

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA



SALA TERCERA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

Magistrado Ponente: Dr. CARMELO DEL CRISTO RUIZ VILLADIEGO

Expediente: 23-001-31-05-003-2019-00343-01, Folio 100-2021

Montería, diecinueve (19) de noviembre de dos mil veintiuno (2021)

Procede la Sala en aplicación del Decreto 806 de 2020, a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia de fecha seis (06) de abril de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Montería, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL** promovido por **CESAR AUGUSTO GUILLEN PITALUA** contra **ESE HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA**.

I. ANTECEDENTES

I.I. Pretensiones.

El actor solicita se declare que entre él y la ESE HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA, existió relación laboral desde el 1 de septiembre de 2015 hasta el 28 de febrero de 2017. Que fue despedido sin justa causa y se condene al pago de la indemnización contemplada en el artículo 64 del C.S.T y de la SS.

Que se reconozca y se condene al demandado a pagar a favor del demandante las Cesantías, Intereses de las Cesantías, Prima Legal de Servicios, Vacaciones, Auxilio de Transporte, correspondientes al periodo comprendido entre el 01 de septiembre de 2015 hasta el 28 de febrero de 2017.

Además, solicita el reintegro a la ESE Hospital San Jerónimo de Montería, en las mismas o mejores condiciones laborales.

Por último, que las sumas reconocidas sean indexadas, se condene ultra y extra petita, costas y agencias en derecho a la demandada.

I.II. Hechos

Las pretensiones precedentes se fundamentaron en los siguientes hechos que la Sala sintetiza así:

Que entre la ESE HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA y el señor CESAR AUGUSTO GUILLEN PITALUA, existió una relación laboral. Que prestó sus servicios personales en el cargo de AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES. Que fue contratado bajo la modalidad de prestación de servicios, conforme a los siguientes contratos:

N° DEL CONTRATO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN	TIEMPO LABORADO
278 DEL 15/2015	01/09/2015	31/10/2015	2 MESES
850 – 15/2015	01/11/2015	31/12/2015	2 MES
242 DEL 31/01/2016	01/01/2016	31/01/2016	1 MES
559 DEL 01/01/2017	01/01/2017	31/01/2017	1 MES
1127 DEL 2017	01/02/2017	31/04/2017	3 MESES

Que desempeñaba su labor de lunes a domingo, de 5:00 am- 2:00 pm o de 2:00 pm- 10:00 pm, bajo subordinación y dependencia de la demandada, pues recibía órdenes, instrucciones y directrices. Además, de manera continua e ininterrumpida.

Que devengaba mensualmente como salario el valor de UN MILLÓN CIEN MIL PESOS (\$1.100.000). Que el día 28 de febrero de 2017, la demandada terminó el contrato sin justa causa legal, sin mediar

memorando o llamado de atención que justifica el despido. Además, nunca pagó cesantías, intereses de cesantías, prima de servicios, auxilio de transporte, vacaciones.

En virtud de lo anterior, se presentó reclamación administrativa el día 4 de febrero de 2019 ante la ESE HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA, quien negó las peticiones.

I. III. Contestación de la demanda

Admitida la demanda y notificada en legal forma, la demandada contestó oponiéndose a las pretensiones; Frente a los hechos se opuso a todos y cada uno. Propuso las excepciones de fondo que denominó: *inexistencia de las obligaciones laboral, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido,*

I.IV. Trámite procesal.

Las audiencias estatuidas en el artículo 77 y 80 del CPTSS se surtieron en forma separada, recaudándose pruebas documentales, interrogatorio de parte del demandante y practicando los testimonios de HERNANDO AGRESSOT LUGO, OSCAR OMAR OLIVO BERNAL, y MARISOL LOPEZ VARGAS.

II. LA SENTENCIA APELADA

A través de sentencia de fecha 6 de abril de 2021 el A-quo accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda, al estimar que, entre el señor CESAR AUGUSTO GUILLEN PITALUA y la ESE HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA existió un contrato de trabajo realidad, bajo el principio de la realidad sobre la forma, en el cargo de auxiliar de servicios generales, por 3 contratos laborales comprendidos durante los períodos:

- Del 01 de septiembre de 2015 a 31 de diciembre de 2015.
- Del 01 de enero de 2016 al 31 de enero de 2016.
- Del 01 de enero de 2017 al 28 de febrero de 2017.

Argumenta el A-quo que la demandada no objetó la prestación personal del servicio del señor Guillen. Se acredita la vinculación contractual bajo los contratos Nos. 278-15, 850-25, 242-16 y 559-17.

Que son trabajadores oficiales quienes desempeñen cargos destinados al mantenimiento de la planta hospitalaria o de servicios generales, labores que son por contrato de trabajo.

Encuentra que la demandante tiene derecho al reconocimiento de cesantías y vacaciones de los años 2015, 2016 y 2017 en proporción al tiempo laborado, por ende, condena a la ESE HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA pago de las siguientes sumas y conceptos:

- Cesantías año 2015 \$366.667
- Vacaciones año 2015 \$183.333
- Cesantías año 2016 \$ 91.667
- Vacaciones año 2016 \$ 45.833
- Cesantías año 2017 \$183.333
- Vacaciones año 2017 \$ 91.667

El demandado fue absuelto sobre las demás pretensiones de la demanda, por no encontrar cabida a ellas. Concretamente sobre el interés a las cesantías, de conformidad con el artículo 3 ley 41 de 1975 y el artículo 29 del Decreto 1453 de 1999, asegura que no hay lugar al pago por parte demandando; en cuanto, a la prima la deniega debido a que no se hizo referencia la prima o primas pretendidas, para realizar su análisis desde la perspectiva del trabajador oficial.

Sobre el auxilio de transporte, encuentra no probados los requisitos establecidos en el Decreto 1258 de 1959; referente a la sanción moratoria por no pago de las prestaciones sociales, para los trabajadores oficiales se aplica el Decreto 797 de 1949. No hay lugar a la condena por entablar la relación por la mera presunción del artículo 20 del Decreto 2127 de 1945 y 24 del CST, más no por pruebas fehacientes de la relación de subordinación; finalmente, en lo que respecta al despido injusto, no hay prueba que permita analizar si fue realizado con o sin justa causa.

Por último, declaró no prósperas las excepciones propuestas de "inexistencia de las obligaciones laboral", "inexistencia de la obligación", y parcialmente prospera el "cobro de lo no debido". Condena en costas a la demandada y no estudia las pretensiones subsidiarias.

II.I. EL RECURSO DE APELACIÓN.

El apoderado judicial del demandante mostró su inconformidad frente a la sentencia de primera instancia, indicando que no se dio valor probatorio exhaustivo a los testigos, pues la relación laboral fue continua sin lapso de interrupción. De los testimonios se tiene que fueron compañeros laborales del demandante y que nunca manifestaron que hubiera interrupción, fueron claros, contundentes y fehacientes, al manifestar los extremos de la relación laboral.

Además, mal se haría en pensar que no se puede cancelar la sanción moratoria por el no pago de las prestaciones sociales, pues es al empleador al que toca demostrar que medió buena fe, pero la ESE no controvierte este punto, ni a la fecha ha pagado las prestaciones y se ha hecho caso omiso.

En consecuencia, solicita revocar en su totalidad el fallo y en su lugar, reconocer todas las prestaciones sociales pretendidas.

III. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En virtud del término otorgado a través del auto de fecha 31 mayo de 2021, las partes no alegaron, en conclusión, tal como se avista a nota secretarial de fecha 24 de junio del año en curso.

IV. CONSIDERACIONES

IV.I. Presupuestos procesales.

Las partes no discuten los presupuestos de eficacia y validez y la Sala los encuentra presentes, por lo que desatará el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante

IV.II. Problema jurídico.

Teniendo en cuenta las inconformidades planteadas en el recurso de apelación y alegatos de conclusión, corresponde a la Sala determinar **(i)** si entre el demandante y la ESE HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA existió una relación laboral sin solución de continuidad desde el día 1 de septiembre de 2015 hasta el día 28 de febrero de 2017; **(ii)** Si procede en el caso el reconocimiento de la sanción moratoria por no pago de prestaciones sociales, establecida en la Decreto 797 de 1949.

IV. III. Duración de la relación laboral entre CÉSAR AUGUSTO GUILLÉN PITALUA y la ESE HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA.

En el caso bajo estudio, se observa que se demostró la existencia de una relación de trabajo, bajo contrato realidad. Punto que no es motivo de controversia, por lo que no será objeto de análisis.

Ahora bien, la parte apelante manifiesta su inconformidad con los extremos labores declarados en la sentencia, esto es: Del 01 de septiembre de 2015 a 31 de diciembre de 2015; del 01 de enero de 2016 al 31 de enero de 2016; y del 01 de enero de 2017 al 28 de febrero de 2017. Siendo así, esta instancia procede analizar el plenario para determinar si efectivamente corresponde a los períodos declarados o si por el contrario no existió solución de continuidad.

Se advierte de la demanda y de la contestación que hubo un primer vínculo originado en los contratos No. 278-15 y No. 850-15 que se efectuó entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre de 2015, a folio 25 otro vínculo que inició el 1 de enero al 31 de enero de 2016 bajo el contrato No. 242-26, y un tercero por el período del 1 de enero al 31 de enero de 2017 bajo el contrato No. 559-17.

De acuerdo a lo mencionado, el apelante afirma que la relación laboral existió de manera ininterrumpida desde el 1 de septiembre de 2015 hasta el 31 de enero de 2017. Para dirimir tal controversia, es necesario traer la colación los testimonios practicados en el proceso.

Hernando Agresot Lugo, Oscar Omar Olivo y Marisol López Vargas, manifestaron conocer al señor Cesar Guillen, pues también fungían como trabajadores de servicios generales del Hospital. Aunque dan cuenta de las labores realizadas por el actor, de sus turnos y del procedimiento de pago, no precisan sobre la continuidad de las labores del señor Guillen para el año 2016, año en que se interrumpe la prestación según las pruebas documentales.

Cuando fueron interrogados sobre este punto concreto, en sus declaraciones titubearon, agregando que estaban confundidos, que no recordaban con precisión, que los hechos fueron hace tiempo.

Entonces, testimonios mencionados, como bien acertó el juzgador de primera instancia, dan cuenta de la prestación del servicio del demandante en el Hospital como camillero, como aseador de pasillos, entre otras labores; no existe solidez en sus dichos, que pudieran otorgar certeza al operador jurídico, de la continuidad en la prestación del servicio del señor Guillen en el Hospital demandando, desde septiembre de 2015 hasta febrero de 2017.

No hay prueba certera que denote la prestación ininterrumpida durante el año 2016, ni la fecha de finalización de las labores del demandante en la ESE, distinta a los extremos que obran en el plenario.

Mal haría esta Corporación, para declarar una sola relación laboral desde 1 septiembre de 2015 al 28 de febrero de 2017, tal como pretende el demandante, sino que deben mantenerse con solución de continuidad de acuerdo las fechas certificadas en el proceso, extremos cobijados por presunción legal, como quiera que el demandado no la desvirtúa.

No obstante, lo anterior, se evidencia yerro del Juez en la sentencia de primera instancia, en lo relativo a la duración de la relación laboral para el año 2017. Puesto que realiza el reconocimiento hasta el 28 de febrero de 2017, ignorando los meses de marzo y abril.

El a quo no tuvo en cuenta, que en la demanda y en la contestación¹ se relacionan los contratos No. y No. 1127 de 2017, por 1 y 3 meses respectivamente, para un total de 4 meses. Al ser es un hecho probado, que no debió ser pasado por alto al momento de trazar los extremos de la duración laboral para ese año. Así mismo, a folio 88 obra extractos de Pagos realizado por la ESE HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA al actor, generado el 7 de octubre de 2019, en el cual se refleja:

- Un comprobante de egreso de fecha 23 de junio de 2017 por concepto de cuenta por pagar de fecha 30 de marzo de 2017, por un valor de Un millón cien mil pesos (\$1.100.000).
- Un comprobante de egreso de fecha 23 de junio de 2017 por concepto de cuenta por pagar de fecha 24 de abril de 2017, por un valor de Un millón cien mil pesos (\$1.100.000).

Por consiguiente, es cierto que existieron 3 vínculos labores, empero esta Corporación evidenciada la falencia anterior, los determina así:

1. Del 01 de septiembre de 2015 a 31 de diciembre de 2015.
2. Del 01 de enero de 2016 al 31 de enero de 2016.
3. Del 01 de enero de 2017 al 30 de abril de 2017.

En efecto, hay lugar a modificar el reconocimiento del valor por cesantías y vacaciones correspondientes al año 2017, valor que de acuerdo con el salario probado y a los 4 meses laborados, será de:

- **Cesantías año 2017:** \$366.667
- **Vacaciones año 2017:** \$183.333

En lo relativo a la prolongada e ininterrumpida prestación del servicio, dado que el apelante aduce una continuidad que tanto para el a quo, como para el a quem no está demostrada. Razones suficientes para confirmar parcialmente el fallo de primera instancia en este punto.

IV. IV. La sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales de trabajadores oficiales.

¹ Folio 54

La acusación a desatar en esta oportunidad, propone un error en cabeza del juez de conocimiento, quien, según el representante judicial recurrente, erró momento de resolver sobre la indemnización moratoria consagrada por el no pago de prestaciones sociales, al ignorar que el empleador no demostró la buena fe y ha hecho caso omiso al pago.

Sea lo primero en mencionar que, el contrato realidad fue reconocido al señor Guillen en su calidad de trabajador oficial, en atención a las labores de mantenimiento y servicios generales que desempeñaba en las instalaciones de la ESE demandada.

A la luz del artículo 1 del Decreto 797 de 1949 se tiene que:

ARTÍCULO 1º El artículo 52 del Decreto número 2127 de 1945 Quedará así:

"ARTÍCULO 52. Salvo estipulación expresa. en contrario, no se considerará terminado el contrato de trabajo antes de que el patrono ponga a disposición del trabajador el valor de todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le adeude, salvo las Retenciones autorizadas por la ley o la convención; si no hubiere acuerdo respecto del monto de tal deuda, bastará que el patrono consigne ante un Juez o ante la primera autoridad política del lugar la cuantía que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia.

[...]

Si transcurrido el término de nóvenla (90) días señalado en el inciso primero de este parágrafo no se hubieren puesto a órdenes del trabajador oficial los salarios, prestaciones e indemnizaciones que se le adeuden, o no se hubiere efectuado el depósito ante autoridad competente, los contratos de trabajo recobrarán toda su vigencia en los términos de la ley".

Acentuado lo anterior, en referencia a la sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales como bien lo ha mantenido la Corte Suprema de Justicia y el A-quo en el fallo apelado, opera cuando el empleador no aporta razones satisfactorias y justificativas de su conducta, no es de aplicación automática; en cada caso es necesario estudiar si su

comportamiento estuvo o no asistido de buena fe ya que no hay reglas absolutas que objetivamente la determinen.

Al respecto, para que un Juez laboral ordene el pago de esta indemnización siempre deberá evaluar, la buena o mala fe que el empleador haya tenido al incumplirla. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 2833/17, 2017).

Recuérdese que, este Tribunal ha establecido una sub-regla a partir de un análisis global de la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte sobre el tema, según la cual cuando la declaratoria del contrato de trabajo se funda exclusivamente en la presunción de su existencia por acreditación de la prestación personal de los servicios, sin que exista prueba de que la parte demandada haya ejercido el poder subordinante, en principio o por regla general, no hay lugar a imponer las sanciones o indemnizaciones moratorias, porque generalmente la ausencia de prueba de la subordinación comporta igualmente una ausencia de prueba de la mala fe de la demandada. Sub-regla en comentario que este Tribunal ha derivado de un análisis global a los precedentes de la Honorable Sala de Casación Laboral, ya que ésta normalmente encuentra como hecho fundamental para inferir la mala fe del empleador, si éste ejerció el poder de subordinación.

En efecto, la Corte, por ejemplo, en sentencia SL, 30 abr. 2013, rad. 457652, señaló: “Todos esos elementos probatorios evidencian inequívocamente que la subordinación fue una constante en la relación entre las partes, por lo que no es de recibo la excusa del Instituto, de tener una creencia razonable sobre la naturaleza distinta a la laboral de los contratos que suscribió con el demandante, y en esa medida, su actuación no estuvo revestida de buena fe”.

Esta sub-regla referenciada, fue encontrada razonable por la Honorable Sala de Casación Laboral, mediante sentencias **STL2100-2019 y STL, 13 may. 2020, rad. 59396.**

Se destaca entonces, la subordinación como elemento central para proceder con el reconocimiento de la sanción moratoria. Valga recordar que los artículos 1º de la Ley 6ª y 2º del Decreto Reglamentario 2127 de 1945, consagraron los elementos que se deben reunir para que exista

contrato de trabajo, así: "a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) La dependencia del trabajador respecto del patrono, que otorga a éste la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional, y c) El salario como retribución del servicio[...]".

Sobre lo anotado, es menester ampliar la concepción de subordinación para conocer si tuvo presencia, más allá de una presunción, en las relaciones laborales entre el señor Guillen y la ESE Hospital San Jerónimo de Montería. En primer lugar, el CST en el literal b del artículo 23, hace referencia a ella así:

"La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país;"

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia C- 934-04 sobre el concepto de subordinación ha manifestado:

"La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción mas aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos.

Descendiendo al caso concreto, en el proceso fueron practicados los testimonios de Hernando Agresot Lugo, Oscar Omar Olivo y Marisol López.

Cada uno de ellos, manifiestan sus dichos en atención a que fueron compañeros de trabajo del accionante en el Hospital San Jerónimo de Montería.

Apuntaron de manera común, que el demandado cumplía las labores todos los días, en cambios de turno, ya sea durante la mañana o la noche, de 6:00 am- 2:00 pm o de 2:00 pm- 10:00pm. Que estos turnos eran asignados por el Hospital. De sus relatos se destaca que las labores eran desempeñadas bajo las órdenes de un coordinador, quien llaman "Literato- Liberato", a quien el señor Guillen rendía cuentas. Así mismo, se mencionan otros jefes "Élber Pupo" vinculado como trabajador de planta de la ESE Hospital San Jerónimo.

Ahora bien, en la declaración de parte rendida por el accionante, manifiesta que trabajó en el Hospital en la sección de servicios generales, algunos meses en la morgue, hacía veces de como camillero, se encargaba del residuo de las basuras, entre otras labores que era asignadas por el Coordinador de servicios generales "Liberato".

El fallo de primera instancia concluye que la relación entre las partes es de carácter laboral, producto de la presunción de contrato de trabajo del artículo 24 del CST y 20 del Decreto 2127 de 1945, dando paso a la aplicación de la sub regla descrita con anterioridad. Empero, esta Corporación valiéndose de los medios probatorios reseñados, encuentra que no puede pasarse por alto, que entre el señor Cesar Guillen y el Hospital San Jerónimo de Montería medió relación de subordinación.

Los testimonios, son creíbles, verosímiles, la ciencia de su dicho se encuentra acorde con la declaración de parte, sobre este punto en concreto. Además, al ser o haber sido igualmente compañeros de labores en la ESE, conocen de manera directa la subordinación a la que se encuentran sometidos.

Se infiere la relación subordinada, debido a que el actor en ejercicio de funciones de mantenimiento de la Entidad, se le asignaron distintas labores, recibió instrucciones, control de horarios. Para este sentenciador, en el sub examine no la autonomía e independencia que caracteriza a los contratos de prestación de servicios.

En este orden de ideas, en la sentencia SL558, 14 ag. 2013, rad. 427673, expresó:

"Si la censura invoca el contenido literal de las aludidas documentales, para decir que actuó convencida de que no tenía las obligaciones inherentes a las de un empleador respecto del demandante y por eso no las cumplió, aspecto este, según él, inobservado por el fallador en la valoración de las citadas pruebas, es de destacar por la Sala, para no darle la razón al recurrente en su infundada acusación, que el juez colegiado declaró la existencia de la relación laboral basado no solo en la aplicación de la presunción del artículo 24 del CST a la prestación personal del servicio del actor a la sociedad demandada, sino en la constatación, al igual que lo había hecho el a quo, de que la mencionada relación laboral que ligó a las partes sí se había dado bajo la continuada subordinación propia del contrato de trabajo".

Así las cosas, la Sala no respalda las consideraciones del a quo en este punto, toda vez que no debe olvidarse que la subordinación se verificó del conjunto de pruebas, por la naturaleza de las funciones se aprecia que se desempeñaron con los medios y elementos de la demandada, bajo subordinación, muy a pesar de la modalidad de contratación que escogió para vincularla.

En consecuencia, resulta forzoso descartar que si la ESE no obró amparado en una convicción seria y razonable de acatamiento a la ley; por el contrario, de la manera en que se ejecutaron las funciones y el uso reiterativo de contratos de prestación de servicios improcedentes en una relación en la que cabía el vínculo laboral, es posible colegir la intención fue de encubrir el verdadero contrato de trabajo. Igualmente, la demandada soslaya la carga de la prueba que le concierne para exonerarse de la sanción moratoria, pues ningún elemento de persuasión aportó en aras de demostrar que la contratación de la actora se sujetó a los parámetros descritos en la Ley 80 de 1993.

La H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia **SL064-2020**, establece *"lo que exonera de la aludida sanción no es la simple negación de la existencia de contrato de trabajo, sino la acreditación de un actuar*

consistente con sus afirmaciones y del cual surja que en verdad estaba convencido de que no existía contrato de trabajo, lo que no aconteció". En virtud de lo anterior, se hace efectiva la sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales y se emitirá una condena por su concepto, a partir del día siguiente al vencimiento de los 90 días de gracia que tenía la Entidad para satisfacer las prestaciones al demandante.

En efecto, se hace necesario indicar que en el presente litigio se reconocieron tres relaciones laborales, la primera desde el 01 de septiembre de 2015 a 31 de diciembre de 2015. No obstante, inmediatamente la segunda, fue por el período comprendido entre 01 de enero de 2016 al 31 de enero de 2016. En consecuencia, el término de gracia comienza a contar desde el día siguiente a la terminación, día a día, plazo que terminó el día 1 de mayo de 2016. Por lo anterior, y con un último salario de Millón Cien Mil Pesos (\$1.100.000), se debe pagar \$36.666 diarios desde el 2 de mayo de 2016 y hasta el 1 de enero de 2017 fecha en que inició la siguiente relación laboral.

Por último, en la tercera relación laboral acaecida entre el 01 de enero de 2017 al 30 de abril de 2017, el término de gracia comienza a contar desde el día siguiente a la terminación, día a día, plazo que terminó el día 1 de agosto de 2016. Por lo anterior, y con un último salario de Millón Cien mil Pesos (\$1.100.000), se debe pagar \$36.666 diarios desde el 2 de agosto de 2016 y hasta por 24 meses, de conformidad con el artículo 65 del CST.

Finalmente, sobre las demás prestaciones sociales y económicas perseguidas en la demandada, esta Sala no tiene lugar a emitir pronunciamiento, dado que el apelante no argumentó ni esclareció los reparos claros de inconformidad y discrepancia sobre lo decidido por el juez de primera instancia.

Corolario de lo expuesto, las anteriores disquisiciones son suficientes para confirmar de manera parcial la sentencia apelada.

IV.V. Costas

Dado que no hubo réplica a la alzada, por las partes, se estima que, no se causaron las costas en el trámite de esta segunda instancia.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

VI. RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR los numerales primero y tercero de la sentencia apelada, de fecha 6 de abril de 2021, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Montería, por lo dicho en precedencia. Los cuales quedarán así:

“PRIMERO: DECLARAR que entre el señor CESAR AUGUSTO GUILLEN PITALUA y la ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERIA, existieron sendos contratos de trabajo realidad que se desarrollaron en los periodos del 01 de septiembre de 2015 al 31 de diciembre de 2015, del 01 de enero de 2016 al 31 de enero de 2016 y del 01 de enero de 2017 al 30 de abril de 2017, en el cargo de auxiliar de servicios generales de dicha entidad, por las razones expuestas en precedencia”.

TERCERO: CONDENAR a la parte demandada ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERIA a pagar al demandante CESAR AUGUSTO GUILLEN PITALUA, las siguientes sumas y conceptos: CESANTIAS PARA EL AÑO 2015 \$366.667 VACACIONES PARA EL AÑO 2015 \$183.333 CESANTIAS PARA EL AÑO 2016 \$91.667 VACACIONES PARA EL AÑO 2016 \$45.833 CESANTÍAS PARA EL AÑO 2017 \$366.667 VACACIONES PARA EL AÑO 2017 \$183.333.

SEGUNDO: RECONOCER la sanción moratoria por no pago de prestaciones sociales a favor de CESAR AUGUSTO GUILLEN PITALUA, y CONDENAR a la ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERIA al pago de un día de salario por cada día de retardo, desde los 90 días de gracia a

partir de la fecha de finalización de las relaciones laborales reconocidas, en los términos motivados.

TERCERO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada, de fecha 6 de abril de 2021, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Montería.

CUARTO: SIN COSTAS en esta instancia por no encontrarse causadas.

QUINTO: Oportunamente devuélvase el expediente a su juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LOS MAGISTRADOS



CARMELO DEL CRISTO RUIZ VILLADIEGO
Magistrado

KAREN STELA VERGARA LÓPEZ AUSENTE DE COMISIÓN



CRUZ ANTONIO YÁÑEZ ARRIETA
Magistrado