



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

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado ponente

RADICACIÓN: 20178-31-05-001-2018-00293-00
PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: INGRYS JOHANA SORACA MORENO
DEMANDADOS: HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES E.S.E.
DECISIÓN SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA

Valledupar, veintiséis (26) de octubre 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 Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 4 de septiembre de 2019.

I.- ANTECEDENTES

La accionante promovió demanda ordinaria laboral en contra del Hospital Cristian Moreno Pallares E.S.E del Municipio de Curumaní – Departamento del Cesar, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo. En consecuencia, se condene al pago de las prestaciones sociales, las vacaciones, el reembolso de las cotizaciones a la seguridad social en salud y pensión, el trabajo suplementario y los recargos causadas durante toda la relación laboral, 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 a un fondo y la indemnización por perjuicios causados, más las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que mediante contrato de prestación de servicios le prestó sus servicios personales al Hospital Cristian Moreno Pallares E.S.E de Curumaní - Cesar, del 10 de mayo de 2007 hasta el 30 de noviembre de 2015.

Adujo que se desempeñó siempre en el cargo de Auxiliar de servicios generales, de manera personal bajo la continua dependencia y subordinación del hospital demandado, de quien recibía órdenes e instrucciones con un horario de trabajo, en el que percibió como contraprestación del servicio la suma mensual de \$1.074.748. Afirmó que la demandada dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa.

Narró que, en el cargo de Auxiliar de servicios generales ejecutó las siguientes funciones:

“Acatar y cumplir el sistema de turnos cuando le sea asignado.

- 1. Asear y desinfectar las alas de cirugías, laboratorios, anfiteatro, consultorios médicos y demás instalaciones locativas que se le asignen, siguiendo procedimientos establecidos.*
- 2. Lavar manual o mecánicamente y hacer el planchado y ordenamiento de la ropa limpia para distribución posterior.*
- 3. Recolectar desechos de materiales provenientes de laboratorios, cocina, talleres, jardines y demás dependencias de la empresa.*
- 4. Responder por los instrumentos y elementos a su cargo*
- 5. Colaborar en la repartición de alimentos, bebidas y similar.*
- 6. Reparar las prendas que se dan en uso de acuerdo a instrucciones recibidas.*
- 7. Colaborar en oficios varios en almacenes, economatos, restaurantes y demás dependencias en que se requiera.*
- 8. Lavar y planchar manualmente la ropa que le sea asignada*
- 9. Informar oportunamente sobre las necesidades de recursos y responder adecuadamente por los disponibles*
- 10. Asistir a las reuniones programadas por el jefe inmediato u otras instancias que requieran de la asistencia*
- 11. Dar información a las personas que utilizan los servicios de la E.S.E”.*

Finalmente manifestó que, durante la vigencia de la relación laboral la demandada no le pagó las prestaciones sociales y vacaciones, trabajo suplementario y recargos causados.

Al contestar, la demandada **Hospital Cristian Moreno Pallares ESE**, se opuso a las pretensiones. Aceptó algunos hechos y negó otros, al manifestar que entre las partes nunca existió una relación laboral subordinada, sino varios contratos de prestación de servicios independientes. Expuso que la actora prestó servicios como aseadora, sin subordinación laboral y que no le pagó prestaciones sociales debido a la modalidad contractual que suscribieron, además que el contrato terminó por expiración del término pactado.

En su defensa, propuso las excepciones de mérito de prescripción e inexistencia de la continuidad contractual.

II. SENTENCIA DE PRIMER INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguná, mediante fallo de 4 de septiembre de 2019, resolvió:

“PRIMERO: *declárese que entre la señora INGRYS JOHANA SORACA MORENO, y la E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES DE CURUMANÍ-CESAR, representado legalmente por ALAIN RAMON CARCAMO PARRA, o quien haga sus veces, existieron seis relaciones de trabajo regidas por un contrato de trabajo realidad, que van desde el 15 de mayo de 2007 hasta el 29 de febrero de 2008; del 01 de septiembre hasta el 31 de diciembre de 2010; del 03 de enero hasta el 01 de marzo de 2011; del 07 de mayo de 2012 hasta el 31 de enero de 2013; del 01 de agosto hasta el 30 de noviembre de 2013 y del 02 de marzo hasta el 30 de noviembre de 2015, en donde ostentó la calidad de trabajadora oficial*

SEGUNDO: *condense a la E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES DE CURUMANÍ-CESAR, representado legalmente por ALAIN RAMON CARCAMO PARRA, o quien haga sus veces, a pagarle a la SEÑORA INGRYS JOHANA SORACA MORENO, las siguientes sumas de dinero por los conceptos que se relacionan a continuación: la suma de \$800.090 m/cte., por concepto de cesantías. la suma de \$71.475 m/cte., por concepto de intereses de cesantías. la suma de \$800.090 m/cte., por concepto de primas de servicios. la suma de \$400.045 m/cte., por concepto de vacaciones.*

TERCERO: *condense a la E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES DE CURUMANÍ-CESAR, representado legalmente por ALAIN RAMON CARCAMO PARRA, o quien haga sus veces, a pagarle a INGRYS JOHANA SORACA MORENO, la suma de \$35.825 m/cte., diarios por cada día de retardo, a partir del 01 de marzo de 2016 hasta que se verifique el pago de las prestaciones sociales*

CUARTO: *absuélvase a la E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES DE CURUMANÍ-CESAR, representado legalmente por ALAIN RAMON CARCAMO PARRA, o quien haga sus veces, de las demás pretensiones invocadas por INGRYS JOHANA SORACA MORENO.*

QUINTO: *declárense probadas parcialmente las excepciones de mérito propuestas por la E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES DE CURUMANÍ-CESAR, por las razones expuestas en la parte motiva.*

SEXTO: *condénese en costas a cargo de la demandada la E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES DE CURUMANÍ-CESAR. por secretaría líquidense las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de \$4.249.008 m/cte”.*

En sustento de la decisión, adujo que al estar probada la prestación personal del servicio de la actora en favor de la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares de Curumaní - Cesar, en virtud de los contratos de prestación de servicios obrantes entre folios 18 a 49 y 179 a 200 y con la certificación emitida por la ESE a folios 50 y 51, se presume que lo fue bajo la subordinación de la

demandada, por lo que le correspondía a esta última desvirtuarla, lo cual efectuó, razón por lo que declaró la existencia de varios contratos de trabajo, al verificarse que entre la terminación de un contrato y el inicio del otro transcurrieron varios meses.

Expuso que al haber la demandada disfrazado los contratos laborales con vinculaciones de otra naturaleza, la ubica en el campo de la mala fe, razón por la que procede la condena al pago de la sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme, la parte demandada interpuso recurso de apelación contra la decisión proferida en primera instancia, con en el que suplicó la revocatoria de la decisión adoptada al aducir la existencia de varios contratos de prestación de servicios independientes revestidos de legalidad, como lo tiene decantada la jurisprudencia del Consejo de Estado que en reiteradas oportunidades a dichos que los contratos de prestación de servicios están previstos en la ley. Lo cual además es indicativo de la buena fe con la que obró la E.S.E, quien hizo uso de esa figura para vincular al personal necesario para satisfacer la normal operación la entidad, debido a que no cuenta con la planta necesaria para tal fin, por lo que debe ser absuelta de la sanción moratoria impuesta.

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

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código de Procedimiento Laboral, corresponde a la Sala determinar si realmente entre Ingrys Soraca Moreno y la ESA demandada, existió un contrato de trabajo que le permita ser catalogada con base en sus funciones y cargo una trabajadora oficial. Paralelamente, si en el presente asunto están dadas las condiciones para condenar a la demandada al pago de la sanción moratoria por el no pago de las prestaciones sociales.

(i) De la naturaleza jurídica de la demandada.

Para resolver el problema jurídico planteado, resulta necesario precisar que la demandada Hospital Cristian Moreno Pallares del Municipio de Curumaní - Cesar, es una Empresa Social del Estado, entendida como una categoría especial de entidad pública, descentralizada del orden municipal, dotada de personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa y asistencial, creadas o reorganizadas por ley o por las asambleas o concejos. (Decreto 1876 de 1994, Artículo 1). Y fue en virtud de ello, que mediante Acuerdo n.º 014 de 29 de enero de 1995, el Concejo del Municipio de Curumaní, transformó el Establecimiento Publico Hospital de Curumaní de ese ente territorial en una Empresa Social del Estado (f.º 520 a 252).

Ahora, recuerda la Sala que las personas vinculadas a las Empresas Sociales del Estado, como lo es la demandada, por regla general tienen el carácter de empleados públicos y son trabajadores oficiales quienes desempeñen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria o de **servicios generales** en estas mismas. Ello, de conformidad con lo previsto en el numeral 5º del artículo 195 de la Ley 100 de 1993, el cual dispone que las personas vinculadas a las Empresas Sociales del Estado tendrán el carácter de empleados públicos o trabajadores oficiales conforme a las reglas del capítulo IV de la Ley 10 de 1990. Distinción que también se encuentra regulada en el artículo 17 del Decreto 1876 de 1994 (CSJ SL3612-2021).

De vieja data y de manera pacífica la H. Corte Suprema de Justicia ha señalado que *“El mantenimiento de la planta física de los hospitales comprende el conjunto de actividades orientadas a mejorar, conservar, adicionar o restaurar la planta física de los entes hospitalarios destinados al servicio público esencial de salud, tales como electricidad, carpintería, mecánica, jardinería, pintura, albañilería, vigilancia o celaduría.”* También, que por **servicios generales** *“ha de entenderse aquel elenco de actividades cuyo propósito es el de atender las necesidades que le son comunes a todas las entidades, tales como la cocina, ropería, lavandería, costura, transporte, traslado de pacientes, **aseo en general** y las **propias del servicio doméstico**, por citar algunas, en vía puramente enunciativa o ejemplificativa, no restrictiva o limitativa.”* (Rad. n.º 36668, 29 jun. 2011).

(ii) De la existencia del contrato de trabajo y la categoría de trabajador oficial.

La condición jurídica de empleado público o trabajador oficial no obedece a la voluntad de las partes, sino a la precisión legal respecto de la entidad a la cual se presta el servicio y a la naturaleza de ésta, así como excepcionalmente a las funciones que desarrolla el servidor. Ese ha sido el entendimiento que le ha dado la jurisprudencia vertical, cuando establece que aún en el evento de haberse vinculado a un empleado público a través de un contrato de trabajo, de prestación de servicios, o de cualquier otra índole o modalidad, este aspecto formal no varía su verdadero estatus jurídico, al punto que si un trabajador oficial es vinculado al servicio oficial por un acto legal y reglamentario, su condición jurídica no se modifica, pues es la ley la que determina la naturaleza jurídica de los empleos y las categorías de servidores del Estado.

Sobre el particular, en sentencia SL1334-2017, ha resaltado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia que:

*“...por regla general, las personas que laboran al servicio de las empresas sociales del Estado son empleadas públicas y, por tanto, ligadas por una relación legal y reglamentaria y por vía de excepción, son trabajadores oficiales vinculados mediante contrato de trabajo, los servidores públicos que ejercen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria o de **servicios generales**, por lo que para merecer tal condición, es deber probar que las funciones estaban relacionadas con estas últimas actividades”.*

Ahora, el contrato de trabajo a la luz del artículo 2 del Decreto 2127 de 1945, se configura cuando concurren la: 1) actividad personal del trabajador; 2) dependencia del trabajador respecto del empleador, que le otorga a éste la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, y 3) un salario como retribución del servicio. A su vez, el artículo 20 del citado precepto dispone que el contrato de trabajo se presume entre quien presta cualquier servicio personal y quien lo recibe o aprovecha, por lo que corresponde a este último destruir la presunción. Es decir, basta al trabajador demostrar la que prestación del servicio para que se presuma la existencia de dicho vínculo laboral subordinado.

Bajo ese horizonte, una vez reunidos los tres elementos, el contrato de trabajo no deja de serlo por virtud del nombre que se le dé, tampoco por las condiciones particulares que le asigne el empleador, ni por las modalidades de la labor o por el tiempo que en su ejecución se invierta, ni del sitio en donde se realice, así sea el domicilio del trabajador, ni de la naturaleza de la remuneración, sea en dinero o en especie, o el sistema de pago ni de cualquier otra circunstancia, pues, así lo dispone el artículo 3° del citado Decreto y se infiere del principio de realidad sobre las formas previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional.

Igualmente, es bueno poner de presente que la H. Corte Constitucional en la sentencia C-154 de 1997, al estudiar la constitucionalidad del numeral 3° del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, refiere acerca de las características del contrato de prestación de servicios y sus diferencias con el contrato de trabajo, para lo cual precisa que: *“la contratación de prestación de servicios se puede efectuar cuando las actividades de la administración no puedan desarrollarse con personal de planta o cuando sea necesaria la ejecución de labores por parte de una persona natural en razón de su experiencia, capacitación y formación profesional, prestación que si bien está relacionada con actividades inherentes al funcionamiento de la entidad, debe ser temporal y existir autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico”*.

Es abundante la jurisprudencia de las altas Cortes que reafirman la prohibición a la administración pública de celebrar contratos de prestación de servicios para el ejercicio de funciones de carácter permanente, al constituir una medida de protección a la relación laboral, ya que no sólo impide que se oculten verdaderas relaciones laborales, sino también que se desnaturalice la contratación estatal, pues el contrato de prestación de servicios es una modalidad de trabajo con el Estado de tipo excepcional, concebido como un instrumento para atender funciones ocasionales, que no hacen parte del giro ordinario de las labores encomendadas a la entidad, o siendo parte de ellas no pueden ejecutarse con empleados de planta o se requieran conocimientos especializados. En ese mismo sentido, despliega los principios constitucionales de la función pública en las relaciones contractuales con el Estado, en tanto reitera que el ejercicio de funciones permanentes en la administración pública debe realizarse con el personal de planta (Sentencias H. Corte Constitucional C-614 de 2009 y C-171- 2012; H. Corte Suprema de Justicia SL 5545 de 2019,

SL 199 de 2021, SL 3795 de 2021, SL 3938 de 2021 y artículo 63 de la Ley 1429 de 2010).

(iii) El caso concreto.

Para acreditar la existencia del contrato de trabajo, la demandante allega al plenario la certificación expedida el 7 de marzo de 2016 por el gerente del Hospital Cristian Moreno Pallares (f°50 y 51), en donde informa que:

“La señora INGRYS JOHANA SORACA MORENO, identificada con Cédula de No.1.064.708.981 expedida en Curumaní Cesar, laboró en esta Entidad Hospitalaria desempeñándose como AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES a través de Ordenes de Prestación de Servicios y Contrato. En los siguientes periodos:

- 1- Orden de Servicio No. 108 del 10 al 31 mayo 2007
- 2- Contrato No.138 de junio 01 - 31 de Julio 2007
- 3- Contrato No.170 de agosto 01 - 30 de septiembre 2007
- 4- Contrato No.223 de octubre 01 - 31 de octubre 2007
- 5- Contrato No.272 de noviembre 01 -31 de diciembre 2007
- 6- Contrato No. 001 de enero 02 - 29 de febrero 2008
- 7- Contrato No.241 de septiembre 01 - 31 de diciembre 2010
- 8- Contrato No.033 de enero 01 - 28 de febrero 2011
- 9- Contrato No.112 de mayo 07 - 31 de Julio 2012
- 10- Contrato No.190 de agosto 01 - 30 de septiembre 2012
- 11- Contrato No.292 de octubre 01 -28 de diciembre 2012
- 12- Orden de Servicio No.009-10 del 01 al 31 enero 2013
- 13- Contrato No.209 de agosto 01 - 30 de septiembre 2013
- 14- Contrato No.27 de octubre 01 - 30 de noviembre 2013
- 15- Contrato N°021 de marzo 02 — 31 de mayo de 2015
- 16- Orden de Servicio No.436-437 del 01 al 03 junio 2015
- 17- Contrato N° 194 de junio 04-31 de octubre de 2015”.

Certificación que tiene respaldo además en los contratos de prestación de servicios y ordenes de prestación de servicios suscrito entre las partes y que obran entre folios 18 a 49 y 179 a 200 del plenario.

A solicitud de la parte actora fue escuchado el testimonio de Cesar Rocha Paba Y Nubia Camacho Capote. El primero, manifestó que prestó servicios de “vigilancia” a la demandada del 2004 al 2007 y desde ese año hasta el 2016 en el cargo de fumigador; aseguró que la demandante laboró en el área de Servicios generales entre los años 2007 hasta el 2015, mediante el desempeño de funciones de “lavandería, preparar tinto y aseo general” y que para ausentarse del puesto de trabajo debía pedir permiso o autorización del gerente.

La deponente Nubia Camacho Capote, refirió que prestó servicios a la demandada entre el 2010 y el 2015, como secretaria de gerencia y allí conoció a la demandante, quien prestó servicios en el área de servicios generales. Aseguró que le consta que cuando ingresó a laborar la demandada ya trabajaba ahí y que para ausentarse del cargo solicitaba autorización con tres días de anticipación para que la gerencia le buscara un reemplazo, y que nunca se le llamó la atención debido a que cumplía con su horario de trabajo.

Conforme a lo anterior, queda demostrado la prestación personal del servicio de la demandante en favor del demandado, por lo que conforme al Decreto 20 del Decreto 2127/45, obra en favor de Soraca Moreno la presunción que dicha labor estuvo regida por un contrato de trabajo, correspondiéndole al empleador, probar que la relación fue independiente y sin subordinación, es decir, acreditar el hecho contrario al presumido, situación que no alcanza a materializarse con la sola suscripción de los contratos de prestación de servicios.

Del análisis en conjunto de los elementos de prueba, se verifica que la labor desarrollada por la promotora del juicio al servicio de la demandada como “*auxiliar de servicios generales*”, está destinada al mantenimiento de la planta física hospitalaria o de servicios generales, por lo que se trata de una trabajadora oficial y la suscripción sucesiva y prolongada de múltiples contratos de prestación de servicios (f° 18 a 49 y 179 a 200), revela que la vinculación no obedecía a una circunstancia excepcional y transitoria, sino permanente en el desarrollo del objeto de la entidad (CSJ SL 15964-2016).

Puestas las cosas de esta manera, resulta claro que la demandada incumple la carga que le impone el artículo 167 del Código General del Proceso aplicable por remisión expresa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, pues no demuestra los supuestos en los que fundó su defensa, como quiera que por ningún medio logró acreditar que la demandante realizaba sus funciones de manera autónoma e independiente.

Por tanto, es evidente que la entidad disfrazó el contrato de trabajo que lo ataba con la demandante, pues acudió a una forma de vinculación inadecuada, como el contrato de prestación de servicios para servirse de un trabajo consistente en labores de servicios generales y, por ello, debía ser

contratada de manera directa. En consecuencia, tal como concluyó la juez de conocimiento entre las partes si existió un verdadero contrato de trabajo conforme al principio de la primacía de la realidad sobre las formas regulado desde la Ley 6ª de 1945 y su Decreto Reglamentario 2127 del mismo año, así como en el artículo 53 de la Constitución Nacional.

(iv) De la sanción moratoria.

El artículo 1° del decreto 797 de 1949, modificado por el artículo 52 del decreto 2127 de 1945, 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 SL 593 de 2021).

En el caso bajo estudio, es evidente la mala fe del empleador, al mantener oculta una verdadera relación laboral subordinada con la demandante bajo unos supuestos contratos de prestación de servicios, pues conforme a los medios probatorios obrantes en el proceso se pudo determinar que las funciones a cargo de la demandante como “*auxiliar de servicios generales*” eran propias de una trabajadora oficial, se ejercían en las instalaciones de la misma, con uso de los medios y elementos que esta le proporcionaba, bajo un horario de trabajo, lineamientos y procedimientos señalados por la ESE, tal como los manifestaron los testigos Cesar Rocha Paba y Nubia Camacho Capote, quienes eran compañeros de trabajo para las fechas en que se ejecutaron los contratos de trabajo declarados por la *a quo*.

En el mismo sentido, la suscripción sucesiva y prolongada de varios contratos de prestación de servicios, lleva a la Sala a concluir que la vinculación del demandante no obedecía a una circunstancia excepcional y transitoria, sino

permanente en el desarrollo del objeto de la entidad. Además, 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 su 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 SL9641-2014, en la que en lo pertinente se dijo:

“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 bajo un vínculo no laboral, pues, en todo caso, es indispensable verificar «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” - reiterada en la sentencia SL1439-2021-.

Bajo ese horizonte, le asiste razón al juez de primer grado en declarar la existencia de los contratos de trabajo y condenar a la demandada al pago de la sanción moratoria pretendida en la demanda, razón esa por la cual se confirma en su integridad la sentencia apelada.

Al confirmarse en su integridad la sentencia acusada, conforme al artículo 365 del CGP, se condenará a la parte demandada 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 y por autoridad de la ley;

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana, el 4 de septiembre de 2019.

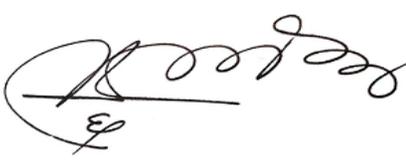
SEGUNDO: COSTAS de esta instancia en cabeza de la demandada. Inclúyase como en agencias en derecho la suma equivalente a 1 SMLMV y liquídense concentradamente en el juzgado de origen.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,


HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado


JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURT
Magistrado


JESUS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado