



República de Colombia
**Tribunal Superior Del Distrito
Judicial De Valledupar**
Sala Segunda de Decisión Civil – Familia – Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado Ponente

TIPO DE PROCESO: ORDINARIO LABORAL – APELACIÓN SENTENCIA
RADICACIÓN: 200013105**002-2019-00159-01**
DEMANDANTE: ANYELIS KATERINE BARRAZA MARRADIAGA
DEMANDADO: HOSPITAL SAN JUAN BOSCO E.S.E.
ASUNTO: CONFIRMA SENTENCIA APELADA

Valledupar, treinta (30) de septiembre de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 17 de septiembre de 2019.

I.- ANTECEDENTES

Anyelis Katherine Barraza Marradiaga promovió demanda ordinaria laboral en contra del HOSPITAL SAN JUAN BOSCO E.S.E del Municipio de Bosconia – Departamento del Cesar, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, el cual fue terminado sin justa causa por parte del empleador. En consecuencia, se condene al pago de las prestaciones sociales, las vacaciones, las horas extras, así como al pago de la indemnización por despido injusto, la sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales, la sanción por no consignación de las cesantías, la devolución de los valores pagados por seguridad social y retención en la fuente, la indexación o corrección monetaria y las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que mediante contratos de prestación de servicios y en algunos casos a través de intermediación de cooperativas de trabajo, laboró en el HOSPITAL SAN JUAN BOSCO E.S.E de

Bosconia - Cesar, desde 1° de junio de 2016 hasta el 31 de enero de 2019, de manera continua e ininterrumpida.

Adujo que se desempeñó el cargo de auxiliar de servicios generales (aseadora), mediante la realización de actividades de aseo, desinfección y conservación de las instalaciones, muebles y enseres de la ESE, lavar y desinfectar las sábanas del área de urgencia y hospitalización, clasificación de basura, bajo orden y subordinación, en cumplimiento de un horario de trabajo impuesto. Devengó como contraprestación del servicio una suma promedio mensual de \$1.701.301 y que la demandada dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa.

Narró que, durante la vigencia de la relación laboral, la demandada no le pagó las prestaciones sociales, vacaciones y aportes al Sistema General de Seguridad Social. Por último, aseveró que el 21 de marzo de 2019 presentó reclamación administrativa ante la entidad mediante la cual solicitó el pago de sus derechos laborales, la que fue negada el 15 de abril de 2019.

Al contestar, la demandada **HOSPITAL SAN JUAN BOSCO E.S.E**, se opuso a todas las pretensiones. Aceptó algunos hechos y negó otros, bajo el argumento que suscribieron contratos de prestación de servicios en los términos de la Ley 80 de 1993 y que la relación laboral no fue continua e ininterrumpida, ya que hubo intervalos de tiempo que prestó los servicios a la ESE a través de una empresa de servicios temporales. Expuso que la contratista estuvo sujeta únicamente al objeto del contrato y solo existía una coordinación mínima y necesaria para el cumplimiento de lo contratado, por lo que el hospital no tenía la obligación de pagarle a demandante las prestaciones sociales y demás emolumentos exigidos, por no tener la calidad de empleada o trabajadora oficial.

En su defensa, propuso como excepciones de mérito, inexistencia de la relación laboral, cobro de lo no debido y prescripción (f° 102 a 104).

II. SENTENCIA DE PRIMER INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 17 de septiembre de 2019, resolvió:

“PRIMERO. Declarar que entre ANYELIS KATERINE BARRAZA MADARRIAGA, como trabajadora y la ESE HOSPITAL SAN JUAN BOSCO DE BOSCONIA, como empleadora, existió contrato de trabajo, conforme la parte motiva.

SEGUNDO: Condenar a la ESE HOSPITAL SAN JUAN BOSCO DE BOSCONIA, a pagarle a ANYELIS KATERINE BARRAZA MADARRIAGA, los siguientes valores y conceptos conforme a los extremos temporales declarados:

2.1. Auxilio a las Cesantías, \$4.062.500.

2.2. Prima de Navidad, \$3.750.000.

2.3. Compensación de Vacaciones en dinero, \$1.800.000.

2.4. Prima de Vacaciones, \$1.800.000.

2.5. Subsistencia ficcionada del contrato de trabajo, Decreto 797 de 1949 a razón de \$35.710 diarios a partir del 13 de junio de 2019, hasta que se satisfagan las condenas que la causan.

TERCERO: Absolver a la demandada de las demás pretensiones de la demanda, por las razones expuestas.

CUARTO: Las excepciones quedan resueltas conforme la parte motiva.

QUINTO: Se condena en costas y agencias en derecho a la ESE HOSPITAL SAN JUAN BOSCO DE BOSCONIA y a favor de la actora, que se liquidarán de acuerdo al artículo 365 del CGP, una vez quede ejecutoriada la presente providencia.”

En sustento de la decisión, adujo que la prestación personal se probó con los contratos de prestación de servicios, donde consta que la actividad desarrollada por la demandante fue de auxiliar de servicios generales, además con los testimonios recibidos de ex prestadores del servicio a la ESE demandada, quienes dieron fe de las labores ejecutadas, las circunstancias de tiempo, modo y lugar, el cumplimiento de órdenes, el suministro de elementos de trabajo, la sujeción jerárquica a las jefes de Bodega y Directora del CIAU, cumplimiento de horarios y los turnos de trabajo, cuyos extremos se situaron entre 16 de noviembre de 2016 y 31 de enero de 2019, de manera continua e ininterrumpida.

Por lo que ordenó el pago de las prestaciones sociales y demás emolumentos laborales, dado solo probó haber solventado la asignación salarial mensual. Además, condenó al pago de la sanción por subsistencia ficcionada del contrato por el no pago de las prestaciones sociales consagrada en el artículo 1° del Decreto 797 1949, por cuanto evitó saldar las obligaciones propias de un contrato de trabajo, recurrió a la simulación y disfrazó la relación laboral, lo que constituye un acto de mala fe, pues no obra correctamente quien viola la ley, y, quien utiliza estos métodos debe ser sancionado.

No accedió a las demás pretensiones de la demanda y declaró no probadas las excepciones de mérito propuestas, sin embargo, declaró prescritas todas aquellas exigibles antes del 31 de enero de 2016, pero como el extremo inicial de la relación de trabajo fue 2 de junio de 2016 todas las obligaciones se encuentra vigentes.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandada interpuso recurso de apelación contra la decisión proferida en primera instancia frente a la condena por la sanción moratoria (subsistencia ficcionada del contrato) consagrada en el artículo 1° del Decreto 797 de 1949, al decir un ausencia de mala fe, toda vez que cuando se trata de una entidad regida por normas de derecho público, es imperioso verificar previamente si la misma tuvo la posibilidad de contratar a la demandante e incluirla en su planta de personal, pues se trata de necesidades del hospital que imponen la celebración de contratos de prestación de servicios con personas naturales que no pueden ser suplidas por el personal de planta de la empresa.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

Procede la Sala a desatar el recurso de apelación según lo previsto en el artículo 66A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que corresponde dilucidar si procede la condena contra el HOSPITAL SAN JUAN BOSCO E.S.E por la sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales consagrada en el artículo 1° del Decreto 797 de 1949.

Para resolver el debate planteado, se advierte que no es materia de discusión la **i)** existencia del contrato de trabajo entre la demandante y la E.S.E encartada, **ii)** su condición de trabajadora oficial como auxiliar de servicios generales y **iii)** los extremos temporales del contrato comprendidos desde 1° de junio de 2016 hasta el 31 de enero de 2019.

(i) De la sanción moratoria.

El artículo 52 del Decreto 2127 de 1945, sustituido por el artículo 1° del Decreto 797 de 1949, dispone que:

“Salvo estipulación expresa. en contrario, no se considerará terminado el contrato de trabajo antes de que el patrono ponga a disposición del trabajador el valor de todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le adeude, salvo las Retenciones autorizadas por la ley o la convención; si no hubiere acuerdo respecto del monto de tal deuda, bastará que el patrono consigne ante un Juez o ante la primera autoridad política del lugar la cuantía que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia”.

Sin embargo, esa sanción no opera de forma objetiva y automática, puesto que habrá de valorarse la conducta del empleador que no cumplió con su obligación legal de pagar los salarios y prestaciones del trabajador (SL1012 de 2015, SL1920 de 2019 y SL593-2021).

Paralelamente, la jurisprudencia laboral tiene decantado que el hecho de haber actuado bajo el convencimiento de estar en presencia de unos contratos de prestación de servicios no denota buena fe, por el contrario, evidencia intención de desconocer derechos laborales que le pertenecen al trabajador. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL4040-2021, enseñó que:

“Los contratos de prestación de servicios y las certificaciones que los acreditan no son prueba suficiente de un actuar provisto de buena fe, sino que, por el contrario, acreditan la intención de ocultar verdaderas relaciones laborales”.

Posición que se acompasa con lo dicho por esa misma Corporación en la sentencia SL5468-2019, en la que en lo pertinente se dijo:

“Antes de abordar el análisis del punto en cuestión, vale recordar que la sanción moratoria prevista en el artículo 1 del Decreto 797 de 1949, procede cuando quiera que, en el curso del proceso, el empleador demandado no aporte razones satisfactorias y justificativas de su conducta. Para esto, se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables.

De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de «otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que

asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción» (CSJ SL9641-2014).

Sobre el tema, en sentencias CSJ SL, 23 feb. 2010, rad. 36506, CSJ SL, 7 dic. 2010, rad. 38822 y CSJ SL648-2013, al analizar casos similares contra el mismo instituto accionado, la Sala expuso que los contratos y las certificaciones aportadas por la entidad demandada no eran prueba suficiente de un actuar provisto de buena fe sino que, por el contrario, dichos medios de persuasión acreditaban su clara intención de acudir sistemáticamente a aparentes contratos de prestación de servicios regidos por la Ley 80 de 1993 para ocultar verdaderas relaciones laborales y burlar el pago de los derechos laborales de los trabajadores a su servicio.”

Asimismo, la citada Corte en sentencia CSJ SL4537-2019, recordó que:

“No puede olvidarse que el trabajador es la parte débil de la relación, y que en muchas ocasiones se ve compelido por la necesidad de obtener una fuente de ingresos para su subsistencia y la de su familia, a aceptar condiciones alejadas de las que en estricto rigor rigen en el mundo del trabajo, y el que haya prestado su consentimiento para suscribir contratos aparentes de prestación de servicios como aquí sucedió, no exime per se al empleador del pago de la indemnización moratoria, cuando se demostró que la entidad demandada procedió a suscribir varios de esos contratos de manera sucesiva para el ejercicio del cargo de Trabajadora Social en labores administrativas propias del giro ordinario de sus actividades, con abierto desconocimiento de las normas que regulan la contratación administrativa de servicios personales.

[...]

De ahí que, mirado en conjunto el caudal probatorio, lo que acontece en el sub examine, es que en la práctica el ISS abusó en la celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios con supuestos mantos de legalidad, con el único propósito de negar la verdadera relación de trabajo subordinado como la del analizado servidor, a efecto de burlar la justicia y los condignos derechos sociales que debieron reconocerse a tiempo a favor del trabajador demandante, lo que es reprochable y reafirma la mala fe de la entidad empleadora.

(ii) El caso concreto.

La E.S.E demandada reprocha que el juzgado al momento de condenarla por concepto de la sanción moratoria no tuvo en cuenta que la utilización del contrato de prestación de servicios se dio en virtud a que no podía ser suplida las funciones con la planta de personal.

No obstante, este argumento no es de recibo, pues además de no estar probada esa afirmación conforme lo indica el artículo 167 del CGP, las pruebas aportadas evidencian una mala fe en su actuar, al mantener oculta una verdadera relación laboral subordinada con la demandante bajo unos

supuestos contratos de prestación de servicios y la contratación mediante empresas de servicios temporales.

Nótese como los medios probatorios obrantes en el proceso reflejan que las funciones a cargo de la demandante como auxiliar de servicios generales eran propias de un trabajador oficial, se ejercían en las instalaciones de la ESE, con uso de medios y elementos de trabajo que esta le proporcionaba, en cumplimiento de horario de trabajo y órdenes impartidas por funcionarias de la ESE, tal como lo revelaron los testigos Merlis María Murillo Gutiérrez y Luis Alejandro Solano Palmera, quienes eran compañeros de trabajo para las fechas en que se ejecutó el contrato.

Así entonces, el hecho de existir contratos de prestación de servicios o afirmar actuar con el convencimiento que el vínculo no es laboral, no denota per se buena fe, por el contrario, evidencia su intención de desconocer derechos laborales de la trabajadora a su servicio, por lo que dichos argumentos no son aceptables para establecer que la entidad actuó bajo el principio de buena fe.

En el mismo sentido, la suscripción sucesiva y prolongada de varios contratos de prestación de servicios y su alternancia por dos meses con contratos como supuesta trabajadora en misión, lleva a la Sala a concluir que su vinculación no obedeció a una circunstancia excepcional y transitoria, sino permanente en el desarrollo del objeto de la entidad.

Por lo tanto, es procedente, como lo dispuso el juez de primera instancia, imponer la sanción estatuida en el artículo 1° del Decreto 797 de 1949.

Bajo ese panorama, la Sala confirma en su integridad la sentencia apelada.

Conforme al numeral 3° del artículo 365 del Código General Del Proceso aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social, al confirmarse la sentencia del inferior, se condena al recurrente a pagar las costas por esta instancia.

V. DECISIÓN

Por lo expuesto el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, SALA N°2 CIVIL – FAMILIA – LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 17 de septiembre de 2019.

SEGUNDO: COSTAS de esta instancia a cargo de la demandada. Inclúyase por concepto de agencias en derecho de esta instancia, la suma correspondiente a 1 SMLMV. Liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Intervinieron los Magistrados,


HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado


JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado

(Con manifestación de impedimento)

JESUS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

Magistrado