



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: ORD. LABORAL – APELACIÓN DE SENTENCIA
RADICACIÓN: 200013105003-2019-00224-01
DEMANDANTE: JEISON BERNAL VELASQUEZ
DEMANDADO: HOSPITAL SAN JUAN BOSCO E.S.E.
ASUNTO: SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Valledupar, veinticuatro (24) 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 Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, el 1° de junio de 2021.

I.- ANTECEDENTES

Jeison Bernal Velásquez 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, laboró en el HOSPITAL SAN JUAN BOSCO E.S.E de

Bosconia - Cesar, desde 1° de junio de 2017 hasta el 30 de septiembre de 2018, de manera continua e ininterrumpida.

Adujo que se desempeñó el cargo de auxiliar de servicios generales (vigilante), en cumplimiento de las siguientes funciones:

- Ejercer la vigilancia y protección de los bienes muebles e inmuebles como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos.
- Efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados, sin que en ningún caso puedan retener la documentación personal. -
- Realizar la apertura y cierre de los accesos de la E.S.E
- -Responsabilizarse de la administración y resguardo de las llaves de los accesos de la ESE. Etc.

Afirmó que esas labores las ejecutó bajo orden y subordinación, en cumplimiento de un horario de trabajo impuesto. Devengó como contraprestación del servicio una suma promedio mensual de \$1.350.000 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 el contratista estuvo sujeto 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 al demandante las prestaciones sociales y demás emolumentos exigidos, por no tener la calidad de emplead o trabajador oficial.

En su defensa, propuso como excepciones de mérito, inexistencia de la relación laboral y cobro de lo no debido (f° 66 y 67).

II. SENTENCIA DE PRIMER INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 1° de junio de 2021, resolvió:

“PRIMERO. *Declarar que entre ESE HOSPITAL SAN JUAN BOSCO DE BOSCONIA y el señor JEISON BERNAL VELASQUEZ existió contrato de trabajo.*

SEGUNDO: *Condenar a la ESE HOSPITAL SAN JUAN BOSCO DE BOSCONIA, a pagarle al accionante las siguientes sumas de dinero:*

*Auxilio de cesantias: \$3.048.046
Prima de navidad: \$2.151.562
Prima de Vacaciones: \$1.238.268
Intereses de Cesantias: \$274.324
Prima de servicios: \$2.025.000*

TERCERO: *Condenar a la ESE HOSPITAL SAN JUAN BOSCO DE BOSCONIA CESAR, a pagar la sancion consagrada en el Decreto 797 de 1949, a razon de \$45.000 diarios a partir del 1° de enero de 2019, hasta cuando se pague el total de los emolumentos enunciados.*

CUARTO: *Absolver a la demandada de las demas pretensiones d ela demanda, por lo expuesto en la parte motiva de este proveido.*

QUINTO: *Condenese en costas a la parte demandada. Fijese como egenaicas en derecho la suma equivalente a un 7% de los valores enunciados”.*

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 – vigilante. Ello, además se corroboró 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, el cumplimiento de horarios y los turnos de trabajo, cuyos extremos se situaron entre 1° de abril de 2017 al 30 de septiembre de 2018, 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.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandada interpuso recurso de apelación contra la decisión proferida en primera instancia con el que suplica sea revocada en lo concerniente a la declaración de existencia de un contrato de trabajo, al señalar que lo demostrado en el proceso fue la suscripción de varios contratos de prestación de servicios independientes, sin acreditarse rasgo alguno de subordinación.

Frente a la condena por la sanción moratoria (subsistencia ficcionada del contrato) consagrada en el artículo 1° del Decreto 797 de 1949, recabó en la 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 al demandante e incluirlo 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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código de Procedimiento Laboral, corresponde a la Sala determinar si **i)** realmente entre Jeison Bernal Velásquez y la ESA demandada, existió un contrato de trabajo que le permita ser catalogado con base en sus funciones y cargo un trabajador oficial; además, si **ii)** están dadas las condiciones para imponer condena por concepto de la sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales consagrada en el artículo 1° del Decreto 797 de 1949.

(i) De la naturaleza jurídica de la demandada.

Para resolver el problema jurídico planteado, resulta necesario precisar que la demandada Hospital San Juan Bosco del Municipio de Bosconia - 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°).

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 5° 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”.

Paralelamente, 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, el demandante allega al plenario (f° 23 a 46) copia de los contratos de prestación de servicios suscritos entre él y la ESE San Juan Bosco de Bosconia así:

- Contrato de Prestación de Servicios N° 1 de 2017.
Objeto: prestación de servicios de un auxiliar de servicios generales como apoyo a las diferentes áreas de la ESE.
Vigencia: 1 de abril de 2017, por 3 meses.
- Contrato de Prestación de Servicios N° 302 de 2017.
Objeto: prestación de servicios de un auxiliar de servicios generales como apoyo a las diferentes áreas de la ESE.
Vigencia: 4 de julio de 2017, por 27 días.
- Contrato de Prestación de Servicios N° 135 de 2017.
Objeto: prestación de servicios de un auxiliar de servicios generales como apoyo a las diferentes áreas de la ESE.
Vigencia: 2 de agosto de 2017, por 2 meses.
- Contrato de Prestación de Servicios N° 246 de 2018.
Objeto: prestación de servicios de un auxiliar de servicios generales como apoyo a las diferentes áreas de la ESE.
Vigencia: 17 de abril de 2018, por 2 meses y 8 días.
- Adición plazo contrato Prestación de Servicios N° 246 de 2018, por un mes.
- Contrato de Prestación de Servicios N° 373 de 2018.
Objeto: prestación de servicios de un auxiliar de servicios generales como apoyo a las diferentes áreas de la ESE.
Vigencia: 2 de agosto de 2018, por 3 meses.

A solicitud de la parte actora fue escuchado el testimonio de Edwin Sierra Teherán y Luis Alejandro Solano, quienes fueron enfáticos en manifestar que el actor prestó sus servicios a la ESE como vigilante, lo que hizo de manera ininterrumpida, en cumplimiento de un horario de trabajo y ordenes e instrucciones del gerente.

A esos testigos se les otorga pleno valor probatoria por cuanto percibieron de manera directa los hechos que relatan, toda vez que también prestaron sus servicios como vigilante a la ESE demandada. El primero, entre el 15 de noviembre de 2016 y el 31 de octubre de 2018 y, el segundo, adujo que estaba presente cuando el actor ingresó a laboral hasta el año 2017.

Conforme a lo anterior, queda demostrado la prestación personal del servicio del demandante en favor del demandado, por lo que conforme al Decreto 20 del Decreto 2127 de 1945, obra en favor de Bernal Velásquez 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 el promotor del juicio al servicio de la demandada como “*auxiliar de servicios generales - vigilante*”, está destinado al mantenimiento de la planta física hospitalaria o de servicios generales, por lo que se trata de un trabajador oficial. Además, la suscripción sucesiva y prolongada de múltiples contratos de prestación de servicios (f° 23 a 46), 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 con 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 logra acreditar que el demandante realizaba sus funciones de manera autónoma e independiente. Por el contrario, con las pruebas testimoniales se corrobora que esa prestación

personal de servicios fue subordinada a las órdenes y directrices que el gerente le imponía.

Por tanto, es evidente que la entidad disfrazó el contrato de trabajo que lo ataba con el 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 - vigilancia y, por ello, debía ser contratado 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 52 del Decreto 2127 de 1945, sustituido por el artículo 1º 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 empleador”.

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 de 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 el demandante bajo unos supuestos contratos de prestación de servicios.

Nótese como los medios probatorios obrantes en el proceso reflejan que las funciones a cargo del demandante como auxiliar de servicios generales - vigilante 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 Edwin Sierra Teherán y Luis Alejandro Solano, 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. A la inversa, evidencian su intención de desconocer derechos laborales al trabajador a su servicio, por lo que dichos argumentos no son aceptables para establecer que la entidad actuó bajo el principio de buena fe.

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

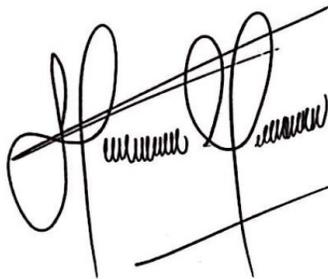
Por lo expuesto el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, SALA N°2 CIVIL – FAMILIA – LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, el 1° de junio de 2021.

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



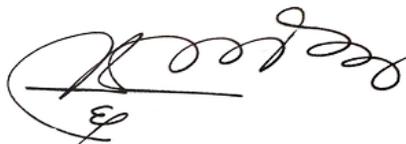
HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado



JESUS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

Magistrado