


RESPUESTA DEMANDA GERALDINE PABÓN

Carlos Alberto Paz Russi <capazrussi@gmail.com>

Jue 27/06/2024 8:30 AM

Para:Juzgado 19 Laboral Circuito - Valle del Cauca - Cali <j19lctocali@cendoj.ramajudicial.gov.co>;suasesora.juridica@gmail.com <suasesora.juridica@gmail.com>;contacto@regencyhealt.com.co <contacto@regencyhealt.com.co>;Carlos Javier Ortiz <carlos.ortiz@rutadelcacao.com.co>;Felipe Andres Bastidas Paredes <buzonjudicial@ani.gov.co>

 2 archivos adjuntos (2 MB)

CONTESTA LABORAL GERALDINE PABON 19 LABORAL CTO CALI.pdf; EXCEPCIÓN PREVIA REGENCY CASO GERLADINE PABÓN.pdf;

Señor

Juez Diecinueve Laboral del Circuito de Cali

[j19lctocali@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j19lctocali@cendoj.ramajudicial.gov.co)

E.S.D.

Proceso Ordinario Laboral
Demandante: Geraldine Pabón Mariota
Demandados: Regency Healt Services – Concesionaria Ruta del cacao SAS – ANI
Radicación: 76001 – 31 – 050 – 19 – 2023 – 00367 - 00
Asunto: CONTESTACIÓN DEMANDA

SE ANEXA ARCHIVO EN PDF:  
CONTESTACIÓN DE PARTE DE REGENCY HEALTH SERVICES SAS.  
EXCEPCIÓN PREVIA.

**Carlos Alberto Paz Russi**  
**Abogado**  
**Paz Russi Abogados SAS**  
**Asesoría Empresarial Integral**  
**capazrussi@gmail.com**  
**capazrussi@pazrussiabogados.com.co**  
**Cali - Colombia - Sur América**

**El acceso al contenido de esta comunicación por cualquier otra persona diferente al destinatario no está autorizado por PAZ RUSSI ABOGADOS SAS, y está sancionado de acuerdo con las**

**normas legales aplicables.**

**Puede contener información legalmente protegida por ser privilegiada o confidencial. Si usted no es el destinatario intencional del mensaje, por favor infórmenos de inmediato y elimine el mensaje y sus anexos de su computador y sistema de comunicaciones. Igualmente, le comunicamos que cualquier retención, revisión no autorizada, distribución, divulgación, reenvío, copia, impresión, reproducción o uso indebido de este mensaje y/o anexos, está estrictamente prohibida y sancionada legalmente, tal como lo establece la ley 1273 de enero de 2009.**

**Access to the content of this communication by any person other than the addressee is unauthorized by PAZ RUSSI LAWYERS SAS, and is punished in accordance with legal regulations. This message and its respective attachments are for exclusive use of the intended addressee.**

**It may contain information that is confidential and may be legally privileged. If you are not the intended addressee for this message, please let us know immediately and discard the message and its attachments from your computer and communications system. Also, any withholding, non-authorized revision, distribution, disclosure, forwarding, copying, printing, reproduction, or improper usage of this message and/or its attachments is strictly prohibited and may be legally punished, As established by law 1273 January 2009**



PAZ RUSSI ABOGADOS SAS  
ASESORÍA EMPRESARIAL  
FUNDADA EN 1987

Señor

Juez Diecinueve Laboral del Circuito de Cali

[J19lctocali@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:J19lctocali@cendoj.ramajudicial.gov.co)

E.S.D.

Proceso Ordinario Laboral
Demandante: Geraldine Pabón Mariota
Demandados: Regency Healt Services – Concesionaria Ruta del cacao SAS – ANI
Radicación: 76001 – 31 – 050 – 19 – <b>2023 – 00367</b> - 00
Asunto: CONTESTACIÓN DEMANDA

Carlos Alberto Paz Russi, mayor de edad y vecino de Santiago de Cali, identificado con la cédula de ciudadanía N° 16.659.201 de Cali, Abogado en ejercicio portador de la Tarjeta Profesional N° 47.013 del CSJ., correo electrónico [capazrussi@gmail.com](mailto:capazrussi@gmail.com) obrando en mi calidad de Apoderado judicial de la Empresa **REGENCY HEALTH SERVICES S.A.S.**, Nit N° 805.009.908.3 correo electrónico: [contacto@regencyhealth.com.co](mailto:contacto@regencyhealth.com.co) representanda legalmente por el señor **José Fernando Orozco Sadavnik**, mayor de edad, vecino de Santiago de Cali, identificado con la cédula de ciudadanía N° 6.105.742, atentamente y por medio del presente escrito manifiesto a Usted, que estando dentro del término legal para ello, procedemos a dar respuesta a la demanda así:

#### HECHOS.

##### PRIMERO.

Es cierto la contratación se realizó mediante un contrato de prestación de servicios profesionales.

##### SEGUNDO.

No es cierto en la forma presentada. Nos remitimos a la prueba documental aportada por la demandante, la cual acepta al incorporarla al expediente.

##### TERCERO.

No es cierto en la forma que se presenta. Existieron varios contratos de prestación de servicios, los cuales tenían labores descritas en su objeto y aceptados por la demandante.

##### CUARTO.

No es cierto. No existe medio probatorio que así lo demuestre.

##### QUINTO.



**PAZ RUSSI ABOGADOS SAS**  
**ASESORÍA EMPRESARIAL**  
**FUNDADA EN 1987**

No es cierto. La terminación del contrato de prestación de servicios se realizó conforme a las obligaciones adquiridas por los contratantes. Si la demandante confiesa que la relación contractual empezó en el año 2019 a la fecha los presuntos derechos han prescrito.

SEXTO.

No es un hecho, es una apreciación por demás subjetiva de la parte actora. Se reitera, no existe medio de prueba alguno que así lo demuestre.

SÉPTIMO.

Obra en el expediente el certificado aportado por la demandante. y a él no remitimos.

OCTAVO.

Este hecho parte de una premisa falsa, nunca existió una relación laboral, fue una relación civil, a través de un contrato de prestación de servicios profesionales, tal y como fue aceptado por la demandante. importante resaltar en este hecho, la confesión de la parte actora en cuanto al pago de la seguridad social, la cual siempre estuvo a su cargo de acuerdo con la modalidad del contrato suscrito, es decir de carácter civil, nunca laboral.

NOVENO.

Este hecho parte de una premisa falsa, nunca existió una relación laboral, fue una relación civil, a través de un contrato de prestación de servicios profesionales, tal y como fue aceptado por la demandante.

DÉCIMO.

No es cierto, el hecho de recibir instrucciones, e incluso ordenes no convierte el contrato de prestación de servicios en una relación laboral. Se realiza con el fin de poder cumplir con el objeto del contrato y la organización de la Empresa.

UNDÉCIMO.

Este hecho encierra varios asuntos. Primero el pago de sus servicios es cierto y se prueba con la prueba documental aportada, lo que demuestra que la Compañía siempre cumplió con sus obligaciones contractuales. La conclusión a la que llega la demandante que por ese hecho se convierte en una relación laboral, no tiene soporte alguno en ninguna legislación.

DUODÉCIMO.

Este hecho parte de una premisa falsa, nunca existió una relación laboral, fue una relación civil, a través de un contrato de prestación de servicios profesionales, tal y como fue aceptado por la demandante. ya se explico al dar respuesta al hecho N° 10° de la



PAZ RUSSI ABOGADOS SAS  
ASESORÍA EMPRESARIAL  
FUNDADA EN 1987

demanda, no obstante, lo desarrollaremos al presentar las excepciones de mérito correspondientes.

DÉCIMO TERCERO.

Obra en el expediente la “reclamación administrativa de pago de prestaciones y otros conceptos salariales” aportado por la demandante, de fecha 24 de agosto de 2023, por lo que esta confesión, unida la prueba documental escrita referida, dan cuenta sin lugar a equívocos que se presentó tres (3) años después de haber terminado la relación civil. En ella existe un sinnúmero de confesiones relativas a este hecho, como también a que solo después de un tiempo considerable se presentó una reclamación. Durante la prestación del servicio no existió reparo alguno, toda vez que conocía la modalidad contractual con la que estaba vinculada.

PRETENSIONES
--------------

Regency Healt Services S.A.S., se opone desde este momento a que se decreten, declaren y reconozcan todas y cada una de las pretensiones perseguidas por la actora en la forma y términos en que han sido planteadas en la demanda, en razón a los argumentos presentados en la contestación de la demanda y en su lugar, solicitamos al despacho condenar en costas y agencias en derecho a la demandante teniendo en cuenta la cuantía por él determinada en la demanda.

Ninguna de las pretensiones puede prosperar porque el contrato ejecutado fue el de prestación de servicios y no uno laboral, por ello, mal podría perseguirse el pago de acreencias laborales, tal y como se sugiere en esta demanda, especialmente en cada uno de los puntos del acápite de pretensiones.

Por eso insistimos en oponernos a todas y cada una de las pretensiones por no tener derecho a exigir acreencias laborales, por tratarse de un contrato civil. Y a que su derecho se encuentra prescrito.

A LA PRIMERA.

Regency Healt Services S.A.S., se opone a la prosperidad de esta pretensión, toda vez de acuerdo con las pruebas aportadas en el expediente, nunca existió relación laboral con el demandante, lo que realmente existió fue un contrato de prestación de servicios.

A LA SEGUNDA.

Regency Healt Services S.A.S., se opone a la prosperidad de esta pretensión, toda vez de acuerdo con las pruebas aportadas en el expediente, nunca existió relación laboral con el demandante, lo que realmente existió fue un contrato de prestación de servicios.



**PAZ RUSSI ABOGADOS SAS**  
**ASESORÍA EMPRESARIAL**  
**FUNDADA EN 1987**

A LA TERCERA.

Regency Healt Services S.A.S., se opone a la prosperidad de esta pretensión, toda vez de acuerdo con las pruebas aportadas en el expediente, nunca existió relación laboral con el demandante, lo que realmente existió fue un contrato de prestación de servicios.

A LA CUARTA.

Regency Healt Services S.A.S., se opone a la prosperidad de esta pretensión, toda vez de acuerdo con las pruebas aportadas en el expediente, nunca existió relación laboral con el demandante, lo que realmente existió fue un contrato de prestación de servicios.

A LA QUINTA.

Regency Healt Services S.A.S., se opone a la prosperidad de esta pretensión, toda vez de acuerdo con las pruebas aportadas en el expediente, nunca existió relación laboral con el demandante, lo que realmente existió fue un contrato de prestación de servicios.

A LA SEXTA.

Regency Healt Services S.A.S., se opone a la prosperidad de esta pretensión, toda vez de acuerdo con las pruebas aportadas en el expediente, nunca existió relación laboral con el demandante, lo que realmente existió fue un contrato de prestación de servicios.

A LA SÉPTIMA.

Regency Healt Services S.A.S., se opone a la prosperidad de esta pretensión, toda vez de acuerdo con las pruebas aportadas en el expediente, nunca existió relación laboral con el demandante, lo que realmente existió fue un contrato de prestación de servicios.

A LA OCTAVA.

Regency Healt Services S.A.S., se opone a la prosperidad de esta pretensión, toda vez de acuerdo con las pruebas aportadas en el expediente, nunca existió relación laboral con el demandante, lo que realmente existió fue un contrato de prestación de servicios.

A LA NOVENA.

Regency Healt Services S.A.S., se opone a la prosperidad de esta pretensión, toda vez de acuerdo con las pruebas aportadas en el expediente, nunca existió relación laboral con el demandante, lo que realmente existió fue un contrato de prestación de servicios. Y nunca concoció el supuesto embaeazo de la accionante.

A LA DÉCIMO.

No es una pretensión válida. Es un deber del señor juez, en caso de condena.

AL UNDÉCIMO.

No es una pretensión, es una facultad de el juzgador.



PAZ RUSSI ABOGADOS SAS  
ASESORÍA EMPRESARIAL  
FUNDADA EN 1987

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que en materia de pruebas el proceso laboral se registrará así:

ARTÍCULO 51. Medios de Prueba. Son admisibles todos los medios de prueba establecidos en la ley, pero la prueba pericial sólo tendrá lugar cuando el Juez estime que debe designar un perito que lo asesore en los asuntos que requieran conocimientos especiales. Es decir, tiene aplicación el Código General del Proceso, salvo el tema de la prueba pericial y los medios de prueba de exhibición de documentos y la inspección ocular que tienen regulación especial de acuerdo con los artículo 54 B y 55 del Estatuto Procesal laboral.

El artículo 1º del Código General del Proceso dispone: OBJETO. Este código regula la actividad procesal en los asuntos civiles, comerciales, de familia y agrarios. Se aplica, además, a todos los asuntos de cualquier jurisdicción o especialidad y a las actuaciones de particulares y autoridades administrativas, cuando ejerzan funciones jurisdiccionales, en cuanto no estén regulados expresamente en otras leyes.

A su vez el artículo 193 indica: Confesión por Apoderado Judicial. La confesión por apoderado judicial valdrá cuando para hacerla haya recibido autorización de su poderdante, la cual se entiende otorgada para la demanda y las excepciones, las correspondientes contestaciones, la audiencia inicial y la audiencia del proceso verbal sumario. Cualquier estipulación en contrario se tendrá por no escrita. (Negrilla nuestra)

Los artículos 244 inciso 5º y 262 exponen.

(...) La parte que aporte al proceso un documento, en original o en copia, reconoce con ello su autenticidad y no podrá impugnarlo, excepto cuando al presentarlo alegue su falsedad. Los documentos en forma de mensaje de datos se presumen auténticos.

ARTÍCULO 262. DOCUMENTOS DECLARATIVOS EMANADOS DE TERCEROS. Los documentos privados de contenido declarativo emanados de terceros se apreciarán por el juez sin necesidad de ratificar su contenido, salvo que la parte contraria solicite su ratificación.

#### JURISPRUDENCIA.

Sentencia SL 21887 de 2020.

Sentencia SL 11661-2015 Radicación 50249.

Sentencia SL 8434-2014; SL 14481-2014.

Sentencia 1654-2000 del 2001.

Las cuales se desarrollan en las correspondientes excepciones y se explica la aplicabilidad al presente asunto.

#### EXCEPCIONES DE MÉRITO

Con miras a enervar las pretensiones de la demanda, propongo con el carácter de perentorias, mérito o de fondo las siguientes excepciones:



PAZ RUSSI ABOGADOS SAS  
ASESORÍA EMPRESARIAL  
FUNDADA EN 1987

## **1. AUSENCIA DE LOS PRESUPUESTOS SUSTANCIALES CONTEMPLADOS EN LA LEY LABORAL PARA EXIGIR EL RECONOCIMIENTO Y PAGO DE INDEMNIZACIÓN A CARGO DE LOS DEMANDADOS POR INEXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL.**

Esta excepción tiene como fundamento jurídico, lo reglado en la ley y la jurisprudencia que se menciona a continuación: Teniendo en cuenta que se presentó un contrato de prestación de servicios donde no hubo continuada dependencia ni subordinación, no es posible exigir por parte del demandante pago de salarios, ni prestaciones sociales, ni despido sin justa causa y mucho menos salarios moratorios.

No existe obligación alguna de pagar sumas de dinero por concepto de una relación laboral, puesto que como hemos indicado, se trató de un contrato de prestación de servicios independientes y no uno de carácter laboral, por lo que mal podría exigirse el pago de obligaciones laborales cuando la relación fue netamente civil.

La doctrina y la jurisprudencia aceptan que el ejercicio abusivo de un derecho es fuente de responsabilidad, pues la responsabilidad no proviene únicamente, de los actos materiales, cometidos con dolo o culpa, causen daño a un tercero. Es sabido que el derecho es una facultad que debe ejercitarse en orden al cumplimiento del fin que se persigue. Por consiguiente, cuando se ejerce negligentemente con la intención de causar daño a otro, y a consecuencia de ese ejercicio se ocasiona un perjuicio, quien lo causa en esa forma debe indemnizarlo, porque al abusar de su derecho comete un acto ilícito.

Ha sostenido la Corte en su Sala Laboral mediante sentencia SL 21887 de 2020 que:

“Lo que se concluye de la conducta desplegada por el demandado, entonces, contrario a lo dicho por el recurrente, es la coordinación legítima entre la empresa contratante y la demandante contratista en función de ejecutar el convenio que bilateralemte acordaron con antelación.

En este sentido, no desconoce la Sala que resulta alejado d ela realidad considerar que quien solicita un servicio de una persona natural con algún conocimiento especializado o destrezas y habilidades en algún área no puede coordinar la manera como se habrá de prestar el servicio y requerir reslutados o manifestar exigencias dentro del marco de lo convenido, incluso al punto de existir concesiones y requerimientos mutuos”

Y continúa precisando que por el solo hecho de recibir instrucciones, no se configura jamás un contrato laboral, es la seriedad del contratante quien le ha solicitado a su contratista que cumpla con la labor contrata en bien de las partes contratantes.





**PAZ RUSSI ABOGADOS SAS**  
**ASESORÍA EMPRESARIAL**  
**FUNDADA EN 1987**

Al no existir vínculo laboral con la parte actora, mal podría derivarse derecho alguno, a favor de ella.

Manifestamos al despacho que por el hecho de proponer las anteriores excepciones no estamos reconociendo derecho alguno, ni tácita ni expresamente a favor de la parte actora.

Continuemos con la jurisprudencia indicada:

“Así, aunque las relaciones comerciales no se desdibujan automáticamente por la combinación de esfuerzos entre los contratantes, que buscan el mismo objetivo de dar cumplimiento al contrato, cuando el contratista consiente la limitación de su independencia por respetar la voluntad de quien compra el servicio, comienza a confundir las condiciones para el nacimiento de la relación de trabajo, ajena a las formalidades que le hayn impreso las partes. (...) En el hallazgo de esta delgada frontera entre la relación de trabajo y la relación comercial, es en lo que consiste el deber del juez de instancia.

Así, debe ser muy precisa la valoración del juez en cada caso sobre los elementos que tiendan a demostrar o desvirtuar la subordinación propia de las relaciones laborales en cada caso, pues las condiciones específicas de cada juicio dan lugar a ese convencimiento.

Recuerda la Sala que, por ejemplo, ya se ha sentado que el cumplimiento de horarios no es por sí solo una prueba de subordinación (CSJ SL 11661 – 2015; SL 8434 – 2014; SL 14481 – 2014; SL, 13 noviembre de 2003, radicado 20770) así como tampoco la existencia de una afiliación al sistema de Seguridad Social Integrada o a una caja de compensación dado que no es hoy en día un elemento exclusivo de las relaciones contractuales laborales subordinadas (CSJ SL, 16 octubre 2012, radicación 40966; SL 6 de marzo 2003, radicación 19248). Pero si en una prueba de la subordinación que sea el beneficiario de los servicios prestados quien decida los tiempos de descanso de quien ejecuta la labor (CS SL 8465 – 2015)”

Procura la actora, entre otras pretensiones, que se declare que entre ella y la Empresa REGENCY HEALTH SERVICES S.A.S., “existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual finalizó por causal imputable al empleador” “Que se declare que la Empresa REGENCY HEALTH SERVICES S.A.S., es responsable del pago de las siguientes cargas salariales, prestacionales e indemnizatorias (...)”

Las Pretensiones anteriores y las demás que se desprenden de ellas, están fuera de todo contexto y no tienen ningún tipo de fundamento, toda vez que la demandante prestó a mi representada, servicios profesional de médico independiente y no un servicio



PAZ RUSSI ABOGADOS SAS  
ASESORÍA EMPRESARIAL  
FUNDADA EN 1987

remunerado bajo continuada dependencia o subordinación que derive en una relación laboral.

Aspira la actora configurar una relación laboral a través de la errónea interpretación de que algunas instrucciones mínimas y propias de la relación civil son subordinación.

Sobre el tema del contrato realidad la **Corte Constitucional mediante Sentencia T 189 de 2024** indicó:

(...) los elementos mínimos para estimar configurado un contrato realidad son tres: (i) la prestación personal del servicio, (ii) una contraprestación económica por el servicio u oficio prestado, y (iii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador. Según ha sido señalado por la jurisprudencia de esta Corporación, la prueba del último elemento tiene el poder de demostrar la existencia de la relación laboral pues “la subordinación o dependencia es el que determina la diferencia del contrato laboral frente al de prestación de servicios” (...).”

La existencia de un contrato civil o comercial no impide que se den instrucciones o se vigile la ejecución del mismo, así lo ha indicado la **Corte Suprema de Justicia** en innumerables ocasiones, especialmente para este caso tomamos lo indicado en la sentencia de ese tribunal de fecha septiembre 6 de septiembre de 2001,

Radicación 16.062 M.P. Carlos Isaac Nader:

“Con esa precisión, corresponde a la Corte abordar el estudio de fondo, destacando que el meollo de la presente controversia estriba en determinar si la naturaleza jurídica del vínculo que unió al actor y a la demandada desde el 1º de julio de 1993 hasta el 25 de julio de 1997 era laboral, como lo plantea el recurrente, o si, por el contrario, mercantil independiente, regida por las normas de la agencia comercial de distribución de productos, como lo concluyó el tribunal.

(...)

Debe reiterarse a propósito de esto, que la existencia de un contrato independiente civil o comercial en ningún caso implica la veda total de instrucciones o el ejercicio de control y supervisión del contratante sobre el contratista, desde luego que tampoco la sola existencia de estos elementos permite concluir, de manera automática, la existencia del contrato de trabajo.

Es que definitivamente la vigilancia, el control y la supervisión que el contratante de un convenio comercial o civil realiza sobre la ejecución y las obligaciones derivadas del mismo, en ningún caso es equiparable a los conceptos de subordinación y dependencia



**PAZ RUSSI ABOGADOS SAS**  
**ASESORÍA EMPRESARIAL**  
**FUNDADA EN 1987**

propios de la relación de trabajo, pues estas últimas tienen una naturaleza distinta a aquello; en todo caso, las instrucciones específicas hay que valorarlas dentro del entorno de la relación y no descontextualizadamente como lo intenta el censor, pues son precisamente esas circunstancias peculiares las que en determinado momento permiten colegir si las ordenes o instrucciones emitidas corresponden a un tipo de contrato u otro. Y en el sub lite son precisamente esas particularidades, como la denominación y contenido del contrato, su desenvolvimiento y la naturaleza de la instrucción impartida, lo que impide tener los documentos transcritos como señal de una relación de trabajo."

También en sentencia SL 11661-2015 Radicación n. 50249, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral sostuvo:

"...Además de todo lo expuesto anteriormente, es oportuno señalar que en este asunto los testimonios de Pablo Simón Becerra Mendoza (fls. 213-215), Alexander Gamboa (fls. 359-362) y José del Carmen Martínez Carrascal (fls. 363-365), si bien indican que el demandante cumplía un horario de trabajo y acataba las instrucciones que le daba la empresa accionada, en particular, de reparar la maquinaria, ello no le resta fuerza persuasiva a las otras pruebas ni a las conclusiones vertidas en sede casacional, porque el cumplimiento oportuno del mantenimiento y reparación de la maquinaria era una actividad inherente al objeto principal del contrato de servicios, de modo que esas exigencias no tienen por qué que ser vistas como conductas subordinantes.

Pero, además, como lo ha sostenido esta Corporación, a pesar de ser el cumplimiento de un horario de trabajo, un indicativo de la subordinación, tal hecho no hace concluir forzosamente la existencia de la subordinación cuando del análisis de otros medios probatorios el juzgador deduce que, en realidad, existió una prestación de servicios personales de carácter independiente y autónoma (CSJ SL8434-2014; CSJ SL14481-2014)..."

Igualmente, el Consejo de Estado ha sostenido que la coordinación de actividades entre contratante y contratista implica que el segundo se somete a las condiciones necesarias para el desarrollo eficiente de la labor encomendada, como el cumplimiento de un horario, recibir instrucciones y reportar informes de resultados, sin que esto necesariamente configure un elemento de subordinación.

Así lo señaló la Sección Segunda del Consejo de Estado, al recordar que el contrato de prestación de servicios puede ser desvirtuado cuando se demuestra subordinación o dependencia respecto del empleador. En ese evento, surge el derecho al pago de prestaciones sociales a favor del contratista, en aplicación del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo (artículo 53 de la Constitución).



En la Sentencia 1654 - 2000 del 2001, el alto tribunal ya había concluido que el vínculo contractual que subyace en los contratos de prestación de servicios no es contrario a la ley, ni existe identidad de la relación jurídica derivada del contrato con el hecho de trabajar al servicio del Estado. Por lo tanto, no es posible conferir el estatus de empleado público, sujeto a un específico régimen legal y reglamentario.

Las pruebas aportadas por la parte actora desvirtúan las pretensiones, concretamente encontramos:

DATOS GENERALES DEL APORTANTE		DATOS GENERALES DE LA LIQUIDACION																																													
Identificación	dv	Razon Social	Clase Aportante	Sucursal Principal	Direccion	Ciudad-Departamento	Teléfono	Exonerado SENA e ICBF	Periodo	Clave	Tipo	Fecha		Pago	Valor																																
Pensión	Salud	Pago	Planilla	Planilla	Límite	Pago	Banco		Días Mora																																						
CC 1143432197		PAIRON MARIOTA GERALDINE	INDEPENDIENTE	PRINCIPAL	carrera 31 47 34	BARRANCABERMEJA-SANTANDER	6113377	No	2017-08	2017-08	2751747N5	8499337R3	I	2017/08/24	2017/08/10	BANCO BRIVA COLOMBIA S.A.	0	\$958,100																													
LIQUIDACION DETALLADA DE APORTES																																															
EMPLEADO			NOVEDADES										PENSIÓN				SALUD				CCF				RIESGOS				PARAFISCALES																		
No.	Identificación	Nombre	ing	ret	lde	lso	lsp	vap	vg	car	vac	dgo	jna	vac	pag	vct	vt	Code	Días	IBC	Aporte	Code	Días	IBC	Aporte	Code	Días	IBC	Aporte	Code	Días	IBC	Aporte	Code	Días	IBC	Aporte	Exonerado SENA e ICBF									
1	CC	1143432197	PAIRON GERALDINE															230301	30	\$3,000,000	\$910,000	EP5016	30	\$3,000,000	\$375,000		0	\$0	\$0	\$0	14-25	30	\$3,000,000	\$73,100	0	\$0	\$0	\$0									No
<b>Total Afiliados(1)</b>																				\$3,000,000	\$910,000			\$3,000,000	\$375,000			\$0	\$0			\$3,000,000	\$73,100			\$0	\$0										

Lo cual es congruente con el objeto del contrato el cual fue el querer de las partes contratantes, aceptado y avalado.

**QUINTA: DECLARACIONES DEL MEDICO:** El profesional MEDICO, manifiesta: **A)** Conocer perfectamente la naturaleza de los procesos, subprocesos y actividades a desarrollar, las normas legales que le son inherentes, los plazos y costos requeridos para ejecutar el objeto contractual; todo lo cual queda bajo su responsabilidad. **B)** Bajo la gravedad de juramento, que se considera prestado con la firma del presente documento, no hallarse incurso en ninguna de las causales de inhabilidad e incompatibilidad previstas en la constitución y la Ley.

Con base en ello, aceptó que para el buen funcionamiento del servicio contratado como profesional de la medicina debía observar unas instrucciones:



PAZ RUSSI ABOGADOS SAS  
ASESORÍA EMPRESARIAL  
FUNDADA EN 1987

**TERCERA: MODALIDAD DEL SERVICIO.** Para el correcto desempeño de la revisoría fiscal el **MEDICO** se compromete a: **A)** Prestar el servicio de acuerdo a las solicitudes programadas con anterioridad. **B)** Cumplir con el compromiso adquirido, presentarse en el PAE correspondiente y brindar disponibilidad durante el tiempo estipulado. **C)** No ausentarse del PAE durante el tiempo comprometido. **D)** En el evento de no poder cumplir con su compromiso, informará con anterioridad, para poder ser cubierto por otro profesional. **E)** Debe cumplir con las responsabilidades que le asigna la ley y su criterio debe ser personal, basado en las normas legales, en su conciencia social y en su capacidad profesional. Su gestión debe ser libre de todo conflicto de intereses que le reste independencia y ajena a cualquier tipo de subordinación respecto de los administradores.

En la modalidad del servicio se puede establecer claramente que no existía subordinación, que no cumplía un horario, y que el determinaba si asistía o no a desarrollar su labor. La contratación se realizó entre una profesional de la medicina y una empresa de carácter privado, y las partes libremente discutieron y aceptaron la modalidad de contratación.

El pago de los honorarios estaba supeditado al cumplimiento de la labor contratada, que si no realizaba no generaba obligación entre las partes.

**CUARTA: VALOR Y FORMA DE PAGO:** Se pacta un pago por servicio de doce (12) horas prestado, por un valor de doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000). Se liquidará cada treinta (30) días todos los servicios prestados durante el mes, para realizar el pago correspondiente, el cual se realizará cuando sea suministrado por parte del **MEDICO**, la respectiva cuenta de cobro y sus soportes de pagos a seguridad social.

Ahora bien frente al tema del embarazo tenemos que el empleador nunca fue notificado de ese hecho, por lo que mal podría derivarse obligación alguna por omisión en este tema toda vez que se repite no fue notificado y no obra prueba en el expediente que así lo acredite.

Requisito éste indispensable como de antaño lo ha sostenido la jurisprudencia e incluso hoy día es la misma protección.

**45.** En suma, la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo es un derecho cierto, indiscutible e irrenunciable<sup>59</sup> cuya protección y alcance dependerá de cuatro factores: (i) la existencia de una relación laboral o de prestación, (ii) el estado de embarazo o lactancia en vigencia de dicha relación, (iii) el conocimiento del embarazo por parte del empleador y (iv) el tipo de contrato.

Al momento de la terminación del contrato por cumplimiento de su objeto tal y como se le informó a la médico demandante, la recibió sin glosa alguna, es decir, aceptó la terminación de acuerdo con el contrato de prestación de servicios profesionales que había suscrito con la Empresa Regency Health Services S.A.S., cuya prueba documental escrita, fue aportada por la demandada, y se constituye en plena prueba al tener de lo regulado en el artículo 244 inciso 5° que establece:





PAZ RUSSI ABOGADOS SAS  
ASESORÍA EMPRESARIAL  
FUNDADA EN 1987

“La parte que aporte al proceso un documento en original o en copia, **reconoce con ello su autenticidad y no podrá impugnarlo**, excepto cuando al presentarlo alegue su falsedad. Is documentos en forma de mensaje de datos se presumen auténticos” (Negrilla fuera del texto original).

Barrancabermeja, 06 de julio de 2.020  
RSC-2020-07-20859

Señora  
**GERALDINE PABON MARIOTA**  
Médico Tripulante  
Proyecto Bucaramanga Barrancabermeja Yondó  
La ciudad

**ASUNTO: TERMINACIÓN DE CONTRATO POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS.**

Cordial saludo,

Por medio de la presente nos permitimos informarle que su contrato de prestación de servicios establecido con la empresa, se dará por terminado el día de hoy seis (06) de julio del año 2.020, toda vez que se ha terminado la labor con la Concesionaria Ruta del Cacao.

Agradecemos su profesionalismo y sus servicios prestados.

Atentamente,

**ALEXANDER VILLAMIZAR VECINO**

Director Regional De Servicios Asistenciales  
Regional Santander  
REGENCY SAS

Notese que la terminación obedeció estrictamente a la terminación de labor desempeñada con la Concesionaria Ruta del Cacao. Jamás se realizó conociendo el estado de embarazo de la parte actora, por lo que repetimos, se realizó con fundamento.

Para que opere la presunción se deben cumplir con varios requisitos, a saber entretandose de contratos laborales a término indefinido que si bien no es el caso que nos ocupa, es una guía para su Señoría al momento de la valoración probatoria previa a resolver el conflicto suscitado:



PAZ RUSSI ABOGADOS SAS  
ASESORÍA EMPRESARIAL  
FUNDADA EN 1987

### 2.3. La Sentencia SU-070 de 2013. El precedente vinculante en materia de protección laboral reforzada a las mujeres embarazadas.

23. Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación profirió la **Sentencia SU-070 de 2013**, a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia:

(i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo **procede cuando se demuestre**, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente:

(a) La existencia de una relación laboral o de prestación y;

(b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.

(ii) No obstante, el **alcance de la protección** se debe determinar a partir de dos factores:

(a) **El conocimiento del embarazo por parte del empleador**; y

(b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.

24. En otras palabras, se configura el derecho a la estabilidad laboral reforzada siempre que se demuestre el estado de embarazo de la trabajadora desvinculada durante la vigencia del contrato laboral, pero el grado de protección judicial derivada del fuero de maternidad y lactancia **dependerá de si el empleador conocía del estado de gestación de la trabajadora** y de la modalidad del contrato laboral en el cual se hallaba vinculada, pues se trata de proteger el derecho a la igualdad de la mujer gestante y garantizar la no discriminación por esa causa.

(...)

La Sala Plena resalta que deben tenerse en cuenta las circunstancias propias del entorno laboral y la dificultad que implica para la mujer gestante la demostración del conocimiento del empleador. Por consiguiente, los jueces deben valorar las posibles evidencias de que el empleador tuvo noticia del estado de gravidez de la trabajadora en el marco del **principio de libertad probatoria**. De este modo, es indispensable señalar que **no existe una tarifa legal** para demostrar que el empleador conocía del estado de embarazo de la trabajadora y se deben evaluar, a partir de la sana crítica, todas las



PAZ RUSSI ABOGADOS SAS  
ASESORÍA EMPRESARIAL  
FUNDADA EN 1987

pruebas que se aporten al proceso, entre las cuales pueden enunciarse las testimoniales, documentales, indicios e inferencias, entre otros.

30. En conclusión, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas no depende del momento en el cual el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez, pues el fuero de maternidad se desprende de la especial protección constitucional que recae sobre las trabajadoras. Sin embargo, **dicha notificación es relevante para establecer el alcance de las medidas que los jueces constitucionales pueden otorgar en estos casos.**

(...)

#### **2.3.3.3. Contrato de trabajo por obra o labor contratada.**

35. Según lo establecido por la **Sentencia SU-070 de 2013**, pueden presentarse las siguientes hipótesis:

- (i) Cuando el empleador **conoce** en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones:
  - a. *Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo:* En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. **Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.**
  - b. *Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada:* En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.

Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de





PAZ RUSSI ABOGADOS SAS  
ASESORÍA EMPRESARIAL  
FUNDADA EN 1987

gestación y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo, si no se cumple este requisito el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C.S.T.

(ii) Cuando el empleador **no conoce**, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada, pueden ocurrir tres situaciones:

- a. Que la desvinculación se produzca antes de la culminación de la obra, sin alegar justa causa: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación del contrato sólo procederá si se demuestra que las causas del contrato de obra no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela.
- b. Que la desvinculación ocurra antes de la culminación de la obra sin que el empleador alegue una justa causa distinta a la terminación de la obra: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.
- c. **Que la desvinculación ocurra una vez culminada la obra y se alegue dicha circunstancia como una justa causa:** En este caso la protección consistirá, como mínimo, en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato de obra no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela.

**MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE OBRA O LABOR-** Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de mujer embarazada.

Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan dos situaciones: Si la desvincula antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres



PAZ RUSSI ABOGADOS SAS  
ASESORÍA EMPRESARIAL  
FUNDADA EN 1987

meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T. **Cuando el empleador NO conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada**, se presentan tres alternativas: 1 Si la desvincula antes del cumplimiento de la obra, sin alegar justa causa: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato de obra no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. 2 Si la desvincula antes del cumplimiento de la obra PERO alega justa causa distinta a la modalidad del contrato: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral. 3 Si la desvincula una vez cumplida la obra, alegando esto como una justa causa: En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato de obra no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela.

En suma,

Si el empleador <b>no conoce</b> el estado de gestación de la trabajadora	No hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada, por lo que en este supuesto no es posible ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora ni que pague la licencia de maternidad.
---	---

**PRUEBAS**

**DOCUMENTALES.**

Todos y cada uno de los documentos que se acompañaron con la demanda.

Poder otorgado por el representante legal enviado desde el correo dispuesto para el efecto, debidamente firmado, e indicando el nombre del Representante legal.

**INTERROGATORIO DE PARTE.**

Que se ordene la citación de la señora Geraldine Pabón en su calidad de demandante, mayor de edad y vecino de Cali, para que bajo juramento absuelva el interrogatorio que



PAZ RUSSI ABOGADOS SAS  
ASESORÍA EMPRESARIAL  
FUNDADA EN 1987

verbalmente o en sobre cerrado le formulare en la respectiva audiencia, sobre los hechos de la demanda, y su contestación.

#### **NOTIFICACIONES.**

El Demandante en el lugar indicado en su escrito de demanda.

Los Demandados y sus Apoderados reciben notificaciones en el sitio que para tal efecto indicaron en la demanda y en su contestación.

Las personales las recibiré en el Correo Electrónico: **capazrussi@gmail.com**

Señor Juez,

Carlos Alberto Paz Russi  
C.C. N° 16.659.201 de Cali  
T.P. N° 47.013 del CS de la J



PAZ RUSSI ABOGADOS SAS  
ASESORÍA EMPRESARIAL  
FUNDADA EN 1987

Señor

Juez Diecinueve Laboral del Circuito de Cali

[J19lctocali@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:J19lctocali@cendoj.ramajudicial.gov.co)

E.S.D.

Proceso Ordinario Laboral
Demandante: Geraldine Pabón Mariota
Demandados: Regency Healt Services – Concesionaria Ruta del Cacao SAS – ANI
Radicación: 76001 – 31 – 050 – 19 – <b>2023 – 00367</b> - 00
Asunto: EXCEPCIÓN PREVIA

Carlos Alberto Paz Russi, mayor de edad y vecino de Santiago de Cali, identificado con la cédula de ciudadanía N° 16.659.201 de Cali, Abogado en ejercicio portador de la Tarjeta Profesional N° 47.013 del CSJ., correo electrónico [capazrussi@gmail.com](mailto:capazrussi@gmail.com) obrando en mi calidad de Apoderado judicial de la Empresa **REGENCY HEALTH SERVICES S.A.S.**, Nit N° 805.009.908.3 correo electrónico: [contacto@regencyhealth.com.co](mailto:contacto@regencyhealth.com.co) representada legalmente por el señor **José Fernando Orozco Sadavnik**, mayor de edad, vecino de Santiago de Cali, identificado con la cédula de ciudadanía N° 6.105.742, atentamente y por medio del presente escrito manifiesto a Usted, que estando dentro del término legal para ello, procedemos a presentar:

EXCEPCIÓN PREVIA DE PRESCRIPCIÓN, la cual fundamentamos así:

El artículo 32 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece que:

“(…) también podrá proponerse como previa la excepción de prescripción cuando no haya discusión sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión o de su interrupción o de su suspensión, y decidir sobre la excepción de cosa juzgada. (...)” Norma declarada executable mediante sentencia C 820 de 2011.

Santiago de Cali D.E. – Colombia. Sur América

Correo Electrónico: [capazrussi@gmail.com](mailto:capazrussi@gmail.com)



PAZ RUSSI ABOGADOS SAS  
ASESORÍA EMPRESARIAL  
FUNDADA EN 1987

## **PRESCRIPCIÓN**

Que hago consistir en el hecho que de conformidad con lo preceptuado en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Las acciones correspondientes a los derechos regulados por los códigos citados prescriben en un término máximo de tres años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se hizo exigible.

Obra en el expediente la prueba idónea y conducente, como lo es la documental aportada por el demandante, que dan cuenta del transcurso del tiempo, habiendo transcurrido los tres (3) años que establece la ley laboral para que de haber existido algún derecho haya prescrito a favor de la parte pasiva. La parte demandante aportó los contratos de prestación de servicios que datan del año 2017, por lo que los derechos prescribieron en el año de 2020. El contrato del año 2018 los derechos prescribieron en el año 2021. El contrato del año 2019 los derechos prescribieron en el año 2022, y el contrato del año 2020, los derechos prescribieron en el año 2023, concretamente en el mes de julio.

No ha operado la interrupción ni la suspensión de la prescripción.

La parte pasiva fue notificada del auto admisorio de la demanda el 1o de diciembre de 2023, es decir, pasados seis (6) años del inicio de la relación contractual. Tal y como consta en el siguiente pantallazo:

La demanda fue presentada a reparto el cuarto (4) octubre de 2023 cuando ya habían prescrito sus derechos.



PAZ RUSSI ABOGADOS SAS  
ASESORÍA EMPRESARIAL  
FUNDADA EN 1987

## ACTA DE REPARTO

Fecha: 04/oct./2023		REPUBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL		Página 1 de 1
ACTA INDIVIDUAL DE REPARTO				
CORPORACION	GRUPO ORDINARIOS DE PRIMERA INSTANCIA	CD. DESP	SECUENCIA:	FECHA DE REPARTO
JUZGADOS DE CIRCUITO		019	447956	04/oct./2023
REPARTIDO AL DESPACHO				
JUZGADO 19 LABORAL CIRCUITO DE CALI ORALIDAD				
<u>IDENTIFICACION</u>	<u>NOMBRE</u>	<u>APELLIDO</u>	<u>SUJETO PROCESAL</u>	
1143432197	GERALDINE PABON MARIOTA		01	*
44006289	KAREN STEPHANIE CRUZ URREGO		03	*
C27001-CS01AA10 CUADERNOS 1				
aayalamo	EMPLEADO	FOLIOS	CORREO ELECTRONICO	
OBSERVACIONES				

Con base en lo anterior, solicitamos a su Señoría, que previo el trámite de rigor, se sirva declarar probada la excepción propuesta.

Señor Juez,

Carlos Alberto Paz Russi  
C.C. N° 16.659.201 de Cali  
T.P. N° 47.013 del CS de la J