



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA  
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora  
**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

|                                  |                                                                                                                                         |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b><u>Asunto</u></b>             | Apelación sentencia                                                                                                                     |
| <b><u>Proceso.</u></b>           | Ordinario laboral                                                                                                                       |
| <b><u>Radicación Nro. :</u></b>  | 66001-31-05-001-2015-00200-02                                                                                                           |
| <b><u>Demandante:</u></b>        | María Joba Sánchez                                                                                                                      |
| <b><u>Demandado:</u></b>         | E.S.E. Hospital San Jorge de Pereira, Nutrisalud<br>Risaralda Ltda., Temporales Nuevo Milenio s.a., y<br>Servitemporales Empacamos S.A. |
| <b><u>Juzgado de Origen:</u></b> | Primero Laboral del Circuito de Pereira                                                                                                 |
| <b><u>Tema a Tratar:</u></b>     | Intermediación laboral                                                                                                                  |

Pereira, Risaralda, trece (13) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)  
(Aprobado en acta de discusión No. 37 del 08-03-2024)

En el proceso de ahora se planteó un conflicto de competencias que fue resuelto por la Corte Constitucional en el Auto No. 3144 del 05 de diciembre de 2023 que asignó a esta especialidad el conocimiento del asunto; por lo que se procede en ese sentido.

Vencido el término para alegar otorgado a las partes procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver los recursos de apelación propuestos contra la sentencia proferida el 28 de julio de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **María Joba Sánchez** contra **la ESE Hospital San Jorge de Pereira, J&E Temporales Nuevo Milenio S.A. en liquidación, Servicios Temporales Profesionales Cali S.A. Sertempo Cali S.A., Servicios Integrados Sertempo S.A. Servi-intefradis Sertempo S.A., Nutrisalud Risaralda Ltda.**

**ANTECEDENTES**

**1. Síntesis de la demanda y su contestación**

María Joba Sánchez pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la ESE Hospital Universitario San Jorge de Pereira desde el 16/02/2001 hasta el 13/09/2012 y que las empresas de servicios temporales actuaron como intermediarias. También solicita que se declare que el contrato terminó sin justa causa y por ende, es beneficiaria de la convención colectiva.

En consecuencia, solicita de forma principal el pago de los salarios dejados de percibir desde el despido injusto (13/09/2012) hasta su reintegro, las prestaciones sociales y los aportes al sistema de seguridad social en pensiones. Asimismo pretendió el pago de los beneficios convencionales consistentes en la bonificación por antigüedad, subsidio por alimentación, transporte, prima de navidad y de vacaciones.

Subsidiariamente a dichas condenas pretendió el pago del excedente de los salarios causados desde el 16/02/2011 hasta el 13/09/2012, a la nivelación salarial a la reliquidación de las prestaciones sociales y vacaciones, prima de servicio, dotación, aportes a la seguridad social. Seguidamente pretendió el pago de la indemnización moratoria por no pago de cesantías y salario, así como el pago de las bonificaciones por antigüedad, alimentación, transporte, prima de navidad y vacaciones. Por otro lado, pretendió que se condenara a la indemnización por despido sin justa causa a los obligados solidarios.

La demandante fundamentó sus aspiraciones en que: i) prestó sus servicios para la ESE Hospital Universitario San Jorge como trabajadora en misión desde el 16/02/2001; ii) se desempeñaba en servicios generales; iii) durante toda la relación laboral ha suscrito varios contratos con empresas de servicios temporales así:

| <b>Empresa de servicios temporales</b> | <b>Hito inicial</b> | <b>Hito final</b> |
|----------------------------------------|---------------------|-------------------|
| <b>Sertempo S.A.</b>                   | 16/02/2001          | 31/10/2003        |
| <b>Empacamos S.A.</b>                  | 01/11/2003          | 30/06/2004        |
| <b>Nuevo Milenio S.A.</b>              | 01/07/2004          | 21/02/2006        |
| <b>Setempo Cali S.A.</b>               | 22/02/2006          | 26/04/2008        |
| <b>Nutrisalud Risaralda Ltda.</b>      | 27/04/2008          | 13/09/2012        |

iv) Devengó el salario mínimo en turnos diurnos y nocturnos, de manera continua, bajo la subordinación del hospital demandado; v) fue despedida sin justa causa.

**El Hospital Universitario San Jorge – ESE –** al contestar la demanda se opuso a todas y cada una de las pretensiones para lo cual argumentó que el contrato suscrito con Nutrisalud Risaralda Ltda. no es de aquellos que se pacta con empresas temporales, ni trabajadores en misión, pues lo pactado fue un contrato de suministro y por ello, la demandante “al parecer” ejecuta dicho contrato que conforme al objeto social consiste en suministrar alimentos dentro de los horarios establecidos para los pacientes.

De otro lado explicó que ha celebrado contratos de prestación de servicios de aseo general con empresas temporales y de nutrición con sociedades constituidas para tales fines, sin que haya constancia de que la demandante haya prestado dichos servicios. Presentó como medios de defensa “la falta de legitimación por pasiva”, “imposibilidad de condenar a la ESE Hospital Universitario San Jorge de Pereira”, “prescripción”, entre otros (fl. 595, archivo 01, c. 1).

**Servicios Temporales Empacamos S.A. – Servitemporales S.A.-** se opuso a las pretensiones porque no ha actuado como intermediaria, sino como verdadera empleadora para lo cual envió en misión a sus trabajadores a la empresa usuaria. Concretamente argumentó que contrató por obra o labor contratada a la demandante desde el 04/11/2003 al 05/06/2004 para lo cual fue enviada en misión al Hospital Universitario San Jorge. Indicó que la demandante desempeñó sus funciones en la cafetería y que se relacionaban con la alimentación y no de servicios generales (fl. 343, archivo 01, c. 1).

**Nutrisalud Risaralda Ltda.** al contestar también se opuso a las pretensiones para lo cual argumentó que la demandante no era trabajadora en misión, pero que esta comenzó a prestar sus servicios el 17/05/2008 en la planta de alimentos y para ello se desempeñaba en la preparación y distribución de estos, con ocasión a un contrato de suministro pactado con el Hospital San Jorge de Pereira. Explicó que el suministro consistía en alimentación diaria para pacientes y personal de planta. Sin que dentro de sus labores debiera prestar servicios generales. Explicó que el contrato de suministro con el hospital finalizó el 30/03/2014. Presentó como medios

de defensa los que denominó “inexistencia de la obligación demandada”, “pago”, “prescripción”, entre otras (fl. 368, archivo 01, c. 1).

**Servicios Integrados Sertempo S.A.** contestó que la demandante le prestó servicios para desempeñarse en servicios generales en la planta de alimentos como trabajadora en misión en el Hospital Universitario San Jorge así:

| Hito inicial | Hito final |
|--------------|------------|
| 16/02/2001   | 30/01/2002 |
| 18/03/2002   | 30/04/2003 |
| 01/03/2003   | 30/05/2003 |
| 01/06/2003   | 30/10/2006 |
| 17/11/2006   | 12/03/2007 |
| 17/11/2007   | 16/05/2008 |

Presentó como excepciones las que denominó “bena fe en la ejecución del contrato de prestación de servicios suscrito con la ESE Hospital San Jorge de Pereira y Sertempo Cali S.A. y el contrato laboral suscrito con la demandante”, “prescripción”, entre otras (fl. 814, archivo 01, c. 1).

J&E Temporales Nuevo Milenio fue emplazada debidamente en el registro nacional de personas emplazadas (<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/Justicia21/Administracion/Ciudadanos/fmConsultaProceso.aspx>) y en consecuencia representada por curador ad litem que contestó no constarle hecho alguno (fl. 872, archivo 01, c. 1).

**2. Síntesis de la sentencia**

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira declaró la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre la demandante y la ESE Hospital Universitario San Jorge en los siguientes periodos:

| Hito inicial | Hito final |
|--------------|------------|
| 16/02/2001   | 28/02/2003 |
| 18/03/2003   | 05/06/2004 |
| 01/07/2004   | 15/10/2006 |
| 17/11/2006   | 16/05/2008 |

Seguidamente declaró probada la excepción de prescripción propuesta por las demandadas y frente a Nutrisalud Risaralda Ltda. declaró la excepción de inexistencia de la obligación demandada. Luego, absolvió a la ESE Hospital Univeristario San Jorge de las demás pretensiones, así como las restantes demandadas. Finalmente, condenó en costas a la demandante a favor de todas las demandadas.

Como fundamento para dichas determinaciones argumentó que en los vínculos laborales que reclama la demandante se desprendían 2 modalidades diferentes, esto es, las que se ejecutaron a través de empresas de servicios temporales y la que se ejecutó a través de un contrato de prestación de servicios.

Así, explicó que frente a la primera modalidad sí se acreditó un vínculo laboral con el Hospital San Jorge en la medida que la demandante fue enviada en misión a este por parte de las empresas de servicios temporales J&E Temporales Nuevo Milenio S.A. en liquidación, Servicios Temporales Profesionales Cali S.A. Sertempo Cali S.A., Servicios Integrados Sertempo S.A. Misiones en las que se superó el término de 6 meses, prorrogable por otros 6 meses, de ahí que se hizo una indebida utilización de la figura que implicaba que el hospital se convirtiera en el verdadero empleador de la demandante.

Frente a los hitos de los vínculos labores señaló que la misma no fue continua pues hubo varias interrupciones incluso superiores a 1 mes, de ahí que debía declararse un número plural de contratos iniciando 16/02/2001 y finalizando el 16/05/2008, interregno en el que acaecieron 4 contratos diferentes. Seguidamente, declaró la excepción de prescripción en la medida que la demandante solo reclamó sus derechos en el año 2014, de ahí que todos los derechos causados con anterioridad al año 2011 estaban prescritos, pues el último vínculo finalizó en el año 2008. Incluso argumentó que ninguna prosperidad devenía de la pretensión de reajuste de aportes pensionales, pues la misma estaba sujeta a la prosperidad de la pretensión de nivelación salarial que esta prescrita.

Ahora bien, frente a Nutrisalud Risaralda Ltda. argumentó que la misma no era una empresa de servicios temporales, y que entre esta y el Hospital se pactó un contrato de suministro a través del cual la primera suministraba a la segunda la alimentación de los pacientes del hospital. Actividad que Nutrisalud Risaralda Ltda. desarrolló por su cuenta y riesgo, que implicaba su propio personal y para lo mismo se celebró un

contrato de arrendamiento de espacio físico para el uso de la cocina durante los periodos en que persistió dicho contrato. En cuanto a la actividad realizada por la demandante, argumentó que tal como se desprendió de la prueba testimonial las ordenes provenían de personal de Nutrisalud Risaralda Ltda. y no del hospital de ahí que se acreditó la autonomía del contratista en el desarrollo de la actividad contratada; por lo que, no era posible declarar la existencia del vínculo laboral entre la demandante y el hospital pues no se acreditó la intermediación laboral para tener a este último como verdadero empleador.

### **3. Recurso de apelación**

La demandante inconforme con la anterior decisión recriminó que sí se acreditó el vínculo laboral con el Hospital San Jorge desde el 16/02/2001 hasta el 13/09/2012 sin solución de continuidad, en la medida que se acreditaron los contratos suscritos con el único propósito de ejecutar oficios generales en las instalaciones del hospital bajo la subordinación de funcionarios del citado hospital, concretamente de Higueta y Beliza Ramírez, de ahí que sí era procedente el reintegro laboral.

### **4. Alegatos de conclusión**

Ninguna de las partes presentó alegatos de conclusión

## **CONSIDERACIONES**

### **1. Problemas jurídicos**

De acuerdo con lo expuesto, la Sala se plantea los siguientes:

- i) ¿La demandante acreditó la existencia de un contrato de trabajo con el Hospital Universitario San Jorge de forma continua desde el 16/02/2001 hasta el 13/09/2012?
- ii) En caso de respuesta positiva ¿las acreencias laborales derivadas de dicho vínculo se encuentran prescritas?

### **2. Solución a los interrogantes planteados**

#### **2.1. Fundamento Jurídico**

### **2.1.1. Contrato de trabajo**

Ha de recordarse que los elementos esenciales que se requieren concurren para la configuración del contrato de trabajo del trabajador oficial, son la actividad personal, esto es, su realización por sí mismo y de manera prolongada; la continua subordinación o dependencia respecto del empleador, que lo faculta para requerirle el cumplimiento de órdenes o instrucciones al trabajador y la correlativa obligación de acatarlas; y, un salario en retribución del servicio (*art. 2º del Decreto 2127 de 1945 y art. 2.2.30.2.2. del Decreto 1083 de 2015<sup>1</sup>*).

Estos requisitos los debe acreditar el demandante de conformidad con el estatuto procesal civil, que se aplica por remisión del artículo 145 del C. P. T. y de la S.S.; carga probatoria que se atenúa con la presunción consagrada en el art. 20 del Decreto 2127 de 1945 y Decreto 1082/2015 a favor del trabajador, a quien le bastará acreditar la prestación personal del servicio para dar por sentada la existencia del contrato de trabajo; de tal manera que se trasladará la carga probatoria a la parte demandada, quien deberá desvirtuar la presunción legal.

### **2.1.2. Naturaleza jurídica y régimen aplicable a los trabajadores de las Empresas Sociales del Estado**

En tanto que la competencia atribuida a la Jurisdicción Ordinaria Laboral frente a servidores públicos únicamente comprende los conflictos suscitados frente a los trabajadores oficiales; entonces se advierte que conforme al artículo 194 de la Ley 100/1993 las empresas sociales del estado hacen parte de la categoría especial de entidad pública descentralizada y de conformidad con el numeral 5º del artículo 195 las personas vinculadas a las ESE tendrán el carácter de empleados públicos y trabajadores oficiales, conforme a las reglas del capítulo 4º de la Ley 10 de 1990.

Por su parte, el párrafo del artículo 26 de la Ley 10 de 1990 establece que serán trabajadores oficiales, quienes desempeñen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales, en las mismas instituciones.

---

<sup>1</sup> El Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015 mediante el cual se derogó todas las disposiciones de naturaleza reglamentaria de la función pública que versan sobre las mismas materias, con excepción de los decretos que desarrollan leyes marco, entre ellas la Ley 6ª de 1945, de conformidad con el literal f), num. 19, art. 150 de la C.Po. de 1991.

Sobre este tópico la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que no es cualquier labor la que otorga el título de trabajador oficial de las empresas sociales del estado y por ello, ha indicado que son aquellos servidores que intervienen en el mantenimiento de la planta física hospitalaria y servicios generales, y aunque no hay una definición legal o reglamentaria de ello:

*“(...) se ha entendido que serían (i) actividades de mantenimiento de la planta física, “aquellas operaciones y cuidados necesarios para que instalaciones de la planta física hospitalaria, puedan seguir funcionando adecuadamente. Por su parte serían (ii) servicios generales, “aquellos servicios auxiliares de carácter no sanitario necesarios para el desarrollo de la actividad sanitaria.” (...) “Dichos servicios no benefician a un área o dependencia específica, **sino que facilitan la operatividad de toda organización** y se caracterizan por **el predominio de actividades de simple ejecución y de índole manual.**” (SL1334-2017 citada en SL1218-2019).*

Desde otra definición, la Corte en la sentencia SL 36668 de 2011 indicó 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.*

*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** (...).”*

Sin embargo, también ha aclarado que debe analizarse cada caso concreto, pues la actividad realizada bien puede considerarse de un nivel asistencial, que excluye la categoría de trabajador oficial, como son los conductores de ambulancias.

### 2.1.3. Conceptos de Intermediación y Tercerización Laboral

Se trata de figuras permitidas por la legislación Colombiana, pero que están dotadas de características diferenciadoras.

La intermediación laboral, guarda relación directa con el envío de trabajadores en misión a través de las Empresas de Servicios Temporales y con destino a una



empresa usuaria, para desarrollar actividades propias o misionales permanentes o que tienen relación directa con la producción de bienes y servicios intrínsecos de su objeto social –*artículo 71 de la Ley 50/90, Decreto 4369 de 2006 y Decreto 1072 de 2015*-.

Por su parte, cuando nos referimos a la tercerización laboral, entramos al campo de la subcontratación que a su vez tiene dos modalidades: *i)* la de bienes y servicios, conocida como *outsourcing*, que es cuanto una empresa confía a otra el suministro de ellos y esta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo, con sus propios recursos humanos, técnicos, administrativos y financieros y, *ii)* de recurso humano, que se refiere al suministro de mano de obra, con igual autonomía a la anterior, de ahí que tenga relación con la figura de contratistas independientes que prevé el artículo 34 del C.S.T.

Finalmente, el artículo 35 del C.S.T. da cuenta de los simples intermediarios, esto es, aquellos que contratar servicios de otras personas para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un patrono.

### **2.1.2 Fundamento fáctico**

En tanto los vínculos que tuvo la demandante con el Hospital Universitario San Jorge se dieron a través de dos instituciones jurídicas diferentes, la primera que corresponde a la declarada por la *a quo* a través de empresas de servicios temporales en las que se acreditó la tergiversación de este tipo de vinculaciones – suministro de personal – pues se superaron los tiempos concedidos por la ley para enviar trabajadores en misión que desembocó en la declaración de varios contratos de trabajo, en este caso, de 4 vinculaciones iniciadas en el año 2001 y finalizadas en el 2008.

Solo a partir de allí la *a quo* analizó un segundo tipo de vinculación, pero esta vez bajo la figura del simple intermediario, que se reclamaba hasta el año 2012 y que la *a quo* no encontró acreditada.

En ese sentido, en tanto la demandante reclama una única vinculación laboral, esto es, sin solución de continuidad desde el año 2001 hasta el 2012 se analizará en primer lugar la existencia de esta a partir del año 2008 hasta el 2012, que se reclama en la demanda se prestó a través de la intermediaria Nutrisalud Risaralda Ltda.

Así, obra en el plenario el acta de liquidación y finalización del contrato de prestación de servicios de Alimentos No. 099-2008 mediante el cual Nutrisalud Risaralda Ltda. y el Hospital San Jorge de Pereira dieron por terminado un contrato de suministro de alimentos para los usuarios internos y externos del hospital (fl. 383, archivo 01, exp. Digital).

Acta en la que también se realizó acuerdo entre los citados para el pago del arrendamiento de la planta de alimentación desde mayo de 2008 hasta enero de 2009 (ibidem).

Luego, milita el contrato de trabajo suscrito entre la demandante y Nutrisalud Risaralda Ltda. a través del cual contrató a la demandante el 17/05/2008 al 16/08/2008 para desempeñarse como auxiliar de servicios generales (fl. 387, ibidem). Otro contrato bajo las mismas características a partir del 17/08/2008 (fl. 391, ibidem). Otro contrato suscrito el 17/10/2008 pero esta vez para prestar sus servicios con ocasión al contrato suscrito por el empleador con el Hospital San Jorge en la alimentación a la población interna consistente en desayuno, almuerzo, cena, refrigerios o meriendas, por el término de duración del contrato pactado por Nutrisalud Risaralda Ltda. y el citado hospital (fl. 398, ibidem). Vínculo que se mantuvo bajo estas características hasta el 13/09/2012 (fls. 399 a 495, ibidem).

Ahora bien, cierto es que en el marco de los derechos de los trabajadores es preciso acotar que existen relaciones triangulares de trabajo, que se encuentran mediadas por diversas formas de contratación.

En ese sentido, con la finalidad de salvaguardar los derechos de los trabajadores se expidió la Ley 1429 de 2010 – ley de formalización y generación de empleo – que en su artículo 63 dispuso que todo el personal requerido en una institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de sus actividades permanentes no podrá estar vinculado a través de entidades que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos laborales.

En ese sentido, se apresta esta Corporación en desentrañar si Nutrisalud Risaralda Ltda. fungió como simple intermediario en el vínculo que ataba a la demandante con el Hospital Universitario San Jorge, como para tener a esta última por verdadera empleadora de la demandante.

Con tal propósito obra el **interrogatorio de parte de la demandante** en el que señaló que prestó sus servicios en las instalaciones del Hospital Universitario San Jorge y para ello, firmaba diversos contratos con múltiples contratistas. Así, indicó que en los años 2001 y 2002 se encargaba de realizar el aseo a la planta hospitalaria, hasta que a partir del año 2002 fue trasladada a la planta de alimentos, lugar en el que no solo realizaba aseo, sino que también ayudaba a hacer de comer para los enfermos del hospital. Actividad que realizó hasta el año 2012. Adujo que durante su estancia en tal planta recibía órdenes de Beliza Ramírez, que era su jefe inmediata, y en ese sentido era ella que le daba los permisos para ausentarse de sus labores. Explicó que dicha mujer era funcionaria del Hospital Universitario San Jorge y había sido designada como coordinadora de la planta de alimentos.

No obstante, la demandante confesó que la funcionaria del hospital solo estuvo hasta el año 2007, pues se pensionó y a partir del año 2008 se terminó la coordinación e ingresó Nutrisalud Risaralda Ltda. que trajo a una coordinadora propia que se llamaba Diana. Persona que coordinó sus actividades hasta que se terminó su vinculación. También indicó que a partir del 2008 ya habían salido las personas de planta y solo quedaban las antiguas pero vinculadas siempre por contratistas.

En confirmación de tal confesión, se tomó la declaración de **Luz Amparo García García** que afirmó haber laborado en el hospital desde el año 2002 hasta el 2013 y en ese sentido, narró que conoció a la demandante porque también fue vinculada a través de diversas empresas de servicios temporales para realizar oficios varios en las instalaciones del citado ente hospitalario. Describió que la demandante prestó sus servicios en la planta de alimentos y que la única persona que no pertenecía a las empresas de servicios temporales era Beliza Ramírez, que era del Hospital San Jorge y les daba las órdenes a las trabajadoras de la planta.

Concretamente señaló que Beliza Ramírez era quien les decía si debían “bandejear” o preparar alimentos u otros oficios dentro de la planta de alimentos, que incluso era quien les asignaba los horarios y otorgaba los permisos y que dicha mujer estuvo hasta que se pensionó, momento a partir del cual entró la “jefe de Nutrisalud”, que si bien había trabajado en el San Jorge, ahora pertenecía únicamente a Nutrisalud. Finalmente explicó que también tuvieron como jefe a Ariel Higueta, funcionario del Hospital, pero que este solo les dio órdenes cuando estuvieron haciendo el aseo

general del ente hospitalario y no en la planta de alimentos. Así, relató que tuvieron por jefes en orden cronológico a Ariel Higueta, Beliza Ramírez y luego a la jefe de Nutrisalud Risaralda Ltda. que se llamaba Diana.

Finalmente, se tomó la declaración de **Clara Inés Mosquera Sánchez** que afirmó haber trabajado en similares condiciones a las relatadas por la anterior testigo, pero únicamente hasta el año 2007 y por ello, desconoce cualquier vínculo de la demandante con Nutrisalud Risaralda Ltda.; no obstante, sí atinó a indicar que tuvo como jefes a Ariel Higueta y a Beliza Ramírez que eran funcionarios del Hospital San Jorge.

Declaraciones que ofrecen credibilidad a la Sala de lo descrito pues tuvieron un conocimiento directo de lo narrada y la razón y ciencia de sus dichos proviene precisamente de su experiencia personal en la medida que también prestaron servicios en las mismas instalaciones que la demandante y por tiempo cercano; además, que fueron coherentes entre sí y con lo descrito por la interesada.

Por lo tanto, al analizar en conjunto el interrogatorio de parte con la prueba testimonial se desprende que a partir del año 2008 la demandante prestó sus servicios directamente a Nutrisalud Risaralda Ltda., aunque en las instalaciones del Hospital Universitario San Jorge, concretamente en la planta de alimentos, que al tenor de la documental expuesta había sido dada en arrendamiento a la citada Nutrisalud Risaralda Ltda. por el mencionado hospital. Planta de alimentos en la que la demandante recibía órdenes exclusivas de personal propio de Nutrisalud Risaralda Ltda. sin injerencia alguna del Hospital, pues a partir del año 2008 que es cuando el hospital pactó con la citada sociedad limitada el suministro de alimentación es que los funcionarios del hospital dejaron de dar órdenes a dicho personal para comenzar a ejercer dicha subordinación directa y exclusivamente por cuenta de Nutrisalud Risaralda Ltda.

Puestas de este modo las cosas, Nutrisalud Risaralda Ltda. no fungió como simple intermediaria del vínculo laboral que se pretendía con el Hospital San Jorge, sino que era el verdadero empleador de la demandante, de ahí que fracasa el recurso de apelación de la interesada pues precisamente las órdenes dadas por Ariel Higueta y Beliza Ramírez, funcionarios del hospital, se dieron únicamente hasta antes del año 2008, cuando inició la vinculación con la citada sociedad limitada.

Puestas de ese modo las cosas, María Joba Sánchez no logró acreditar el citado vínculo laboral más allá del declarado en primer grado, esto es hasta el 16/05/2008 en decisión que se confirmará.

Ahora bien, en tanto que el recurso de apelación también reclama una relación laboral sin solución de continuidad es preciso analizar las múltiples vinculaciones que se declararon en primer grado.

### 3. Hitos temporales – continuidad laboral

Existen soluciones de continuidad que no alcanzan a romper la unidad contractual cuando persiste el objeto contratado, siempre que dichas interrupciones sean cortas, esto es, *“inferiores a un mes, [pues de ser así] estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales”*. Como lo ha explicado la Sala Permanente Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL981-2019, en concordancia con la SL5595-2019 que declaró una continuidad laboral incluso con una interrupción de 27 días. Todo ello, porque la fractura de la continuidad laboral debe corresponder a interrupciones amplias, relevantes o de gran envergadura.

Así, de entrada, analizados los vínculos laborales declarados en primer grado se advierte que

| # contrato | Hito inicial | Hito final | Interrupción   |
|------------|--------------|------------|----------------|
| 1          | 16/02/2001   | 28/02/2003 | 17 días        |
| 2          | 18/03/2003   | 05/06/2004 | 24 días        |
| 3          | 01/07/2004   | 15/10/2006 | 1 mes y 2 días |
| 4          | 17/11/2006   | 16/05/2008 | N/A            |

Puestas de ese modo las cosas, de entrada se advierte que erró la a quo al declarar 4 vinculaciones laborales, pues solo debía declarar 2 de ellas, en la medida que entre los contratos 1 y 2, y 2 y 3 no mediaron más de 30 días como para tener por interrumpido el vínculo laboral que ataba las partes; por lo que, se modificará la decisión de primer grado para declarar que entre la demandante y el Hospital Universitario San Jorge existieron 2 relaciones laborales, la primera desde el 16/02/2001 hasta el 15/10/2006 y la segunda desde el 17/11/2006 hasta el 16/05/2008; no obstante, ninguna consecuencia condenatoria se desprende de esta

declaración, porque tal como lo argumentó la juzgadora, la demandante solo presentó la reclamación administrativa el 09/07/2014 (fl. 63 y 606, archivo 01, c. 1); y con ella no logró interrumpir la prescripción, porque tenía hasta el 16/05/2011 y lo hizo 3 años después de este hito final.

### **CONCLUSIÓN**

A tono con lo expuesto, se modificará parcialmente el numeral 1º de la decisión apelada para declarar la existencia de 2 vínculos laborales y en lo demás se confirmará la decisión. Sin costas ante la prosperidad, aunque parcial, del recurso de apelación, de conformidad con el num. 1º del artículo 365 del C.G.P.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: MODIFICAR PARCIALMENTE** el numeral 1º de la sentencia proferida el 28 de julio de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **María Joba Sánchez** contra **la ESE Hospital San Jorge de Pereira, J&E Temporales Nuevo Milenio S.A. en liquidación, Servicios Temporales Profesionales Cali S.A. Sertempo Cali S.A., Servicios Integrados Sertempo S.A. Servi-intefradis Sertempo S.A., Nutrisalud Risaralda Ltda.** para en su lugar declarar la existencia de 2 contratos de trabajo entre la demandante y la ESE Hospital San Jorge de Pereira desde el 16/02/2001 y el 15/10/2006 y del 17/11/2006 al 16/05/2008.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia apelada.

**TERCERO: SIN COSTAS** en esta instancia por lo expuesto.

Notifíquese y cúmplase,

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrado

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Magistrada

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 004 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 002 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 001 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **cb535c4c96d8f6ab814fd0cd7d99ad3e632befdbdc5e5ff81e6f7b8e4df2cf40**

Documento generado en 12/03/2024 11:34:44 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>