

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
VILLAVICENCIO

SALA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL No. 2

MAGISTRADO PONENTE
RAFAEL ALBEIRO CHAVARRO POVEDA

Villavicencio, abril (6) de dos mil veintidos (2022)

TIPO DE PROCESO:	Ordinario Laboral de Primera Instancia
DEMANDANTE	LUZ MARINA LEÓN REY
DEMANDADO:	HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE VILLAVICENCIO
RADICADO	500013105001 2018 00241 01
JUZGADO DE ORIGEN	Juzgado Primero Laboral del Circuito de Villavicencio
TEMA:	Apelación – declaratoria de existencia de contrato realidad – viabilidad de pago de acreencias y moratorias.

I. ASUNTO

De conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020 expedido en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, procede la Sala segunda de decisión a resolver el recurso de apelación interpuesto por las partes, así como el grado jurisdiccional de consulta respecto de las condenas que no fueron objeto de reproche por la demandada, de la sentencia proferida el 10 de

diciembre de 2019 por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO.

II. ANTECEDENTES

Pretendiendo se declare la existencia de un único contrato de trabajo entre ellos celebrado, que se mantuvo vigente entre el 1° de febrero de 2008 al 31 de enero de 2013, la señora LUZ MARINA LEÓN REY demandó al HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE VILLAVICENCIO ESE, con el fin de obtener el reconocimiento y pago de sus prestaciones sociales y demás derechos causados en virtud de la relación laboral, se condene a la demandada al pago en su favor de la indemnización moratoria, sanción por no consignación de las cesantías, aportes al sistema de seguridad social, devolución de la retención en la fuente, indexación, perjuicios morales, intereses, las costas del proceso y lo probado conforme las facultades ultra y extra petita.

Aseveró que sin interrupción alguna durante el periodo comprendido del 1° de febrero de 2008 al 31 de enero de 2013, para desempeñar el cargo de auxiliar de servicios generales, ocultándose por el Hospital la existencia del verdadero contrato de trabajo que se configuraba, para ejecutar labores en las instalaciones de la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE VILLAVICENCIO suscribió sucesivos contratos de prestación de servicios.

Que de manera personal prestó sus servicios a la demandada, labor que cumplió bajo subordinación por ella ejercida a través de los Jefes de Servicios Generales y que debía cumplir un horario fijado por la entidad. Manifestó que devengó, en los años 2008 y 2009, la suma de \$1.000.000, en 2010, \$1.050.000, 2011 – \$1.092.000 y para los años 2012 y 2013 \$1.146.000.

Refirió que durante la relación laboral la demandada, no les canceló el valor correspondiente a las acreencias laborales que por ley le corresponde, así como tampoco consignó las cesantías, le tocó asumir el pago de la seguridad social integral y en esa

vigencia le fue descontado el valor correspondiente a la retención en la fuente.

Que el 4 de junio de 2014 instauró reclamación solicitando el reconocimiento y pago de sus derechos laborales, petición que, no fue respondida; el 6 de agosto de 2015 presentó solicitud de conciliación, diligencia que se efectuó el 23 de octubre de 2015 y se declaró fallida por inasistencia del extremo pasivo.

III. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demandada EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE VILLAVICENCIO se opuso a las pretensiones¹, resaltando la inexistencia del contrato de trabajo, aceptó los hechos relacionados con la suscripción de varios contratos de prestación de servicios, su vigencia, el valor de la contraprestación recibida, el descuento de la retención en la fuente, el pago de los aportes a las seguridad social, la reclamación administrativa y la celebración de la audiencia de conciliación. Respecto de los demás, manifestó no ser ciertos.

Propuso las excepciones que denominó “*inexistencia del contrato de trabajo, presunción de legalidad del acto administrativo que negó el reconocimiento y pago de prestaciones sociales, ausencia de requisitos para solicitar la indemnización por parte de la actora, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción y la genérica*”.

IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez de primer grado, fundado en que al haberse demostrado la prestación del servicio se activó la presunción legal prevista en el artículo 24 del C.S.T, no desvirtuada por la demandada, declaró la existencia de un único contrato de trabajo vigente entre el 1° de febrero de 2008 y el 31 de enero de 2013; infundadas las excepciones de inexistencia de contrato de trabajo, presunción de legalidad del acto administrativo que negó el reconocimiento y prestaciones sociales, y con excepción de los derechos a la seguridad social en pensiones y cesantías, parcialmente probada

¹ Folios 195 a 212 C – 1.

la de prescripción respecto de los derechos causados con anterioridad al 4 de junio de 2011, prima de navidad, prima de vacaciones y compensación en dinero de las vacaciones las causadas con anterioridad al mismo día y mes de 2010, por lo que condenó a la E.S.E. demandada al pago de los saldos insolutos respecto de dichas acreencias, así como a partir de 18 de junio de 2013 y hasta que sean canceladas esas acreencias al pago de la indemnización moratoria, a cancelar los aportes al sistema de seguridad social, indexación de las vacaciones y prima de vacaciones, la absolvió de las demás pretensiones y le impuso condena en costas.

V. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión las partes la recurrieron; la demandante fundó su inconformidad en la forma que se calculó la prescripción ya que solo se debió contabilizar el medio exceptivo a partir del momento en que finalizó el vínculo laboral, por lo que ningún derecho se encuentra prescrito; en aplicación de los principios de favorabilidad e indubio pro operario, insiste en que , bajo los parámetros establecidos en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, en deprecar el reconocimiento de la sanción por no consignación de las cesantías.

La demandada la apeló argumentando que, como quiera que dentro de la relación que unió a las partes no existió subordinación de la señora León, con las pruebas recaudadas se desvirtuó la presunción establecida en el artículo 20 del decreto 2127 de 1945, reprochó que no se tuvo en cuenta que la demandada estaba actuando bajo el convencimiento que entre las partes no existía contrato de trabajo, certidumbre que es demostrativa de buena fe y conduce a la improcedencia de la sanción moratoria por la que se impartió condena, razones por las cuales se debe revocar el fallo apelado.

VI. CONSIDERACIONES

1.- DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS.

Atendiendo el análisis que conforme lo preceptuado en el artículo 69 del CPT y de la SS debe efectuarse en grado jurisdiccional de consulta y los parámetros establecidos en el artículo 66 A ibídem, respecto de las argumentaciones expuestas en el recurso de apelación, corresponde a la Sala analizar:

- ¿Si es viable la declaratoria de existencia del contrato de trabajo? Para tal efecto, se emitirá pronunciamiento sobre la naturaleza jurídica de la entidad demandada, la calidad de sus trabajadores y las formas de vinculación de personal a esa institución.
- Luego se verificará si, con el material probatorio recaudado, se logró o no, acreditar la configuración de los elementos esenciales de existencia del contrato de trabajo pretendido.
- En caso afirmativo, se decidirá si existió mala fe de la demandada que lleve a confirmar, en favor de la actora, el reconocimiento de la indemnización moratoria, si ha lugar al reconocimiento de la sanción por no consignación de las cesantías, así como avalar las demás condenas que le fueron impuestas; ¿finalmente se estudiará la excepción de prescripción?

2.- RESPUESTA A LOS PROBLEMAS JURÍDICOS PLANTEADOS.

2.1.- EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO Y PRUEBA DE LA CONDICIÓN DE TRABAJADOR OFICIAL.

LUZ MARINA LEÓN REY solicita se declare la existencia de un unico contrato de trabajo celebrado entre las partes de este proceso, vínculo laboral que se mantuvo vigente desde el 1º de febrero de 2008 al 31 de enero de 2013, mientras la Empresa Social del Estado demandada, en forma categórica, se opone a su declaración.

Según las previsiones del artículo 83 de la Ley 489 de 1998, las Empresas Sociales del Estado creadas por la Nación o por las

entidades territoriales para la prestación de servicios de salud, se sujetan al régimen jurídico previsto en la ley 100 de 1993, la ley 344 de 1996 y demás normas que las complementan, sustituyan o adicionen; se encuentran adscritas al Ministerio de la Protección Social, están dotadas con personería jurídica, tienen autonomía administrativa y patrimonio propio.

Los artículos 195 de la ley 100 de 1993 y 26 de la ley 10 de 1990¹ estatuto que reorganizó el Sistema Nacional de Salud y modificó la naturaleza de la vinculación de las personas al servicio de las entidades que integran ese sistema, precisaron en su artículo 26 parágrafo 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.”*

De acuerdo con este precepto, los servidores de las Empresas Sociales del Estado, son empleados públicos, salvo aquellos que laboren en el mantenimiento de la planta física y/o en servicios generales que serán trabajadores oficiales.

Sobre el mantenimiento de la planta física hospitalaria, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral en sentencia 36668 del 9 de junio de 2011 estableció que: *“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”;*

Respecto de la prestación de servicios generales, ha dicho la mencionada corporación, que ellos comprenden las: *“actividades cuyo propósito es el de atender las necesidades que le son comunes a todas las entidades, tales como cocina, ropería, lavandería, costura, transporte, traslado de pacientes, aseo en general y las propias del servicio doméstico”;*

En sentencia del 13 de octubre de 2004 radicación No. 22.858, asentó: *“...dentro del concepto de servicios generales a que alude la disposición ya citada, han de involucrarse, a manera solamente de ejemplo, aquellas actividades relacionadas con el aseo, vigilancia y*

¹ artículos 194 y 195 de la ley 100 de 1993

alimentación, mas no las que correspondan a servicios médicos y paramédicos”.

Así, en atención a la naturaleza de la entidad demandada, es cuestión primordial establecer la calidad que ostentó la demandante dentro del Hospital enjuiciado.

Por ello, tal y como se desprende de la constancia expedida por la Unidad Funcional de Talento Humano², y los demás documentos allegados al informativo, que dicen contener contratos de prestación de servicios³, se aprecia que está acreditado que, entre el 1° de febrero de 2008 hasta el 31 de enero de 2013, desempeñando el cargo de auxiliar de servicios generales, LUZ MARINA LEÓN REY efectivamente prestó sus servicios a la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE VILLAVICENCIO.

El cargo que ocupaba la accionante se encuadra en actividades de servicios generales - aseo – desinfección, lo que la ubica dentro de aquellas personas que tienen la calidad de trabajadores oficiales, entendimiento que le da competencia a esta jurisdicción para conocer del asunto. Definido lo anterior, seguidamente, se pasa a resolver el problema jurídico relacionado con la existencia del contrato de trabajo.

El artículo 1° del Decreto 2127 de 1945 define el Contrato de Trabajo como la relación jurídica existente entre trabajador y empleador, en virtud de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero, a ejecutar una o varias obras o labores, o a prestar personalmente un servicio intelectual o material en beneficio del segundo, actividad realizada bajo continuada subordinación y dependencia, y este último a pagarle una remuneración, técnicamente denominada salario.

A su vez, el artículo 2 ibídem, señala sus elementos esenciales, sin los cuales no puede predicarse su existencia:

a) La actividad personal del trabajador.

b) La continuada subordinación o dependencia.

² Folios 9 a 15 C-1.

³ Folios 16 a 75 C-1.

c) Un salario como retribución del servicio.

Reunidos estos tres elementos, el contrato de trabajo no deja de serlo, por razón del nombre que se le dé, ni por otras condiciones o modalidades que se le agreguen, primando entonces, cuando se den esos supuestos fácticos, la existencia del denominado contrato realidad, artículo 3°.

El artículo 20 del Decreto 2127 de 1945, preceptúa que se presume la existencia de contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal y quien lo recibe o aprovecha, correspondiendo a este último, si aspira a que no le sea aplicada, desvirtuar tal presunción.

Así, para reconocer la existencia válida de un contrato de trabajo de trabajo, es necesario que concurren los tres elementos al inicio referidos, pues de no ser así, indefectiblemente se estaría en presencia de otra clase de contrato, no sujeto por consiguiente a las leyes de nuestra normatividad laboral.

De la misma manera debe recalcar que, conforme el mencionado artículo 20 ibídem, basta con que se demuestre la prestación personal del servicio para que se presuma, legalmente, que la relación es subordinada y corresponderá al demandado infirmar esa deducción del legislador, con prueba que acredite que el servicio no tuvo esa característica, sino que se ejecutó con independencia jurídica.

Por su parte, el artículo 32 de la ley 80 de 1993, define como contrato de prestación de servicios aquellos que celebran las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad y sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

Impone la ley para ellos, por ser una forma de contratación excepcional, que esa clase de vinculación se celebre por el término de duración “*estrictamente indispensable*”, lo que conlleva a que

no se pueden prorrogar indefinidamente, o por un lapso tal que lo haga perder su finalidad, porque de lo contrario se debe acudir a las modalidades de contratación normales: vinculación por medio de acto administrativo que establezca su específica situación legal y reglamentaria o vinculación contractual que contiene como característica, la independencia o autonomía que desde el punto de vista técnico y científico tiene el contratista, modalidad que supone cierta discrecionalidad, pero de todas formas se encuentra sujeto al cumplimiento de las cláusulas pactadas.

Siguiendo los presupuestos legales antes referidos, corresponde decidir ¿si los servicios que a la demandada prestó la actora, estuvieron regidos por un contrato de trabajo o si, por el contrario, estos se ejecutaron en la realización de actividades propias de órdenes y contratos de prestación de servicios? como ésta lo sostiene.

En el presente caso no se discute que, tal como se acreditó con la certificación expedida por el Profesional Especializado de la Unidad Funcional de Talento Humano del HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE VILLAVICENCIO⁴, mediante la celebración de órdenes y contratos de prestación de servicios, la demandante cumplió labores y prestó sus servicios personales a la E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE VILLAVICENCIO, desempeñándose como AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES – ASEO – DESINFECCIÓN.

La referida certificación, además de especificar las órdenes de prestación de servicios celebradas, también determinó la remuneración percibida por la actora, la labor desempeñada en beneficio de la entidad demandada, informando que como remuneración mensual durante la relación laboral se le cancelaron los siguientes valores, año 2008 y 2009 \$1.000.000, en el año 2010 un monto de \$1.050.000, 2011 – 1.092.000 y para los años 2012 y 2013 la suma de \$1.146.000.

En cuanto a la efectiva prestación personal del servicio de la actora en favor de la ESE demandada, se recibieron los

⁴ Fólios 9 a 15 C-1.

testimonios de las siguientes personas: señora BLANCA LILIA RUIZ y FLOR ALBA CRUZ ARIAS ésta última tacha de sospecha por la parte demandada.

La primera de ellas expresó que, prestando los servicios de aseo y lavandería, en el periodo comprendido del año 2008 al 2013, ejecutando las funciones de auxiliar de servicios generales, fue compañera de trabajo de la demandante, que por ello le consta que realizando las mismas funciones que ella ejecutaba como auxiliar de servicios generales; que para la contratación debían suscribir contratos de prestación de servicios en forma anual.

Declaró que el desarrollo de las actividades diarias se ejecutaba cumpliendo un cuadro de turnos que era de 6:00 a.m. a 12:00 m., 12:00 m., a 6:00 p.m., y de 6:00 p.m. a 6:00 a.m., horario que era preestablecidos por el jefe inmediato, señor HÉCTOR MOGOLLÓN, persona que le emitía órdenes tales como cumplir horario, de igual forma elaboraba el cuadro de turnos, que los horarios de entrada y salida los vigilaba el jefe supervisor ya que todos los días estaba en la puerta, adicionalmente, portaban un carné digital.

Informó que los elementos eran suministrados por la secretaria del jefe señor Mogollón, sin embargo, eran de propiedad del hospital, que en caso de estar enfermas no podían remitir a un tercero para que las reemplazara, aseveró que una vez terminarán sus labores no podían salir sino hasta que llegara la compañera del otro turno, que respecto de los turnos no tenían autonomía ya que se debían sujetar a lo establecido por el Hospital.

FLOR ALBA CRUZ ARIAS expresó que en el periodo comprendido del año 2002 a 2013, fue trabajadora del Hospital en el área de servicios generales, razón por la que conoce a la demandante ya que fueron compañeras de trabajo y ejecutaron la misma labor de aseo y desinfección, en el área de servicios generales, funciones tales como barrer, trapear y desinfectar.

Aseveró que la demandante al igual que ella debía cumplir un horario los cuales eran determinados por los coordinadores señores Héctor Mogollón y Miguel Linares y tiempo después una señora de nombre Argelis, informó que las labores de los jefes de

área era estar pendiente que se cumpliera el horario, que el trabajo se realizara bien, que no faltara el personal, igualmente suministraban los materiales para el desarrollo de las actividades de propiedad del Hospital.

Ilustró que si necesitaban un permiso se lo debían solicitar a los jefes de área, dejando constancia de ello en un libreo, que para el tema de horarios los jefes de área realizaban un cronograma mensual, a través de un cuadro de turnos, de obligatorio cumplimiento para los prestadores de servicios.

En cuanto a la tacha de sospecha elevada por el hospital demandado en contra de la testigo señora FLOR ALBA CRUZ ARIAS debe manifestar la colegiatura que ello no es una inhabilidad para declarar, que lleve a su rechazo de plano; lo que sucede en estos casos, es que se debe estudiar más a fondo la imparcialidad de los deponentes, cuestión que en el asunto no se encuentra afectada por el hecho que la declarante hubiese iniciado proceso ordinario laboral, por el contrario quien más que ella, que fue compañera de la demandante durante alguna parte del periodo en que la actora prestó servicios en el Hospital, para declarar sobre cómo se dieron las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se desarrolló el vínculo entre las partes.

Aclarado lo anterior y con los medios de convicción referidos precedentemente se encuentra probado que los servicios que la actora prestó a la demandada, los realizó de manera personal, continua y subordinada; no en forma autónoma, independiente y de simple coordinación con la entidad contratante, como esta lo adujo; pues en criterio de esta corporación, se encuentra acreditado que la relación que sostuvieron las partes, en realidad, estuvo regida por un contrato de trabajo.

Es pertinente señalar que las labores de auxiliar de servicios generales – aseo y desinfección - ejecutadas por la demandante, no son actividades que demanden trabajo en equipo, ni es labor que deba coordinarse en su preparación y ejecución para obtener determinado resultado, sino que corresponden a tareas específicas asignadas por la entidad contratante al trabajador

demandante, por intermedio del Jefe de Supervisión de dicha ESE, que para el caso correspondía al señor Héctor Mogollón, para que las realizara de manera personal en los horarios y turnos establecidos por el HOSPITAL, a través de los cronogramas e instructivos de turno, y con los elementos suministrados por ésta y bajo su supervisión directa, labores para las que, no fueron contratadas en razón a la experiencia, capacitación y formación técnico-científica o profesional en determinada materia, tampoco hacen relación a actividades que el Hospital requiriera de manera temporal, sino que, por el contrario, son quehaceres diarios y permanentes que deben desarrollarse en la ESE, tal y como lo expuso el deponente el señor Mogollón, labores que no permiten el ejercicio de la labor autónoma e independiente que caracteriza los contratos de prestación de servicios profesionales, así como en un tiempo estrictamente indispensable.

Según las previsiones de la Ley 10 de 1990, de lo expuesto se concluye que la prestación personal del servicio que para el Hospital demandado, de manera subordinada, prestó la señora LUZ MARINA LEÓN REY, en los períodos indicados en la referida certificación, como Auxiliar de servicios generales – aseo y desinfección- es de aquellas que debió ser desarrollada por un trabajador oficial, debiéndose tener a la ESE demandada como verdadera empleadora de la actora, responsable directa de la atención de sus derechos laborales.

Al haberse acreditado la prestación personal del servicio por parte de la demandante en favor del HOSPITAL demandado, éste tenía la carga de desvirtuar la presunción de subordinación consagrada en el artículo 20 del Decreto 2127 de 1945 y, por ende, la presunción de existencia de contrato de trabajo con el accionante, designio que no logró pues no existió esfuerzo probatorio por parte de ésta tendiente a infirmar la presunción del contrato, además, el argumento de la contestación que en el informativo obran los documentos que expresan contener los contratos y órdenes de prestación de servicios celebrados por las partes, su veracidad se evapora frente a la realidad de los hechos

ocurridos y demostrados en juicio, no surtiendo los efectos requeridos de desvirtuar el nexo laboral invocado en la demanda, documentos que fueron el fundamento de la defensa de la accionada, encontrándonos así frente a la existencia de una verdadera relación laboral, y es que, según el principio superior, que impera en materia laboral, de primacía de la realidad sobre las formas, artículo 53 de CP., en caso de discrepancia entre lo que surge de los documentos y lo que se origina en los hechos, estos han de prevalecer.

Así, conforme lo expuesto, se confirmará la sentencia apelada y consultada.

2.2.- EXTREMOS TEMPORALES

Declaró el fallador de primer grado la existencia de un único contrato entre la demandante y la encartada con vigencia de 1° de febrero de 2008 al 31 de enero de 2013, conforme a la certificación expedida por el Profesional Especializado de la Unidad Funcional de Talento Humano del HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE VILLAVICENCIO, supuesto que en esta ocasión avala la corporación independientemente que entre algunos contratos existan interrupciones que no superan más de un mes, toda vez que acogiendo la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia entre otras en sentencia SL 981 de 2019, se satisfacen los presupuestos para la declaratoria en tales términos, como el hecho de no ser superior a un mes y que exista similitud de funciones entre uno y otro contrato, exigencia que, se da en el caso examinado habida cuenta que la demandante siempre laboró en el cargo de auxiliar de servicios generales de aseo y desinfección, por lo que en tales términos se confirmará la decisión de primer grado.

2.3.- SALARIOS DEVENGADOS POR LA DEMANDANTE.

Para superar cualquier controversia sobre el valor de los salarios que declaró el fallador de primer grado, basta con remitirse a los pactados en cada uno de los contratos de prestación de servicios, que tal como se desprende de la certificación expedida por la ESE

demandada, se cancelaban en forma mensual, se confirmará en tal aspecto la sentencia consultada.

2.4.- EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN

Por cuestión metodológica, previo a estudiar las condenas impuestas en primera instancia, la colegiatura se detendrá a analizar la eventual configuración del medio exceptivo de prescripción propuesto, fenómeno jurídico que se encuentra regulado en el artículo 151 del CPT y SS en consonancia con lo previsto en los artículos 488 y 489 del CST, disposiciones que establecen que las acciones correspondientes a los derechos que emanen de las leyes sociales, por regla general prescriben en tres años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, término que se interrumpe por una única vez cuando se presenta al empleador la correspondiente reclamación o, a voces del artículo 94 del CGP, cuando se le notifica de la demanda, dentro del término de un año, contado a partir del día siguiente a la notificación al actor del auto admisorio de la demanda.

Así como la demandante no elevó reclamación de sus derechos en vigencia de la relación laboral, pero sí lo hizo entre la fecha de terminación del contrato de trabajo y la fecha de radicación de este proceso, más exactamente con la petición que elevó el 4 de junio de 2014⁵, solicitando el reconocimiento de sus derechos, es claro, que la interrupción de la prescripción se dio con dicho acto, consideración que aunado al hecho que una vez instaurada la demanda, que ocurrió el 11 de diciembre de 2015⁶ su notificación se tuvo por conducta concluyente mediante auto de 25 de abril de 2019, noticiado en estado el 26 del mismo mes y año⁷, esto es, dentro del año siguiente a su admisión que lo fue el 1° de febrero de 2019, publicada en estado el 4 del mismo mes y año⁸, en dicha calenda se interrumpió el fenómeno extintivo.

⁵ Folio 76 C-1.

⁶ Folio 1 C-1.

⁷ Folio 194 y vuelto C-1.

⁸ Folio 151 y vuelto C-1.

Así las cosas, acertó el fallador de primer grado en declarar prescrita la prima de navidad causada con anterioridad al 4 de junio de 2011⁹.

De igual manera, como quiera que su causación inicia a la terminación del contrato de trabajo¹⁰, acertó el primer grado en cuanto al término de prescripción de las cesantías, y dado que éste finalizó el 31 de enero de 2013, respecto de ellas, no opera el referido fenómeno.

Ahora, tratando el tema de la prescripción de las vacaciones durante la vigencia contractual y de la compensación en dinero de las vacaciones al finalizar el contrato de trabajo:

*“...al no existir regla especial, la prescripción se rige por la regla general de 3 años, contados a partir de la exigibilidad de este derecho”. Distinto es, que “...de acuerdo con el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo, una vez causadas las vacaciones, corre un periodo de gracia de **un año** durante el cual el empleador debe señalar su época de disfrute «de oficio o a petición del trabajador»; **lo que significa que al finalizar dicho lapso el derecho es exigible.**” “Paralelamente, ha de enseñar la Sala que la compensación judicial en dinero de las vacaciones no revive periodos vacacionales prescritos, como lo entendió el Tribunal, al ordenar la compensación de todas las vacaciones exigibles en vigencia del contrato de trabajo, sin tener en cuenta el fenómeno extintivo de las obligaciones. En rigor, las únicas exigibles a la terminación del contrato de trabajo son las vacaciones proporcionales (art. 1° L. 995/2005), **pues las causadas y exigibles durante su vigencia prescriben paulatinamente conforme a lo explicado en el párrafo anterior.**” “De acuerdo con lo expuesto, precisa la Corte que **la compensación en dinero de las vacaciones** no impide aplicar el fenómeno de la prescripción frente a las vacaciones exigibles en desarrollo del contrato de trabajo, pues según las reglas generales de los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los derechos laborales «prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible» ...”*

Conforme el criterio jurisprudencial citado en sentencia de la Corte Suprema de Justicia, 71281 de 6 de febrero de 2019 reiterada en la sentencia de la Sala de Descongestión Laboral No. 1 de la CSJ, SL3812-2021 del 24 de agosto de 2021, Radicación No. 80178 se infiere que la causación de las vacaciones es anual,

⁹ Sentencia 43894 de 10 de junio de 2015.

¹⁰ Sentencias 46704 de 26 de octubre de 2016 y 67636 de 21 noviembre de 2018.

razón por la cual al terminar el contrato de trabajo, es viable exigir la compensación de las correspondientes a los últimos 4 años, toda vez que las causadas por lapsos anteriores se encuentran afectadas por el fenómeno extintivo, entonces como el *a quo* declaró respecto de las iniciales al 4 de junio de 2010, acertó en la forma como las determinó, por lo que se confirmará en tal aspecto la sentencia apelada.

2.5.- DE LAS CONDENAS IMPUESTAS POR EL A QUO

2.5.1.- PRIMA DE VACACIONES

La Sala advierte su improcedencia y por tanto decretará su revocatoria, toda vez que, teniendo en cuenta que tal prestación no está jurídicamente consagrada para los trabajadores oficiales del orden territorial de las entidades del sector descentralizado por servicios, no existe soporte legal para su imposición.

Así lo estableció la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sin modificación posterior de ese criterio, en sentencias con Radicación 2816 del 26 de junio de 1989 y del 17 de mayo de 2004, reiterada ésta en la con Radicación 26605 del 18 de octubre del 2006, en las que precisó que tales trabajadores no tienen derecho a prima de vacaciones, por no estar consagradas para ellos en el ordenamiento legal, por lo que, conforme lo expresado, se revocará parcialmente el ordinal tercero de la sentencia apelada para en su lugar absolver a la entidad demandada de la condena impartida por éste concepto, suerte igual que correrá la condena de indexación impuesta en primer grado.

2.5.2.- AUXILIO DE CESANTÍA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 6a de 1945, Decreto 1160 de 1947 artículo 6, Decreto 3118 de 1968, Ley 344 de 1996, procede la Sala al estudio de esta pretensión por los extremos de la relación laboral 1º de febrero de 2008 a 31 de enero de 2013 y una vez realizadas las operaciones aritméticas, cuadro que hará parte integrante de esta decisión, se obtiene un valor total de \$5.398.780 suma inferior a la determinada por el *a quo*, razón por la que, en virtud del grado jurisdiccional de consulta que se surte

en favor de la demandada, se dispone modificar parcialmente el ordinal tercero de la sentencia.

2.5.3.-COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES

Esta prestación asciende a quince días de salario por cada año de servicio (artículos 8° del D. L. 3135, 43 del D. R. 1848 de 1969 y 8° del D. L. 1045 de 1978), para cuya liquidación el factor a tomar en cuenta es la última asignación básica mensual (artículo 10 del D. L. 3135 de 1968).

Acorde con lo expresado, atendiendo el fenómeno de la prescripción que, como antes se expuso se generó respecto de las eventuales acreencias causadas anteriores al 5 de junio de 2010, efectuadas las operaciones aritméticas pertinentes, se determina que la suma a reconocer al actor por este concepto, asciende a \$1.524.023, suma superior a la que fue determinada por el fallador de primer grado pero, no obstante lo cual, al no haber sido objeto de censura, se mantendrá incólume la decisión en este aspecto.

2.5.4.- PRIMA DE NAVIDAD

De conformidad con el artículo 32 del decreto 1045 de 1978, el valor de esa prestación equivale a un mes del salario que corresponda a 30 de noviembre de cada año, pagadero en la primera quincena del mes de diciembre, o, con base en el último salario devengado, en proporción al tiempo servido durante el año a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicio.

Efectuadas las operaciones aritméticas, aplicando el fenómeno extintivo resulta la suma de \$1.767.150 como prima de navidad, monto inferior a la determinada en la primera instancia, razón por la que, en virtud del grado jurisdiccional de consulta que se surte en favor de la demandada, se dispone modificar parcialmente el ordinal tercero de la sentencia.

2.5.5.- APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES.

Condenó el a quo a la demandada al pago de aportes al sistema de seguridad en pensiones; toda vez que, de conformidad con lo

establecido en los artículos 22 de la Ley 100 de 1993 y 25 del Decreto Reglamentario 692 de 1994, es al empleador a quien le corresponde asumirlos; sin embargo, como quiera que de conformidad con las pruebas recaudadas, se probó que para el pago de su salario, a la demandante se le exigía, la cancelación de aportes a su seguridad social, se declarará que sí, con ocasión de las órdenes de prestación de servicios celebradas entre las partes, realizadas con los ingresos base de cotización correspondientes al contrato, al demandante LUZ MARINA LEÓN REY, o la demandada ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE VILLAVICENCIO, hubiesen efectuado el pago de aportes a la seguridad social en pensión, no tendrá aplicación la condena impuesta por el fallador de primer grado, puesto que en tal caso, el Sistema de Seguridad Social ya percibió las cotizaciones derivadas de los vínculos laborales declarados a favor de la actora. De haberse consignado los aportes por montos inferiores a los salarios realmente devengados, estos deberán hacerse por los valores faltantes.

Así las cosas, se modificará parcialmente el ordinal cuarto de la sentencia apelada, para en su lugar adicionarlo con la anterior precisión, no sin antes señalar, que de haberse cancelado dichos aportes por la demandante, el derecho que le asistiría, sería la devolución en el porcentaje que correspondiera cubrir a la entidad, pero en tal caso, para poder determinar sobre que valores se debía hacer el reintegro de éstos, la demandante debía haber allegado los recibos que acreditaran su pago lo que no aconteció.

2.5.6.- INDEMNIZACIÓN MORATORIA

El artículo 1o. del decreto 797 de 1949, cuyo texto en su alcance ha sido asimilado por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia al contenido del artículo 65 del CS del T, dispone que sí, dentro de los noventa días siguientes a la terminación de un contrato de trabajo, la administración no cancela los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones que le adeude al trabajador o no hubiere efectuado el depósito ante autoridad competente, se le sancionará con un día de salario por cada día de retardo en el pago y que para efectos de exonerarla, ha de tener en

cuenta, cuando sean razonables y se acredite de esta manera que ha actuado de buena fe, los motivos aducidos por la entidad oficial que la ha llevado a la mora.

Como el contrato de trabajo finalizó 31 de enero de 2013 y la ESE empleadora contaba con noventa (90) días hábiles subsiguientes para efectuar el pago de la liquidación de los salarios y prestaciones debidas al actor, término que venció el día 17 de junio de 2013, y transcurrió sin haberle cancelado esos emolumentos, ni mediar justificación válida para ello, no pudiéndose considerar que su actuar estuvo revestido de buena fe, ya que, no obstante haber vinculado al demandante por aparentes órdenes o contratos de prestación de servicios regulados por la Ley 80 de 1993, en la realidad mantuvo con éste, vínculo de trabajo subordinado, luego entonces, era plenamente conocedora, o por lo menos debía serlo, de que durante la relación y finalmente, a la terminación del contrato de trabajo, con el plazo de gracia de los noventa (90) días, erogación que no realizó, tenía el deber de cancelar las prestaciones de ley a la trabajadora demandante, sin justificación para válida tal omisión.

Por ello, como el *a quo* condenó al reconocimiento de esta indemnización a partir del 18 de junio de 2013, día hábil después al cumplimiento de los 90 días que tenía para efectuar el pago de los derechos laborales, se confirmará la sentencia consultada en este aspecto.

2.5.7.- SANCIÓN POR NO CONSIGNACIÓN DE LAS CESANTÍAS

En cuanto a la sanción establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por no consignación de las cesantías, la Sala advierte su improcedencia, como quiera que, tal como ya tuvo oportunidad de pronunciarse la máxima corporación del trabajo entre otras en sentencia No. 45390 de 8 de febrero de 2017, dicha norma no es aplicable a los trabajadores oficiales, razón suficiente para confirmar la sentencia apelada.

2.5.8.- INDEXACIÓN DE LA COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES.

En cuanto a la condena por indexación de compensación en dinero de las vacaciones, la Sala advierte que es perfectamente procedente en aras de evitar los efectos negativos de la pérdida del poder adquisitivo del peso colombiano, debiéndose confirmar la decisión de primer grado, porque al no corresponder a una prestación sino a un descanso, la tardanza en su pago no es resarcida con la condena moratoria antes impuesta.

3.- COSTAS

Dado el fallido resultado de los recursos interpuestos por las partes la Sala se abstiene de imponer condena en costas de esta instancia.

VI. DECISIÓN

La Sala Segunda Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio, administrando justicia en nombre de la república de Colombia y por autoridad de la Ley,

VII. RESUELVE:

PRIMERO. - MODIFICAR la sentencia apelada y consultada que fue proferida el 10 de diciembre de 2019 por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO, en los siguientes términos:

A.- MODIFICAR parcialmente el ordinal tercero de la sentencia apelada y consultada en el sentido de establecer que el valor de las condenas impartidas que para el caso por concepto de auxilio de cesantías corresponde establecerla en **\$5.398.780** y de prima de navidad en **\$1.767.150**.

B.- REVOCAR parcialmente el ordinal tercero de la sentencia consultada para en su lugar absolver a la demanda respecto de la condena impartida por concepto de prima de vacaciones y su correspondiente indexación.

C.- MODIFICAR parcialmente el ordinal cuarto de la sentencia consultada, para en su lugar **ADICIONARLO** para

que, en el evento que con ocasión de las órdenes de prestación de servicios celebradas entre las citadas partes, con los Ingreso Base de Cotización (IBC) correspondientes al contrato, la demandante LUZ MARINA LEÓN REY, o la demandada ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE VILLAVICENCIO, hubiesen efectuado el pago de aportes a la seguridad social en pensión, no tendrá aplicación la condena impuesta por el fallador de primer grado, puesto que en tal caso, el Sistema de Seguridad Social ya percibió las cotizaciones derivadas de los vínculos laborales declarados a favor de la actora. De haberse hecho los aportes por montos inferiores a los salarios realmente devengados, estos deberán hacerse por los valores faltantes.

SEGUNDO. - CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada y consultada.

TERCERO. - SIN COSTAS en esta instancia.

CUARTO. - Por Secretaría, **DEVOLVER** el expediente al Juzgado de origen, previas las anotaciones de rigor.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



RAFAEL ALBEIRO CHAVARRO POVEDA

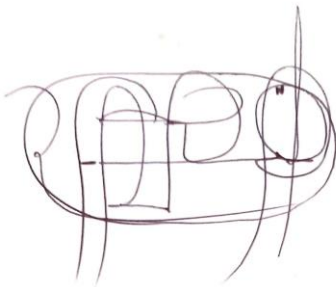
Magistrado



DELFINA FORERO MEJÍA

Magistrada

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Radicado: 500013105001 2018 00241 01
Demandante: LUZ MARINA LEON REY
Demandado: HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE VILLAVICENCIO

A handwritten signature in purple ink, appearing to read 'HOOVER RAMOS SALAS', with a vertical line extending upwards from the right side.

HOOVER RAMOS SALAS
Magistrado