



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  
**RADICACIÓN:** 200013105-001-2018-00257-01  
**DEMANDANTE:** GENITH LÓPEZ PEDRAZA  
**DEMANDADOS:** HOSPITAL MARINO ZULETA RAMÍREZ E.S.E.  
**PROVIDENCIA:** SENTENCIA - CONFIRMA

Valledupar, dieciocho (18) de noviembre 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 Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 14 de junio de 2019.

#### **I.- ANTECEDENTES**

Genith López Pedraza promovió demanda ordinaria laboral en contra del HOSPITAL MARINO ZULETA RAMÍREZ E.S.E del Municipio de La Paz-Cesar, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre las partes. En consecuencia, se condene al pago de las prestaciones sociales, vacaciones, la cuota parte de las cotizaciones a la seguridad social en salud y pensión, así como al pago de la sanción moratoria ordinaria por el no pago de prestaciones sociales, la sanción por no consignación de las cesantías y las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que mediante contratos de prestación de servicios laboró en el HOSPITAL MARINO ZULETA RAMÍREZ E.S.E de La Paz-Cesar, del 22 de enero de 2014 al 3 de noviembre de 2015, de manera de manera continua e ininterrumpida.

Adujo que durante todo el tiempo desempeñó el cargo de auxiliar de servicios generales en el Centro de Salud de San José de Oriente que depende del Hospital, realizando las mismas funciones de los trabajadores oficiales de la ESE nombrados en propiedad en el mismo cargo, de acuerdo con el Manual de Funciones y Requisitos Mínimos, bajo continua dependencia y subordinación, en cumplimiento de una horario de trabajo y uso de elementos, herramientas y equipos suministrados por la E.S.E. Afirmó que devengó mensualmente la suma de \$850.000.

Narró que, durante la vigencia de la relación laboral, la demandada no le pagaron las prestaciones sociales, las vacaciones y los aportes al Sistema General de Seguridad Social que asumió por su cuenta. Por último, aseveró que el 9 de julio de 2018 presentó la correspondiente reclamación administrativa ante la entidad, solicitud que no fue contestada.

Al contestar, la demandada **HOSPITAL MARINO ZULETA RAMÍREZ E.S.E**, se opuso a todas las pretensiones. Aceptó algunos hechos y negó otros, bajo el argumento que la demandante fue vinculada por contratos de prestación de servicios en virtud de la Ley 80 de 1993. Que la E.S.E. no ejercía subordinación ni daba órdenes a la contratista, solo coordinaba y supervisaba sus labores, con libertad para ejecutar sus labores, por lo que no tiene derecho a los emolumentos reclamados, ya que los contratos de prestación de servicios no generan prestaciones sociales.

En su defensa, propuso como excepciones de mérito, inexistencia del contrato realidad, cobro de lo no debido y prescripción (f° 259 a 261).

## **II. SENTENCIA DE PRIMER INSTANCIA**

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 14 de junio de 2019, resolvió:

**“PRIMERO:** Declarar que entre GENITH LÓPEZ PEDRAZA y el HOSPITAL MARINO ZULETA E.S.E de la Paz existió contrato presuntivo de trabajo.

**SEGUNDO:** Condenar al HOSPITAL MARINO ZULETA E.S.E de La Paz a pagarle a la demandante los siguientes derechos:

- a. Auxilio de cesantía por valor de \$1.515.833,.
- b. Prima de Navidad por valor de \$1.515.83,
- c. Vacaciones por valor de \$757.917,

*d. Prima de Vacaciones por valor de \$757.917.*

**TERCERO:** *Condenar al HOSPITAL MARINO ZULETA E.S.E de la Paz a pagarle a la demandante la sanción consagrada en el Decreto 797 de 1949, a razón de \$28.333 pesos diarios desde el día 14 de marzo del año 2016, hasta cuando se pague totalmente el crédito social.*

**CUARTO:** *Condenar al HOSPITAL MARINO ZULETA E.S.E de la Paz a pagar el cálculo actuarial que corresponda al período laborado por la demandante entre el 22 de enero del año 2014 y el 3 de noviembre del año 2015.*

**QUINTO:** *Absolver a la demandada de las demás pretensiones de la demanda.*

**SEXTO:** *Declarar no probada las excepciones de mérito propuesta por la parte demandada.*

**SEPTIMO:** *Condénese en costa a la parte demandada. tásense por secretaría.”.*

En sustento de la decisión, que, conforme a los contratos de prestación de servicios, las órdenes de pago y comprobantes de egreso allegados al expedientes a nombre de la demandante, en los que se señala como objeto la prestación de los servicios como auxiliar de servicios generales, así como, de la declaración del testigo Elimeleth Pérez Casadiego, se demostró la prestación personal del servicio y la subordinación, por lo que es procedente la declaratoria de la existencia del contrato presuntivo de trabajo consagrado en el artículo 3 del Decreto 2127 de 1945, entre el 22/01/2014 y el 03/11/2015, en el ejercicio de funciones de aseo sin solución de continuidad y en forma subordinada. En consecuencia, condenó a pagar las prestaciones sociales, la sanción moratoria prevista en el artículo 1° del Decreto 797 de 1949 y despachó desfavorablemente los intereses a las cesantías y las demás pretensiones de la demanda.

Por último, declaró no probadas las excepciones de mérito, específicamente al fenómeno prescriptivo, adujo que la demandante no dejó vencer el término que señala la ley para exigir sus derechos laborales artículo 151 del CPT y SS, pues la relación de trabajo terminó el 22/11/2015, la reclamación se presentó el 09/07/2018 y la demanda el 25/09/2018.

### **III. DEL RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme, la parte demandada interpuso recurso de apelación contra la decisión proferida en primera instancia, al señalar que la acción laboral está prescrita de acuerdo al artículo 151 del CPT y SS, los artículos 41 del Decreto

3135 de 1968 y el 102 del Decreto 1848 de 1969, ya que la demandante tenía 3 años para hacer exigibles sus derechos y han transcurrido más de 4 años, por lo que perdió la oportunidad procesal para ello. En tal virtud, se encuentra configurada la excepción de prescripción, pues todos los contratos son del año 2008 y 2011, lo que indica que las obligaciones en el evento de ser reconocidas estarían inmersas en dicho fenómeno jurídico.

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

#### **IV. CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66A del Código de Procedimiento Laboral, corresponde a la Sala determinar si se debe declarar probada la excepción de prescripción de los derechos laborales reconocidos en virtud de la declaratoria del contrato de trabajo realidad entre la demandante y el HOSPITAL MARINO ZULETA RAMÍREZ E.S.E del Municipio de La Paz-Cesar.

Para resolver el debate planteado, se advierte que no es materia de discusión la prestación de los servicios de la demandante como auxiliar de servicios generales y su condición de trabajadora oficial de la E.S.E encartada, así como los extremos temporales del contrato de trabajo comprendidos desde el 22 de enero de 2014 hasta el 3 de noviembre de 2015.

##### **(i) De la Prescripción.**

El sistema jurídico colombiano prevé la institución de prescripción como un modo de adquirir cosas ajenas, o bien, de extinguir “*derechos u obligaciones, como resultado de su no reclamación, alegación o defensa durante el tiempo determinado por la ley, por cualquier razón subjetiva que motive la inacción de su titular*”<sup>1</sup>. Conforme a ello, es dable entender que esta figura materializa el principio constitucional a la seguridad jurídica, al impedir una indefinición latente y prolongada de los problemas jurídicos surgidos de hechos jurídicos relevantes, como aquellos que pueden derivarse de la relación entre

---

<sup>1</sup> Sentencia C-091 de 2018 Corte Constitucional.

trabajadores y empleadores, o los afiliados y las entidades que integran el sistema de la seguridad social. Por tal razón, el establecimiento de un término para el ejercicio de la acción laboral resulta válido, además, porque responde a la necesidad de implementar un orden justo y pacífico.

Por tal razón, al juez del trabajo le corresponde verificar la fecha de causación de cada acreencia y, por consiguiente, la data en la que podía ser reclamada, conforme con la ley o el acto que la contemple, a efectos de aplicar la excepción de prescripción en cada caso.

Lo anterior, exhibe un sentido lógico porque en cada derecho laboral o de la seguridad social persisten dos momentos, que a veces coinciden: I) uno es su causación y II) el otro, su exigibilidad. El primero se presenta cuando se dan los supuestos de hecho de la norma jurídica. El segundo momento, depende de la posibilidad de hacer efectivo el derecho de manera coactiva, pues así se colige claramente del artículo 151 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, al advertir que el inicio del término de tres años durante los cuales se puede reclamar el cumplimiento del derecho por parte del obligado es partir de su exigibilidad, so pena que, si no se hace, opere la prescripción.

Acorde a lo estatuido en los artículos 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 488 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo, las acciones correspondientes a los derechos laborales prescriben en tres años que se cuentan a partir del momento en que cada uno se hizo exigible (CSJ SL13155-2016; CSJ SL 1785-2018 y CSJ SL2885-2019), de modo que quien exija una prestación social deberá alegarla en el término establecido, en cuyo caso, basta «*el simple reclamo escrito del trabajador recibido por el empleador*», para que por una sola vez se entienda interrumpida y comience a correr de nuevo el término por un lapso igual al inicialmente señalado.

Lo anterior como quiera que las sentencias judiciales no son constitutivas de derechos, sino declarativas. Sobre el punto, sentado la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL4028-2020, dijo:

*“(...) el plazo de la prescripción laboral se contabiliza desde que la respectiva obligación se ha hecho exigible, y esto ocurre cuando el derecho se causa o cuando, estando sometido a plazo o condición, éste se cumple. Así, en todos los*

*eventos, incluido el que se estudia, en el que las partes discuten la naturaleza de su vinculación, la exigibilidad de las prestaciones y demás acreencias derivadas de la ejecución de un contrato de trabajo no puede estar atada o depender del momento en que se profiera una decisión judicial que declare la existencia de tal tipo de contrato, y por ende, la prescripción siempre tendrá como parámetro inicial la data en que cada derecho se haya hecho exigible y no la de la sentencia declarativa. Esto, además, porque las sentencias en materia laboral no son constitutivas de derechos u obligaciones, sino declarativas de hechos que ya tuvieron lugar y que generan derechos y obligaciones a partir del momento en que tales supuestos ocurrieron.*

*Al respecto, en sentencia CSJ SL3169-2014, reiterada por esta Sala en decisión CSJ SL2019-2018 y CSJ SL159-2020, esta Corporación precisó como debe entenderse el momento en que se hace exigible un derecho laboral, y aclaró que la decisión que declara la existencia de un contrato de trabajo, no es constitutiva de los derechos derivados de éste”.*

El artículo 41 del Decreto 3135 de 1968 que regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales, estipula que:

*“ARTÍCULO 41. Las acciones que emanen de los derechos consagrados en este Decreto prescribirán en tres años, contados desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible.*

*El simple reclamo escrito del empleado o trabajador ante la autoridad competente, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpe la prescripción, pero sólo por un lapso igual.”*

Por su parte, el artículo 102 del Decreto 1848 de 1969, por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968, reza:

*“ARTÍCULO 102.- Prescripción de acciones.*

*1. Las acciones que emanan de los derechos consagrados en el Decreto 3135 de 1968 y en este Decreto, prescriben en tres (3) años, contados a partir de la fecha en que la respectiva obligación se haya hecho exigible.*

*2. El simple reclamo escrito del empleado oficial formulado ante la entidad o empresa obligada, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpe la prescripción, pero solo por un lapso igual.”*

Conforme a las normas referidas, es claro que el término prescriptivo empieza a contar desde el momento en que la respectiva obligación se hace exigible, que en caso de declaratoria de un contrato de trabajo realidad por sentencia judicial, corresponderá a la fecha en que los derechos se causen conforme a la ley, así lo ha dejado

**(ii) El caso concreto.**

Replica la entidad demandada en la alzada, que la acción laboral está prescrita por haber transcurrido más de 4 años desde la exigibilidad de los

derechos reclamados por la demandante, teniendo en cuenta que los contratos de prestación de servicios datan del año 2008 y 2011.

El anterior argumento se desvanece, en primera medida si se tiene presente que, conforme a la demanda, las pruebas aportadas y la sentencia proferida en primera instancia, la relación laboral pretendida y así declarada está comprendida desde el 22 de enero del 2014 hasta el 3 de noviembre de 2015 y no existe en el plenario referencia o prueba de contratos de prestación de servicios fechados en los años 2008 y/o 2011 como lo afirmó el recurrente.

Por ello, no está llamada a prosperar el reparo efectuado por encartado, dado que el finiquito de la relación contractual acaeció el 3 de noviembre de 2015, la reclamación administrativa se presentó ante la E.S.E HOSPITAL MARINO ZULETA RAMÍREZ el 9 de julio de 2018 (f° 217 a 221), interrumpiéndose de esta manera el término prescriptivo conforme a los artículos 41 del Decreto 3135 de 1968 y 102 del Decreto 1848 de 1969, término que se mantuvo suspendido por la falta de respuesta por parte de la entidad pública al reclamo de la trabajadora, en virtud de lo consagrado en el artículo 6 del CPT y SS.

Además, la demanda laboral se radicó el 25 de septiembre de 2018 (f° 251), por lo que es evidente que respecto a las anteriores calendas transcurre una temporalidad anterior al término de los tres años consagrado en la ley para la prescripción, tal como lo concluyó la juez de conocimiento, por lo que resulta acertado el reconocimiento de los derechos laborales de la trabajadora oficial dispuesto en la sentencia objeto de revisión.

Bajo ese panorama, la Sala confirma la decisión 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 Primero Laboral del Circuito de Valledupar el 14 de junio de 2019.

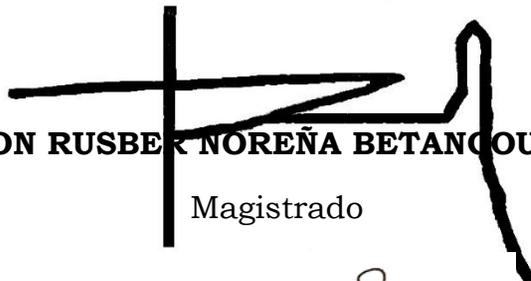
**SEGUNDO: COSTAS** de esta instancia a cargo de la demandada. Inclúyase por concepto de agencias en derecho de esta instancia la suma correspondiente a 1 SMLMV. Liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**



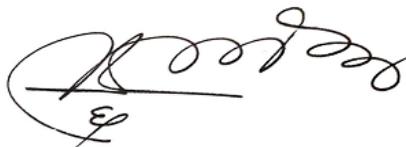
**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**

Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

Magistrado



**JESUS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

Magistrado