

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, dos (2) de junio de dos mil veintidós (2022)

TIPO DE PROCESO:	Ordinario Laboral de Primera Instancia
DEMANDANTE	VERÓNICA RODRÍGUEZ RÍOS
DEMANDADO:	HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE VILLAVICENCIO
DEMANDADO SOLIDARIO	FRANCOL LTDA.
RADICADO	500013105003 2017 00685 01
JUZGADO DE ORIGEN	Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Villavicencio
TEMA:	Apelación – declaratoria de existencia de contrato realidad – Intermediación – 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 los recursos de apelación interpuestos por las partes, así como el grado jurisdiccional de consulta respecto de las condenas que no fueron objeto de

reproche por la demandada, respecto de la sentencia proferida el 13 de marzo de 2020 por el JUZGADO TERCERO 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 enero de 2008 al 31 de mayo de 2017, la señora VERÓNICA RODRÍGUEZ RÍOS, en calidad de trabajadora, demandó a la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE VILLAVICENCIO, en calidad de empleadora y FRANCOL LTDA., como intermediaria solidaria, con el fin de obtener el reconocimiento y pago de sus prestaciones sociales y demás derechos causados legales en virtud de la relación laboral que entre ellos se configuró, se condene a la demandada a los reajustes salariales, reliquidación de algunos derechos, indemnización moratoria, al pago de la indemnización por despido sin justa causa, aportes al sistema de seguridad social en pensiones por el término que duró la relación laboral, las costas del proceso y lo probado conforme las facultades ultra y extra petita.

Aseveró que durante el período comprendido del 1° de enero de 2008 al 29 de febrero de 2016, 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.

Sin que existiera solución de continuidad siguió vinculada a partir del 1° de marzo de 2016 a la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE VILLAVICENCIO, en el mismo cargo de auxiliar de servicios generales, sin embargo, ya no directamente contratada por dicha entidad, sino con vínculo laboral con FRANCOL LTDA., acto que aceptó realizar de esa forma so pena de ser despedida, suscribiendo varios contratos de trabajo celebrados a término fijo, finalizando la relación el 30 de mayo de 2017.

Expuso que, a partir de esa nueva forma de modalidad contractual, sus condiciones laborales fueron desmejoradas en cuanto al salario, toda vez que cuando estuvo laborando directamente con la ESE recibía la suma de \$1.146.600 a través de contratos de prestación de servicios y, que a partir de la nueva relación laboral devengó el salario mínimo, más auxilio de transporte.

Relató que en el tiempo que prestó los servicios directamente con la ESE, adquirió las enfermedades de: SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO IZQUIERDO y EPICONDILITIS LATERAL BILATERAL padecimientos que, según dictamen de PCL del 24 de julio de 2017, fueron calificados como origen laboral.

Que, prestando sus servicios al ESE demandado, el 8 de enero de 2016 sufrió un accidente laboral, cuando un paciente psiquiátrico la agredió de manera física, dejándole hematomas en el rostro, por lo que, para el momento que suscribió el contrato de trabajo con FRANCOL LTDA, se encontraba con recomendaciones médicas.

Manifestó que durante el tiempo que prestó sus servicios al Hospital, tuvo como jefes inmediatos a los señores ANDRÉS ALBERTO GONZÁLEZ, MIGUEL ANTONIO LINARES, HÉCTOR MOGOLLÓN ROJAS, YULI ROJAS, CAROL JOHANNA OTERO GÓMEZ, FRANKLIN BELTRÁN y MIGUEL MORENO, quienes fungieron como supervisores de los contratos y expedían los cuadros de turnos mensuales, en los que se identificaba la jornada y dependencia en la que los prestadores del servicio debían desarrollar su actividad, además de estar pendientes que las labores se realizaran.

Que para el desarrollo de la labor en la ESE demandada, recibía, por intermedio de los supervisores, herramientas de trabajo y elementos de protección de su propiedad, los horarios que en forma mensual establecía la entidad de seguridad social en salud eran rotativos, de 6:00 a.m. a 1:00 p.m., y de 1:00 p.m. a 7:00 p.m., mientras que en la sociedad FRANCOL LTDA., eran de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., y de 10:00 a.m. a 6:00 p.m.,

Refirió que el 5 de julio de 2017 instauró reclamación solicitando el reconocimiento y pago de sus derechos laborales.

III. CONTESTACIONES DE 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 los contratos de prestación de servicios, el accidente laboral, las funciones por ella desempeñadas, las de los supervisores y la remuneración percibida durante el tiempo que prestó servicios a la ESE. Respecto de los demás, manifestó no ser ciertos y no constarle.

Propuso las excepciones que denominó “*inexistencia del contrato de trabajo y prescripción*”.

FRANCOL LTDA., se opuso a las pretensiones², aceptó los hechos, relacionados con la existencia de la vinculación laboral a través de varios contratos de trabajo a término fijo, la prestación de los servicios en el área de servicios generales del Hospital Departamental de Villavicencio, la negativa de pagar la misma contraprestación que percibía en la ESE, las enfermedades padecidas por la demandante dictaminadas como origen laboral, el accidente de trabajo que sufrió, la falta de afiliación a la ARL, las recomendaciones que tenía al momento de suscribir el contrato de trabajo, la suscripción de los varios contratos de trabajo a término fijo, el lugar de la prestación de los servicios, el horario y el valor de la contraprestación recibida en la ESE. Respecto de los demás, manifestó no ser ciertos y no constarle.

Propuso las excepciones que denominó “*falta de legitimación en la causa por pasiva, pago, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido*”.

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

¹ Folios 266 a 272 C - 1.

² Fólíes 32 a 50 C-2.

artículo 24 del C.S.T, no desvirtuada por la ESE demandada y que el vínculo efectuado en el periodo comprendido de 1° de marzo de 2016 a 31 de mayo de 2017, a través de la empresa FRANCOL LTDA., fue una vinculación formal, realizada bajo la libre determinación de la trabajadora, sin que existiera una tercerización laboral ilegal, declaró la existencia de varios contratos de trabajo suscritos con la ESE - HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE VILLAVICENCIO con los siguientes extremos laborales: **(i)** 1° de marzo a 30 de abril de 2008; **(ii)** del 1° de junio a 31 de octubre de 2008; **(iii)** de 1° de diciembre de 2009 a 31 de octubre de 2010; **(iv)** del 1° de diciembre de 2010 a 29 de febrero de 2016; infundado el medio exceptivo que denominó inexistencia de contrato de trabajo, no probada la excepción de prescripción respecto de los aportes a pensión de toda la relación laboral y las cesantías del último contrato ejecutado - 1° de diciembre de 2010 a 29 de febrero de 2016, probada parcialmente respecto de los derechos causados con anterioridad al 5 de julio de 2014 y al mismo día y mes del año 2013 en lo que atañe a la compensación en dinero de las vacaciones y, probado totalmente frente a los demás vínculos, por lo que condenó a la E.S.E. demandada al pago de los saldos insolutos respecto de las acreencias no afectadas por el fenómeno extintivo – cesantías y vacaciones, así como a partir de 22 de junio de 2016 y hasta que sean canceladas esas acreencias al pago de la indemnización moratoria y los aportes al sistema de seguridad social integral, la absolvió de las demás pretensiones, así como absolvió a FRANCOL LTDA., de las pretensiones formuladas en su contra e impuso condena en costas a la demandante en favor de FRANCOL LTDA. y a la ESE demandada en favor de la demandante señora VERÓNICA RODRÍGUEZ.

V. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, las partes interpusieron recurso de apelación.

La actora presenta su reparo respecto de dos situaciones: (i) la primera expresando desacuerdo con la declaratoria parcial de la

prescripción, puesto que en su sentir ningún derecho se encuentra afectado, toda vez que la causación de los derechos laborales inicia desde el momento en que se reconoce el contrato de trabajo; (ii) fundada en el hecho que conforme con la certificación que allegó la demandada con la contestación de la demanda se discrimina que emolumentos devengaba el personal del planta del Hospital Departamental de Villavicencio que desempeñan el cargo de auxiliar de servicios generales, tales como bonos de recreación y alimentación, así como la prima de navidad y de servicios, motivo para solicitar el reconocimiento en su favor.

Por su parte la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE VILLAVICENCIO, fundó su inconformidad en varios supuestos: (i) en el hecho que el juzgador de primera instancia desconoció la figura establecida en la Ley 80 de 1993, que regula el mecanismo para suplir las necesidades de personal de la institución, permitiendo la contratación a través de acuerdos de prestación de servicios. Igualmente, reprochó validar el testimonio de la señora MARTHA IVED PARRADO, puesto que, al haberse propuesto tacha de sospecha respecto de ella, debido a que tenía un proceso en iguales condiciones y haber servido la demandante como testigo en el proceso de la deponente está afectada su imparcialidad, por lo que no se demuestran los elementos esenciales para la declaratoria del contrato de trabajo; (ii) otro reparo lo hizo consistir en el hecho de ser condenada en costas, cuando no prosperaron todas las pretensiones de la demanda; (iii) finalmente, presenta desacuerdo con la condena a la indemnización moratoria, pues insiste en su improcedencia, toda vez que, la ESE hasta el momento que se terminó la relación que la ataba con la demandante estuvo bajo el convencimiento que existía un contrato de prestación de servicios, luego entonces no existía la obligación de consignar a un fondo las cesantías y mucho menos cancelar alguna suma por prestaciones sociales a la finalización del contrato, actuar que es demostrativo de buena fe.

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 los recursos 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 sí, 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 los bonos de recreación y alimentación, así como las primas de navidad y de servicios, en igual forma, si es viable avalar las demás condenas que le fueron impuestas, y 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.

VERÓNICA RODRÍGUEZ RÍOS solicita se declare la existencia de un único contrato de trabajo celebrado entre las partes de este proceso, vínculo laboral que se mantuvo vigente desde el 1º de enero de 2008 al 31 de mayo de 2017, 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 adicione; 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*

¹ artículos 194 y 195 de la ley 100 de 1993

disposición ya citada, han de involucrarse, a manera solamente de ejemplo, aquellas actividades relacionadas con el aseo, vigilancia y 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, como se desprende de la constancia expedida por la Unidad Funcional de Talento Humano³, y los demás documentos allegados al informativo, que dicen contener órdenes y contratos de prestación de servicios⁴, se aprecia que está acreditado que, entre el 30 de abril de 2008 y hasta el 29 de febrero de 2016, desempeñando el cargo de auxiliar de servicios generales – lavandería, VERÓNICA RODRÍGUEZ RÍOS efectivamente prestó sus servicios a la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE VILLAVICENCIO.

El cargo que ocupaba la accionante se encuadra en actividades de servicios generales – lavandería, lo que lo 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:

³ Folios 23 a 49 C-1.

⁴ Folios 42 a 191 C-1.

a) La actividad personal del trabajador.

b) La continuada subordinación o dependencia.

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 recalcarse 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, como se acreditó con la certificación expedida por el Profesional Especializado de la Unidad Funcional de Talento Humano del HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE VILLAVICENCIO⁵, 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, se desempeñó como AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES – LAVANDERÍA.

La referida documental, además de especificar las obligaciones a ejecutar en la prestación de los servicios, 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, para los años 2008 y 2009 \$1.000.000; 2010 \$1.050.000; 2011 \$1.092.000 y los años 2012 a

⁵ Folios 23 a 41 C-1.

2016 la suma de \$1.146.000 excepto enero de 2016 que lo fue en suma de \$1.834.560.

En cuanto a la efectiva prestación personal del servicio de la demandante en favor de la ESE demandada, se recibieron los testimonios de las siguientes personas: MARTHA IVED PARRADO persona respecto de quien la demandada propuso tacha de sospecha y los señores HÉCTOR MOGOLLÓN ROJAS y GERMAN DIONISIO SANTIAGO PARDO, sobre quienes la parte demandante propuso tacha sospecha.

La primera de ellas expresó que, en el periodo comprendido del año 1999 a 2016 se vinculó al Hospital Departamental de Villavicencio, por lo que su relación es de índole laboral, ya que fueron compañeras como auxiliares de servicios generales, razón por la cual le consta que la demandante ingresó en enero del año 2008 en el área de lavandería, desarrollando sus labores en las áreas de UCI, pediatría, urgencias, consulta externa y psiquiatría.

Expresó que los horarios estaban distribuidos por turnos, uno que se desarrollaba de 6:00 a.m., a 12:00 m.; uno segundo de 12:00 m. a 6:00 p.m., y uno tercero de 6:00 p.m. a 6:00 a.m., siendo controlados por el coordinador, quien además elaboraba los cuadros de turno y lo asignaba a cada prestador de servicio, que para el caso quienes actuaban como supervisores eran los señores Andrés, Miguel Linares y Héctor Mogollón.

Expuso que al igual que ella la demandante recibía órdenes del Hospital a través de los jefes inmediatos o supervisores, quienes eran las que le daban las instrucciones, tales como controlar los horarios que estaban preestablecidos en el cuadro de turnos, estar pendientes que las labores se desarrollaran en debida forma, informó que había personal de planta que realizaban las mismas actividades que ellas y gozaban de las mismas herramientas de trabajo.

Ilustró que las herramientas que les suministraba el Hospital consistían en un carro exprimidor y recolector, la escoba, un trapero, igualmente lo único que les suministraban a título de elementos de protección era el tapabocas, ya que los gorros y las

botas era de parte de ellas, comentó que no gozaban de autonomía pues siempre tenían que guiarse por un cuadro de turno y por las directrices que les diera el jefe inmediato, que para el cambio de algún turno debían contar con la autorización del jefe.

Manifestó que en el tiempo que estuvo prestando los servicios directamente al Hospital a la demandante le tocaba asumir el pago de la seguridad social, que para recibir su remuneración debía cada mes presentar una cuenta de cobro, anexando un informe de funciones realizadas, firmado por el supervisor de turno, adujo que se hacían reuniones mensuales, pero si había algo extraordinario se realizaban antes y consistían en el mejoramiento que debían realizar en la prestación del servicio.

Se recibió el testimonio del señor HÉCTOR MOGOLLÓN, quien declaró que desde el 2 de septiembre de 1992 se encuentra vinculado al Hospital Departamental de Villavicencio y en la actualidad ostenta el cargo de supervisor técnico administrativo, refirió que en el tiempo que la demandante tuvo relación directa con el Hospital, fue vinculada por contrato de prestación de servicios y en virtud de ello la conoció en el área de aseo y desinfección.

Expuso que la demandante tenía que hacer el aseo del piso, paredes, ventanas y techo directamente, que las labores las prestaba en cierto número de horas, entonces podía ser rotativo, según el cronograma de actividades, podía ser una mañana, una tarde o una noche hasta completar las horas, es decir, de 7:00 a.m. a 1:00 p.m., de 1:00 p.m. a 7:00 p.m., y de 6:00 p.m. a 6:00 a.m., que el cronograma de actividades venía directamente en la caracterización del contrato y del área administrativa del Hospital, pero había que hacer la distribución de horas durante el flujograma de trabajo que se le colocaba en el cronograma de actividades, las que eran supervisadas por él.

Afirmó que la supervisión consistía en verificar que las actividades en las correspondientes áreas quedaran bien elaboradas, ya que en el área de lavandería debía estar la ropa bien esterilizada y si las actividades quedaban mal hechas tenían que volver a hacerlas,

hasta que quedaran bien, refirió que para pedir un permiso debía llevarlo por escrito para que le cambiara el turno y ella posteriormente lo repusiera, y completar las horas contratadas, acto que debía ser autorizado por la subgerencia administrativa con el visto bueno de Recursos Humanos.

Ilustró que la asignación de tareas a la demandante se hacía a través de un cuadro a fin de mes, que debían asistir a reuniones y al cabo de la terminación de sus labores se expedía una certificación para que posteriormente pasara a la cuenta de cobro a fin que el nominador y ordenador de gasto le hicieran el pago, refirió que había personal del planta del Hospital que realizaban las mismas actividades que los prestadores del servicio, ya que ellos están bajo el mismo cuadro de turnos y realizaban lo mismo y utilizaban iguales herramientas y debía ceñirse al cronograma de actividades elaborado por el área administrativa del Hospital.

Finalmente, se escuchó el testimonio del señor GERMAN DIONISIO SANTIAGO PARDO, quien declaró que desde el 7 de mayo de 1992 es empleado del Hospital Departamental en el área de talento humano, por lo que en virtud de dicha relación le correspondió en algunos momentos realizar todos los trámites para efectos de la contratación de la demandante, informó que como Coordinador de la Unidad de Talento Humano, recibía las solicitudes del jefe o coordinador de la unidad de aseo y lavandería o directamente de la subgerencia administrativa para vincular el personal, previo visto bueno de la gerencia, haciendo la valoración de los oferentes para suplir la necesidad de los servicios, verificando el cumplimiento de los requisitos e idoneidad que exige el hospital.

Manifestó que le consta que la demandante fue contratada por prestación de servicios, para el desarrollo de actividades en el área de apoyo logístico de aseo o lavandería y en contraprestación el hospital pagaba un valor determinado, que esa contratación se realizaba para suplir al personal de planta ya que no era suficiente con ellos, aseveró que para esa forma de contratación se delega un supervisor que casi siempre es el Coordinador de la Unidad de aseo quien tiene la obligación de verificar que el

contrato se cumpla y elaborar la correspondiente certificación de si efectuaban o no bien el servicio que se había pactado, si no se prestaba en los términos que se pactaba, tenía la obligación de presentar el correspondiente informe directamente a la gerencia.

Expuso que la figura de supervisión solo se da para los contratos de prestación de servicios y suministro, que se limita a la verificación del cumplimiento de las obligaciones contractuales, asignando la agenda en que se va a prestar el servicio, concertándola con el prestador y efectúa el suministro de los elementos, informó que la responsabilidad de quien elabora los cuadros o las agendas para que los prestadores cumplan con sus obligaciones es del coordinador de la unidad, que casi siempre es el coordinador de la unidad el mismo designado por la gerencia como supervisor, a él le corresponde una vez se determina que ya está la persona contratada en el área desinfección y aseo entregarle su agenda de trabajo o de turnos o en el espacio de tiempo en que se fueran a cumplir las obligaciones contractuales.

Adujo que el personal del planta del Hospital realizaba las mismas actividades que efectuaba la demandante, que en caso que la prestadora necesitara un permiso era una situación que debía manejar el Coordinador de la unidad, si faltaba alguna persona, se hacia un informe a la gerencia en relación al no cumplimiento de esas actividades o se acordaba con el prestador de servicios o dependiendo la justificación de la no prestación del servicio, se convenía una reposición del trabajo, o simplemente informaban a gerencia y con el área jurídica tomaban la decisión frente al no cumplimiento de esas actividades.

Con los medios de convicción referidos precedentemente se encuentra probado que los servicios que la demandante 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 – lavandería ejecutados 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 de los Jefes de Supervisión de dicha ESE, que para el caso correspondía a los señores Andrés Alberto González, Miguel Antonio Linares y Héctor Mogollón Rojas 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, como lo expusieron los testigos, labores que no permiten el ejercicio de la labor autónoma e independiente que caracteriza los contratos de prestación de servicios profesionales.

La parte demandada funda su inconformidad en el hecho que, conforme lo faculta el numeral 3° del artículo 32 de la Ley 80 de 1990, cuando las actividades de funcionamiento no pudiesen realizarse con personal de planta, como ocurrió con la demandante, es posible válidamente suscribir contratos de prestación de servicios.

A ese argumento no puede dársele prosperidad, habida consideración que esa forma de contratación de personal solo es viable en la medida que la prestación del servicio se requiera en forma temporal y no con ánimo de permanencia, como sucede en el caso ahora objeto de estudio, en que el vínculo se extendió por más de un año.

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 VERÓNICA RODRÍGUEZ RÍOS, en los períodos que se observan de los contratos de prestación de servicios, como Auxiliar de servicios generales - lavandería- 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 por el contrario, el material probatorio recaudado, en especial la declaración de los testigos a instancia de la parte demandada señores Héctor Mogollón y German Santiago Pardo, lo que acredita es la existencia de un verdadero contrato de trabajo, ya que si bien alegaron que en la entidad no se cumplía un horario y que el supervisor no tenía la calidad jefe, en forma indirecta refirieron que las órdenes se daban a través de éstos, personas que estaban vinculados a la planta de personal del Hospital y quienes le decían a la actora como debía ejecutar su labor y los turnos a desarrollar, lo que ratifica actos de subordinación por parte del Hospital.

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.

En cuanto a la tacha de sospecha elevada por las partes, respectivamente en contra de los testigos MARTHA IVED PARRADO, HECTOR MOGOLLON y GERMAN DIONISIO SANTIAGO PARDO, debe manifestar la colegiatura que no es una inhabilidad para declarar, que conlleve 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 señora PARRADO hubiese iniciado proceso ordinario laboral, o que MOGOLLÓN y SANTIAGO PARDO sean trabajadores del Hospital, por el contrario quien más que ellos, que estuvieron presentes en el periodo en que la actora prestó servicios en el Hospital, para narrar sobre cómo se dieron las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se desarrolló el vínculo entre las partes.

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

2.2.- EXTREMOS TEMPORALES

dado que no fue objeto de censura por parte del actor la declaración de los distintos contratos de trabajo que el fallador de primer grado estableció y, que los extremos temporales por éste determinados concuerdan con los contratos de prestación de servicios suscritos⁶, de ahí que se confirmará lo resuelto en la sentencia apelada y consultada.

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, contraprestación que se cancelaban en forma mensual, de ahí que se confirmará en tal aspecto la sentencia consultada.

2.4.- EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN

⁶ Fólíos 29 a 189 C-1.

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 a la actora 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 5 de julio de 2017⁷, 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 20 de noviembre de 2017⁸ su notificación se llevó a cabo el 21 de junio de 2018⁹, esto es, dentro del año siguiente a su admisión que lo fue el 11 de mayo de 2018, publicada en estado el 15 del mismo mes y año¹⁰, luego en dicha calenda se interrumpió el fenómeno extintivo.

Así las cosas, acertó el fallador de primer grado en la fijación del término de prescripción de las cesantías, dado que el último vínculo finalizó el 29 de febrero de 2016, desde ahora se anuncia que, respecto de éstas, no opera el referido fenómeno extintivo. En igual sentido acertó en cuanto a la imprescriptibilidad de los

⁷ Folios 238 a 242 C-1.

⁸ Folio 257 C-1.

⁹ Folio 265 C-1.

¹⁰ Folio 259 C-1.

aportes al sistema de seguridad social integral en pensiones de toda la relación laboral.

Tratando el tema de la prescripción de la compensación en dinero de las vacaciones durante la vigencia contractual y de la compensación en dinero de las vacaciones al finalizar el contrato de trabajo se tiene por sentado que:

*“...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, 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 precedentes al 5 de julio de 2013, acertó en la forma como las determinó, por lo que se confirmará en tal aspecto la sentencia apelada.

Finalmente, y como quiera que ante esta instancia se reclaman los derechos de bonos de recreación y alimentación, así como la prima de navidad y servicios, la Sala advierte que la prescripción de dichos derechos, conforme los criterios jurisprudenciales es de 3 años¹¹, luego entonces, de ser viable su reconocimiento, de ahí que es del caso declarar prescritas las causadas con anterioridad al 5 de julio de 2014.

2.5.- DE LAS CONDENAS IMPUESTAS POR EL A QUO

2.5.1.- PRIMA DE SERVICIOS.

La Sala advierte su improcedencia y por tanto decretará su confirmación, 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, precisó que tales trabajadores no tienen derecho a prima de servicios, por no estar consagradas para ellos en el ordenamiento legal.

Ahora, como se explicó ciertamente esa prestación no está contemplada para los trabajadores oficiales, sin embargo, la entidad demandada con su contestación allegó una certificación expedida por la Unidad Funcional de Talento Humano¹² en la que documenta que a los trabajadores de planta al cargo de auxiliar de servicios generales se les reconoce prima de servicios, empero, dicha súplica resulta nueva dentro del proceso, pues en la demanda no se hizo alusión ni en las pretensiones, ni dentro de la narración de los supuestos fácticos; por eso, el *a quo* no hizo pronunciamiento sobre ello, en tal sentido, proceder como lo reclama la recurrente vulneraría los derechos y garantías procesales esenciales, tales como: debido proceso, derecho de

¹¹ Sentencia 43894 de 10 de junio de 2015.

¹² Folio 296 C-1.

defensa y contradicción, a ser odio y vencido en juicio, bajo esos derroteros no resiste un análisis lógico jurídico el reparo formulado, garantizando de esta manera el principio de congruencia que impera en los negocios de naturaleza procesal del trabajo, conforme lo preceptuado en el artículo 281 del CGP, aplicable por remisión expresa en el artículo 145 del CPT y de la SS.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia del 10 de marzo de 1998, señaló sobre el particular:

“El derecho de defensa y el debido proceso exigen que la relación jurídica procesal quede delimitada ab initio en el juicio. Es por eso que el demandante, al elaborar su demanda laboral, debe ser cuidadoso no sólo al formular sus pretensiones, sino de manera muy especial al presentar los hechos que constituyen la causa petendi. Si bien las falencias en cuanto a las primeras pueden ser reparadas en los juicios del trabajo por el juzgador de primer grado, a condición de que los hechos que le sirven de apoyo hayan sido planteados y discutidos en juicio, no puede ese mismo funcionario, ni ningún otro, corregir el rumbo del proceso trazado por el accionante, alterando la causa petendi en que éste fincó su acción.”.

Son las anteriores razones que llevan una vez más a confirmar la sentencia apelada en tal sentido.

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 1° de diciembre de 2010 al 29 de febrero de 2016 y una vez realizadas las operaciones aritméticas, cuadro que hará parte integrante de esta decisión, se obtiene un valor total de **\$6.151.418** 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.

2.5.3.-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 julio de 2013, efectuadas las operaciones aritméticas pertinentes, se determina que la suma a reconocer al actor por este concepto, asciende a **\$1.522.430**, 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.

2.5.4.- 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, razón por la cual contrario a lo determinado por el *a quo* es dable el reconocimiento de dicha prestación, razón por la cual se revocará parcialmente el ordinal quinto de la sentencia apelada.

Efectuadas las operaciones aritméticas, aplicando el fenómeno extintivo resulta la suma de \$1.872.780 como prima de navidad, valor a la que se condenará a la entidad demandada.

2.5.5.- BONIFICACION POR RECREACIÓN y SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN

De conformidad con lo establecido con los artículos 3° del decreto 451 de 1984 y 51 del decreto 1042 de 1978 en concordancia con los artículos 10 y 14 del decreto 1374 de 2010 tienen derecho a dicho emolumento los empleados públicos, sin hacer extensión a los trabajadores oficiales, razón por la cual no es posible su reconocimiento, como en efecto lo determinó el fallador de primer grado.

Ahora, es verdad que la entidad demandada con su contestación allegó una certificación expedida por la Unidad Funcional de Talento Humano¹³ en la que documenta que a los trabajadores de planta en el cargo de auxiliar de servicios generales se les reconoce subsidio de alimentación y bonificación por recreación, empero, al informativo no se allegó prueba que refleje los parámetros para su eventual posible cuantificación imposibilitando a la Sala su reconocimiento.

2.5.6.- APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES.

Condenó el a quo a la demandada al pago de aportes al sistema de seguridad en pensiones; 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 si, con ocasión de las órdenes de prestación de servicios celebradas entre las citadas partes, realizadas con los IBC correspondientes al contrato, la demandante VERÓNICA RODRÍGUEZ RÍOS, 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 actora, el derecho que le asistiría, sería la devolución del aporte en el porcentaje que correspondiera cubrir a la entidad, pero en tal caso, para poder determinar sobre que

¹³ Folio 296 C-1.

valores se debía hacer el reintegro de éstos, la demandante debía haber allegado los recibos que acreditaran su pago.

2.5.7.- 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 si, 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 29 de febrero de 2016 y la ESE empleadora contaba con noventa (90) días hábiles subsiguientes para efectuar el pago de la liquidación de los salarios y prestaciones debidas a la actora, término que venció el día 13 de julio de 2016, 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 a la 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 al trabajador demandante, sin justificación para válida tal omisión.

Sería entonces pertinente confirmar la sentencia apelada y consultada en tal aspecto sino fuese porque el *a quo* condenó al reconocimiento de esta indemnización a partir del 22 de junio de 2016, cuando debió ordenarla contando un día hábil después al

cumplimiento de los 90 días que tenía para efectuar el pago de los derechos laborales, esto es, desde el 14 de julio de 2016, razón por la cual se modificará parcialmente el ordinal tercero de la providencia objeto de consulta.

3.- COSTAS DE PRIMERA INSTANCIA

Finalmente, en lo que a la condena en costas refiere, no es viable la revocatoria, pues las mismas son la carga económica que dentro de un proceso debe afrontar la parte que obtuvo una decisión desfavorable y comprende además de las expensas erogadas por la otra parte, las agencias en derechos, cuya condena tiene por finalidad la de resarcir a la parte vencedora, los gastos en que incurrió en defensa de sus intereses.

El artículo 365 del CGP, que regula la materia señala:

“(…)

1. Se condenará en costas a la parte vencida en el proceso, o a la que se le resuelva desfavorablemente el recurso de apelación, casación, súplica, queja, anulación o revisión que haya propuesto. (...)”.

De ahí que la Corte Constitucional en sentencia C-089 de 2002, M.P. Eduardo Montealegre, aunque refiriéndose al CPC, señaló:

“Nuestro Código de Procedimiento Civil adopta un criterio objetivo en lo relativo a la condena en costas: se condena en costas al vencido en el proceso, incidente o recurso independientemente de las causas del vencimiento. No entra el juez, por consiguiente, a examinar si hubo o no culpa en quien promovió el proceso, recurso o incidente, o se opuso a él, y resultó vencido” (Corte Constitucional, sentencia C-480 de 1995, M.P., Jorge Arango Mejía). La misma corporación ha señalado que en este punto se sigue “(...) la teoría moderna procesal pues, como lo señala Chioyenda, 'la característica moderna del principio de condena en costas consiste precisamente en hallarse condicionada al vencimiento puro y simple, y no a la intención ni al comportamiento del vencido (mala fe o culpa)'. En efecto, aun cuando el carácter de costas judiciales dependerá de la causa y razón que motivaron el gasto (...)”

Bajo tales presupuestos, al haber prosperado alguna de las pretensiones es viable que la demandada asuma el pago de las costas procesales, por tanto, se mantendrá la condena de la primera instancia.

4. COSTAS DE LA SEGUNDA INSTANCIA

Dado el fallido resultado del recurso interpuesto por la demandada E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE VILLAVICENCIO, se le condenará en costas de esta instancia, en favor de la demandante VERÓNICA RODRÍGUEZ RÍOS, las que, conforme al artículo 366 del CGP, SE LIQUIDARÁN de manera concentrada por el Juzgado de primer grado.

SE FIJA como valor de las agencias en derecho causada en esta instancia, la suma de un millón de pesos (\$1.000.000) y se ordena que, por Secretaría se devuelva el expediente al Juzgado de origen.

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 13 de marzo de 2020 por el JUZGADO TERCERO 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 por concepto de auxilio de las cesantías asciende a **\$6.151.418** y por compensación en dinero de las vacaciones el monto de **\$1.522.430**.

B.- REVOCAR parcialmente el ordinal quinto de la sentencia apelada para en su lugar condenar a la demandada al reconocimiento y pago en favor de la demandante VERÓNICA RODRÍGUEZ RÍOS del siguiente concepto: Prima de navidad en suma de **\$1.872.780**;

C.- MODIFICAR parcialmente el ordinal cuarto de la sentencia apelada y 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 IBC correspondientes al contrato, la demandante VERÓNICA RODRÍGUEZ RÍOS, 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.

D.- MODIFICAR parcialmente el ordinal tercero de la sentencia apelada y consultada, para en su lugar establecer que el pago de la indemnización moratoria se da a partir del 14 de julio de 2016.

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

TERCERO. - CONDENAR al demandado E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE VILLAVICENCIO, al pago de las costas de esta instancia en favor de la demandante VERÓNICA RODRÍGUEZ RÍOS, las que se liquidarán de manera concentrada por el Juzgado de primera instancia (artículo 366 del CGP). Se fija como valor agencies en derecho en esta instancia, la suma de un millón de pesos (\$1.000.000).

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Radicado: 500013105003 2017 00685 01
Demandante: VERÓNICA RODRÍGUEZ RÍOS
Demandado: HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE VILLAVICENCIO y Otro



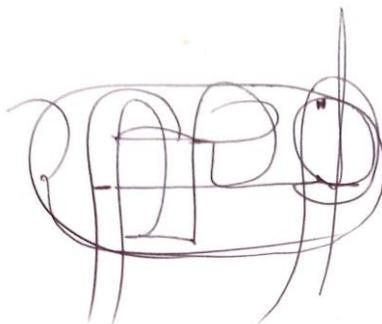
RAFAEL ALBEIRO CHAVARRO POVEDA

Magistrado



DELFINA FORERO MEJÍA

Magistrada



HOOVER RAMOS SALAS

Magistrado