



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR**  
**SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**PROVIDENCIA:** APELACION DE SENTENCIA  
**RADICADO:** 20011-31-05-001-2015-00035-01  
**DEMANDANTE:** MARIA TERESA NUÑEZ SANCHEZ  
**DEMANDADA:** HOSPITAL FRANCISCO CANOSSA ESE

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, dos (2) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 del 2020, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia de primera instancia proferida el 10 de Noviembre de 2015, por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica, dentro del proceso ordinario laboral promovido por María Teresa Núñez Sánchez contra el Hospital Francisco Canossa ESE.

**ANTECEDENTES**

1.- Presentó la demandante, por intermedio de apoderada judicial, demanda contra el Hospital Francisco Canossa ESE, para que mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- Que entre el demandado y la señora María Teresa Núñez Sánchez existió contrato de trabajo a término indefinido, desde el 11 de septiembre de 2001 hasta el 30 de agosto de 2012.

1.2.- Como consecuencia de la anterior declaración, se ordene al Hospital demandado, pagar a la demandante las prestaciones sociales, vacaciones por todo el tiempo laborado, las indemnizaciones por despido injusto, moratoria y moratoria por cesantías, los aportes correspondientes al Sistema de Seguridad Social, costas y agencias en derecho.

2.- Como sustento de las pretensiones, expuso como fundamentos de hecho, lo siguiente:

2.1.- Que ingresó a laborar al servicio del Hospital Francisco Canossa ESE desde el 01 de septiembre de 2001, mediante contrato verbal, sin embargo, desde el 01 de noviembre de 2001, suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año hasta el 30 de diciembre del mismo año.

2.2.- Que fue contratada para desempeñarse como auxiliar de lavandería.

2.3.- Que continuó prestando los servicios ante la ESE, pero las posteriores vinculaciones laborales se realizaron a través de las Cooperativas de Trabajo COOFORTRAPEL, COOMULTRASEC, la empresa Gerencia del Capital Humano Compañía Ltda, una Asociación de Mujeres y ordenes de servicios, so pena de perder el empleo.

2.4.- Las labores fueron ejecutadas de forma ininterrumpida y permanente, en las instalaciones del Hospital, con herramientas y elementos suministrados por el empleador, atendiendo las instrucciones del jefe inmediato de la entidad.

2.5.- Que los salarios devengados eran cancelados por el Hospital, en ocasiones directamente, y en otras, a través de las Cooperativas o la empresa contratada.

2.6.- Que la relación de trabajo terminó sin justa causa por el empleador, el 30 de agosto de 2012.

2.7.- Que en vigencia de la relación laboral, presentó el 29 de septiembre de 2010, solicitud de reconocimiento de las prestaciones sociales, vacaciones, cotizaciones a seguridad social, pero recibió respuesta negativa del empleador, con el argumento que existía un contrato de prestación de servicios.

2.8.- Que presentó el 26 de septiembre de 2014 reclamación ante el Hospital solicitando las prestaciones sociales e indemnizaciones debidas, a lo que la demandada respondió que el vínculo contractual fue de prestación de servicios.

## **TRAMITE PROCESAL**

3.- La demanda, correspondió al Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica-Cesar, se admitió el 07 de abril de 2015, ordenándose notificar y correr traslado a la ESE demandada, mediante auto del 19 de agosto de 2015, se tuvo por no contestada la demanda y se fijó fecha para realizar la audiencia consagrada en el artículo 77 del Código Procesal de Trabajo y la Seguridad Social.

3.1.- El 10 de noviembre de 2015, se realizó audiencia de trámite y juzgamiento, diligencia en la que se practicaron las pruebas, se surtió la etapa de alegatos y se profirió la respectiva sentencia.

## **LA SENTENCIA APELADA**

4.- Mediante sentencia, la juez de instancia declaró la existencia del contrato de trabajo realidad entre las partes desde el 01/11/2001 hasta el 30/08/2012 y condenó al Hospital demandado al pago de las prestaciones sociales correspondientes a prima de navidad y cesantías, así mismo, al pago de vacaciones, al pago y devolución de aportes al Sistema de Seguridad Social, indemnización moratoria y costas del proceso. Además, negó, los intereses de las cesantías, prima de vacaciones y la indemnización por despido injusto.

4.1.- Consideró el ad quo, que con las pruebas arrimadas al proceso, se estableció que la demandante prestó sus servicios directamente a la entidad demandada, así como los demás elementos del contrato de trabajo, cuales son salario y la subordinación, además, que la demandada, no desvirtuó la presunción consagrada en el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo.

4.2.- Señaló al respecto que la forma sucesiva en que se suscribieron los contratos con la demandante, permiten dilucidar que se trató de un trabajo continuo y permanente, lo que conlleva a reconocer las prestaciones sociales conforme al régimen prestacional aplicable a los trabajadores oficiales que prestan sus servicios a las entidades de salud.

4.3.- Ambas partes apelaron la sentencia, la apoderada judicial de la parte demandante, en cuanto a la decisión de negar la indemnización por despido injusto, puesto que si se reconoció la existencia de una relación laboral como trabajadora oficial y al ser esta despedida sin mediar una causal justificada para su terminación, hace a la demandante acreedora de dicha indemnización.

4.4.- La ESE Hospital Francisco Canossa, por su parte, apeló la decisión, en cuanto a la declaración de la existencia de una relación laboral, a pesar que conforme a los contratos, aportados por la misma demandante, se probó que su vinculación estaba a cargo de las Cooperativas contratadas por la entidad, contratación que para la fecha era legal realizar, además, el testimonio del señor Daniel Segura Sánchez, acreditó la subordinación a las Cooperativas, lo que deslegitima las pretensiones de la demandante frente al Hospital, ya que son las Cooperativas quienes deben responder por las condenas.

4.5.- Sostuvo además, que la decisión de la juez, no tuvo en cuenta la buena fe de la administración, ya que esta se mantiene y no fue desvirtuada, teniendo en cuenta que la entidad actuó a la luz del ordenamiento jurídico. Finalizó, sus reparos, señalando que conforme a los extremos temporales declarados, las condenas fueron más allá de los 3 años de prescripción de los derechos laborales.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

5. De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver los recursos de apelación interpuestos por las partes, así que, reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para hacer parte o para obrar en el proceso, y, por cuanto tampoco se vislumbra, causal de nulidad que tenga la virtualidad de invalidar la actuación surtida, se procede a decidir de fondo.

6. Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, lo que debe determinar la Sala, es si tuvo razón la juez de primera instancia, en declarar la existencia del contrato de trabajo realidad, pese a existir contratos con Cooperativas de Trabajo Asociado, en condenar a la demandada a pagar indemnización moratoria y las prestaciones sociales por todo el término de duración de la relación laboral sin

establecer la prescripción trienal, y por último, si procede la condena a indemnización por terminación unilateral sin justa causa que le fue negada a la demandante.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente lo siguiente:

- María Teresa Núñez Sánchez prestó los servicios al Hospital demandado como auxiliar de lavandería y el último salario devengado fue \$935.000.

- El Hospital Francisco Canossa del municipio de Pelaya Cesar, es una Empresa Social del Estado, descentralizada del orden municipal, conforme al Acuerdo Municipal 026 del 09/12/1995, regulada por el Capítulo III Título II del Libro II de la ley 100 de 1993.

7.1.- Es menester previamente, poner de presente que a pesar que conforme a la parte considerativa de la sentencia apelada y las pruebas que reposan en el expediente, se tiene como fecha del extremo final de la relación laboral el 31 de agosto de 2012, en la parte resolutive de la providencia se señaló 30 de agosto de 2012, por lo que se modificará la decisión al respecto.

8.- El numeral 5 del artículo 195 de la ley 100 del 1993, establece que las personas vinculadas a las Empresas Sociales del Estado tendrán el carácter de empleados públicos y trabajadores oficiales, conforme a las reglas del capítulo IV de la ley 10 de 1990, que a su vez estipula, que *«Son trabajadores oficiales, quienes desempeñen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales, en las mismas instituciones»*.

9.- Por lo anterior, las normas aplicables al presente caso, en cuanto a los elementos del contrato de trabajo, no son los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo de Trabajo, como lo indicó la juez de primera instancia, sino los artículos 2, 3 y 20 del Decreto 2127 de 1945, por tratarse de una controversia por contrato realidad con una trabajadora oficial.

10.- Las normas citadas, determinan los elementos del contrato de trabajo, cuales son: a. La actividad personal del trabajador, es decir,

realizada por sí mismo; b. La dependencia del trabajador respecto del empleador, y c. Un salario como retribución del servicio, así mismo, se establece la presunción legal, de la existencia del contrato de trabajo, por la prestación de servicio, correspondiéndole a quien lo recibe, destruir tal presunción.

11.- La prestación de servicios de la señora Núñez Sánchez en favor del Hospital demandado, se encuentra acreditada con las ordenes de prestación de servicios, certificaciones de labores, comprobantes de pago y egreso a nombre de la demandante obrantes en el expediente, así como su declaración y la del testigo Daniel Segura Sánchez, pruebas, que también acreditaron los elementos de la subordinación y el salario, como se aseveró en la sentencia de instancia, que conllevó a la declaración del contrato de trabajo realidad, que esta Sala tendrá a término indefinido, teniendo en cuenta la naturaleza jurídica de la entidad y la calidad de trabajadora oficial de la demandante, pese a la omisión expresa del ad quo de así señalarlo.

12.- Replica la entidad demandada, que los contratos de prestación de servicios suscritos por esta y las respectivas Cooperativas de Trabajo, allegados por la misma demandante, dan fe que la relación laboral existió entre la trabajadora y las Cooperativas, argumento que se desvanece, si se tiene presente que a pesar de existir contratos celebrados por la ESE con COFORDTRAPEL, COOMULTRASEP, COOPRESER, Asociación AMUCAHPEL, Gerencia del Capital Humano Compañía Ltda, con objeto de prestar servicios, entre otros el de lavandería, demostrado está, como ya se dijo, que la labor de la demandante se ejecutó en favor de la demandada, en sus instalaciones y bajo sus órdenes, sin solución de continuidad, con vocación de permanencia.

13.- Conclusión a la que se llega, en virtud del artículo 53 de la Constitución Política y el artículo 3 del Decreto 2127 de 1945, que consagran el principio laboral de primacía de la realidad sobre las formas, según el cual la naturaleza jurídica de un contrato, no depende del nombre que le hayan dado las partes, sino de lo que determine la ley al respecto. De manera que la modalidad de un contrato dependerá de las circunstancias en que fueron prestados los servicios convenidos, más no de la denominación que se le dé.

14.- Los contratos de prestación de servicios, en virtud de la Ley 80 de 1993, están provistos en esencia de temporalidad y excepcionalidad para ejecutar el objeto contractual convenido, como lo reiteró la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL4345-2020, lo que claramente se descarta en este asunto, dado que los contratos de prestación de servicios suscritos por la ESE con terceros y la misma demandante para prestar el servicio como auxiliar de lavandería, se extendieron durante más de 10 años para la ejecución de la misma labor.

15.- Ahora bien, en cuanto a la condena por indemnización moratoria consagrada en el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945, sustituido por el artículo 1º del Decreto 797 de 1949, ésta no procede de manera automática por la declaratoria de la relación laboral, debe demostrarse la mala fe del empleador. Referente al punto, ya se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL5468-2019 señaló:

*“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.”*

16.- Así entonces, que cuando se hace uso de Cooperativas de Trabajo Asociado, para beneficiarse de la labor del trabajador con el fin de disfrazar el tipo de vínculo, y así no cancelar las prestaciones sociales de ley; es evidente la mala fe del empleador, pues recurrir a modalidades de contratación avaladas por la ley, para encubrir la relación laboral y por ese medio desconocer el mínimo de derechos otorgados al trabajador, son actuaciones desprovistas de buena fe.

17.- Conforme a lo dicho, y teniendo en cuenta que en el caso sub iudice se probó que efectivamente el beneficiario del servicio prestado personalmente por la demandante, fue la E.S.E. Hospital Francisco Canossa, quien efectivamente utilizó la modalidad de intermediación de varias Cooperativas, Asociaciones y Sociedades privadas, a fin de sustraerse de sus obligaciones laborales para con la trabajadora; resulta más que evidente la mala fe del demandado, máxime cuando una vez finalizó los contratos de intermediación con los terceros, vinculó nuevamente a la demandante directamente mediante ordenes de prestación de servicios, para seguir beneficiándose de su labor sin cancelar las prestaciones sociales y demás obligaciones laborales, razones por la cuales fue acertada la condena a indemnización moratoria de la juez de instancia.

18.- La parte demandada además, impugnó la decisión de fondo, por haberse concedido las prestaciones por todo el tiempo comprendido entre los extremos temporales, estos son, 01/11/2001 – 31/08/2012, más allá de los 3 años de prescripción de los derechos laborales, sin embargo, revisado el expediente, se tiene que dicha excepción no se propuso por la demandada, puesto que la demanda se tuvo por no contestada.

19.- Para que el juez del conocimiento pueda declarar probada la excepción de prescripción, ésta imperiosamente debe ser alegada en la contestación de la demanda inicial, ya que por prohibición expresa

del artículo 282 del Código General del Proceso, no puede ser decretada de oficio.

20.- Con respecto a la indemnización por despido injusto, el ad quo resolvió negar dicha pretensión, bajo la consideración que la terminación del vínculo laboral obedeció a la finalización del contrato de prestación de servicios suscrito por las partes, tesis de la que se apartará la Sala, prosperando así el recurso interpuesto por la parte demandante.

21.- El artículo 51 del Decreto 2127 de 1945, compilado en el Decreto 1083 de 2015, estipula que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, con excepción a las terminaciones con justa causa, por otras causas legales y por pacto de reserva.

22.- Para la aplicación de la norma anterior, el demandante debe probar el despido y concierne a la demandada, la carga de demostrar los hechos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, así lo ha señalado en innumerables oportunidades, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, por ejemplo en Sentencia SL 1680-2019.

23.- En este caso, a folio 302 del expediente, reposa misiva fechada 31 de agosto de 2012, suscrita por la Gerente del Hospital Francisco Canossa ESE, dirigida a la accionante, donde le comunican que «*en virtud de ajustes administrativos, su contrato no será prorrogado ni renovado...*», fecha en la que se vencía el plazo fijado en la orden de prestación de servicios suscrita con la demandante el 29 de junio de 2012, folio 272.

24.- La referida comunicación de no prórroga ni renovación del contrato, envuelve claramente que la terminación del contrato se dio al vencimiento del plazo pactado en la última orden de prestación de servicios firmada por las partes, argumento que adoptó el despacho de primera instancia para tenerlo como causa de terminación del contrato de trabajo realidad declarado y así negar la indemnización de ley, sin tener en cuenta que en virtud del artículo 40 del Decreto 2127 de 1945, el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término

alguno, se entenderá pactado por seis meses, prorrogable por periodo iguales, por continuar el trabajador prestando sus servicios al empleador, después de la expiración del plazo presuntivo, (artículo 43 ibídem).

25.- El vencimiento del plazo pactado no aplica como causal de terminación en los contratos a término indefinido, así lo señaló la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL2670-2018:

*“Como el Tribunal dio por establecido que el contrato de trabajo celebrado entre las partes, fue a término indefinido en virtud de los artículos 5 y 117 del texto convencional, el vencimiento del término, si bien constituye modalidad de finalización del contrato (art. 47 Decreto 2127 de 1945), no es aplicable al contrato a término indefinido, toda vez que reñiría con su esencia, en la medida en que esa modalidad contractual se caracteriza por no tener un límite de tiempo o de actividad definida para su ejecución, elemento que lo diferencia sustancialmente de los contratos de trabajo por tiempo determinado, y el contrato por duración de una obra o labor determinada, regulados en los artículos 38 y 39 del Decreto 2127 de 1945, por ende, aquel finiquitó sin que existiera una de las justas causas contempladas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.”*

26.- En el mismo sentido, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 10 de febrero de 2009 Radicación No. 32107, concluyó:

*“Así las cosas, no le era dado al Tribunal argumentar que el último de los contratos de trabajo terminó por el vencimiento del plazo pactado, tomando para ello unos extremos correspondientes a un contrato de prestación de servicios en el cual se acordó como término de duración el comprendido entre el 16 de mayo y el 30 de junio de 2003, que no corresponde a los fijados precisamente para el último contrato de trabajo que dijo existió entre las partes.*

*Si ese fallador concluyó que el último contrato se inició el 15 de septiembre de 1999 y se prolongó hasta junio de 2003, así no lo dijera explícitamente, partió del supuesto de que se trató de un contrato sometido a plazo presuntivo y no de uno pactado a término fijo, y por esa razón no podía concluir que ese término*

*inicial y la naturaleza misma del contrato, podían verse afectados por la suscripción de un contrato en fecha posterior.”*

27.- Entonces al declararse un contrato de trabajo realidad con la trabajadora oficial desde el 01/11/2001 hasta el 31/08/2012, pactado a plazo presuntivo conforme a la ley, éste se prorrogó de seis meses en seis meses, esto es hasta el 30 de octubre de 2012.

28.- Por lo expuesto, surge a favor de la demandante el derecho a la indemnización por despido, equivalente a los salarios faltantes para completar el último término presuntivo, es decir, los comprendidos entre el 01 de septiembre de 2012 y el 30 de octubre de 2012, para un total de \$1.870.000, por lo que se revocará parcialmente el ordinal Quinto de la sentencia recurrida.

29.- Las costas en esta instancia serán a cargo de la parte demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de un (1) SMLMV, que se liquidarán de forma concentrada por el juzgado de origen, en virtud del artículo 366 del CGP.

30.- Por haberse presentado en legal forma, se acepta la renuncia de poder del Dr. José Gregorio Sáenz Mora como apoderado del Hospital Francisco Canossa ESE, folios 24-26 del cuaderno de esta instancia.

## **DECISIÓN**

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:**

**PRIMERO:** MODIFICAR el ordinal Primero de la sentencia proferida el 10 de noviembre de 2015 por el Juzgado Laboral del Circuito de Aguachica, en el sentido que el contrato realidad declarado es a término indefinido y el extremo temporal final fue el 31 de agosto de 2012, conforme a la parte motiva.

**SEGUNDO:** REVOCAR parcialmente el ordinal Quinto de la sentencia referida, y en su lugar condenar a la demandada a pagar por concepto

de indemnización por despido injusto la suma de \$1.870.000, conforme a la parte motiva.

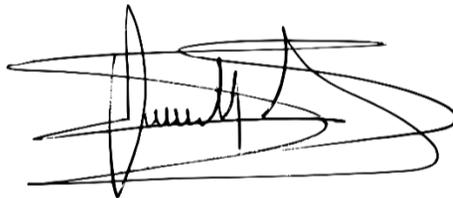
**TERCERO:** Se confirma en todo lo demás la sentencia de primera instancia.

**CUARTO:** Costas a cargo de la parte demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de un (1) SMLMV.

**QUINTO:** Acéptese la renuncia de poder presentada por el Dr. José Gregorio Sáenz Mora.

**SEXTO:** Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

**NOTIFÍQUESE,**



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado Ponente



**ALVARO LÓPEZ VALERA**  
Magistrado



**YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO**  
Magistrada