



**REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PUBLICO
JUZGADO QUINTO ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO JUDICIAL
DE TUNJA
DESPACHO**

SENTENCIA NR-040-2020

Tunja, veintisiete (27) de mayo de dos mil veinte (2020)

**REFERENCIA: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE: MAGDA YURANI CASTILLO GARZON
DEMANDADO: E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA Y OTROS.
RADICADO 15001 3333 005 201600102 00**

Procede el Despacho a dictar sentencia en primera instancia, dentro del Medio de Control de Nulidad y Restablecimiento del Derecho, promovido por MAGDA YURANI CASTILLO GARZON contra la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA y otros.

I. LA DEMANDA

1. PRETENSIONES.

MAGDA YURANI CASTILLO GARZON, solicita se declare la nulidad del Oficio de fecha 24 de noviembre de 2015, proferido por el Subgerente del Hospital Regional de Moniquirá, mediante el cual se niega la existencia de relación laboral con la demandante y el pago de prestaciones sociales y demás emolumentos reclamados el 17 de noviembre de 2015.

Como consecuencia de la anterior declaración y a título de restablecimiento del derecho solicita declarar la existencia de relación laboral entre la demandante y la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA en calidad de empleador, por haber prestado sus servicios como bacterióloga entre el 1 de marzo del año 2010 y el 7 de diciembre de 2014. De igual forma solicita el pago de las cesantías, intereses a las cesantías, la sanción moratoria prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, el pago de horas extras, trabajo dominical y festivo, prima de servicios, vacaciones y la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST, que la sentencia se liquide según lo establecido por el CPACA, que las sumas reconocidas se actualicen teniendo en cuenta la variación del IPC, intereses de mora conforme al artículo 195 del CPACA, que los demandados paguen las costas y agencias en derecho que devengue el proceso.

• **FUNDAMENTOS FÁCTICOS (fls.3-6)**

Se indica en el escrito de demanda que la demandante en su condición de bacterióloga, fue vinculada a la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA, mediante contratos de prestación de servicios que comenzaron desde el 1º de marzo de 2008 hasta el 28 de febrero de 2009. Que cuando volvió a laborar para esta entidad pública en el mes de marzo de 2010, la gerencia del Hospital decidió condicionar su contratación siempre y cuando se afiliase a las cooperativas de trabajo asociado designadas por la entidad, entre ellas COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO INTEGRA DE SALUD CIS y ACCION SOLIDARIA CTA, cumpliendo sus labores desde el 1º de marzo de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011.

El 1 de enero de 2012, nuevamente fue vinculada a la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA como bacterióloga, suscribió un contrato de trabajo por un mes con la empresa de servicios temporales SOCIEDAD ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA (AFENPE), para el mes de febrero de 2012, fue vinculada como bacterióloga con la misma empresa de servicios temporales, situación que se repitió en el mes de marzo desde el 1º al 15 de marzo.

Desde el 16 de marzo de 2012 hasta el 31 de enero de 2013, fue vinculada como bacterióloga de la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA, a través de la empresa de servicios temporales ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S (ETCLAB SAS), conforme a lo ordenado por la Gerencia de la entidad pública. Para los meses de febrero y marzo de 2013, se le ordenó suscribir contrato de trabajo con la empresa de servicios temporales SOCIEDAD ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA (AFENPE), labor que fue prorrogada hasta el 11 de octubre del año 2013, contratos donde se pactó una remuneración mensual de \$1'334.000.

Desde el 12 de octubre de 2013 hasta el 12 de diciembre de 2013, el hospital le informa a la demandante que debe suscribir contrato de trabajo con la empresa SERVINTEGRALES OUTSOURCING S.A.S, en el mismo cargo, salario y funciones. El 1º de enero de 2014, la gerencia de la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA, le informa que debe vincularse a la entidad a través de la empresa LABORAMOS S.A.S, contrato de trabajo que duró hasta el 7 de diciembre de 2014, y se pactó una remuneración de \$1'374.020.

Durante las contrataciones antes señaladas la demandante cumplió el horario de trabajo y la asignación de turnos elaborada por la coordinadora de laboratorio de la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA, Doctora ELIANA ROZO ORTIZ, los cuales eran aprobados previamente por la gerencia del hospital, los turnos eran programados de 6 horas y a veces de 12 horas conforme a la prueba que se anexa a la demanda, como se aprecia laboró días festivos, dominicales y trabajo suplementario y de horas extras que no le fue cancelado por ninguno de los empleadores, lo mismo que por la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA.

Que ante el incumplimiento en el pago de sus emolumentos laborales se vio en la obligación de renunciar a su empleo el 7 de diciembre de 2014, renuncia que le fue comunicada de forma verbal al Gerente de la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA. El 17 de noviembre de 2015, la demandante solicitó a la entidad el reconocimiento de la relación laboral y el pago de las prestaciones y demás emolumentos que por ley le corresponden, en la medida que cumplió sus funciones para la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA, quien funge como su verdadero empleador. Mediante oficio del 24 de noviembre de 2015, la gerencia del Hospital niega la solicitud señalando de forma enfática que entre estos no hubo relación laboral, acto administrativo que fue notificado a la peticionario y sobre el cual no procede recurso alguno.

- **FUNDAMENTOS JURÍDICOS (fls.8-15)**

Como fundamento de derecho invoca los artículos 2, 13, 25, 29, 53, 150 núm. 19 lit. E y 2155 de la Carta Política, la Ley 50 de 1990 los artículos 14, 22, 23, 55, 57 núm. 9, 65, 105, 127, 158, 160, 161, 168 a 170, 172, 173, 177, 179, 186, 189, 249, 306 y 340, así como la jurisprudencia del Consejo de Estado, aplicado al caso.

Señaló que ingresó a laborar a la entidad demandada mediante contrato de prestación de servicios como bacterióloga, una vez terminó esta relación, regresa a laborar a la institución por intermedio de cooperativas de trabajo asociado, para cumplir con las mismas funciones, contratación que se prolongó a través de empresas intermediarias hasta cuando la demandante renunció a su empleo. En el cumplimiento de sus funciones, a la demandante se le indicó por la gerencia del hospital, lo mismo que la ubicación del laboratorio, al igual que la programación de turnos lo hacía la coordinadora de la entidad o la gerencia directamente, lo mismo que los informes que debía rendir a la secretaría de salud departamental, aunado al hecho que los cambios de turno y los permisos debían ser justificados ante la entidad pública, con lo que se materializa una relación de subordinación, máxime que la función se desarrolló a favor de la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA.

Indica que, conforme a la Jurisprudencia del Consejo de Estado, cuando existe una relación de dependencia entre la entidad pública y el asociado de la cooperativa, se desarrolla una verdadera relación empleador empleado, pues se usó a las cooperativas de trabajo asociado para disimular el vínculo de subordinación que existía con la demandante, con lo que se configura el contrato realidad en aplicación de los principios consagrados en el artículo 13 y 53 de la Carta Política, en tanto que la demandante presto el servicio como bacterióloga de la entidad, de forma subordinada en las mismas condiciones que los demás empleados públicos, prestando turnos y realizando informes bajo el mando de la gerencia del hospital.

II. CONTESTACIÓN

El **HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA (fls. 475-495)** presentó contestación de la demanda oponiéndose a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, indicando que lo que pretende la demandante es el reconocimiento de una relación laboral y el pago de prestaciones, situación que no se compadece con el fin de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho que se interpone, por el contrario se evidencia una controversia laboral que le corresponde a la jurisdicción ordinaria, pues el empleador debió accionar contra sus empleadores. Señaló que la demandante prestó sus servicios con cooperativas y empresas de servicios temporales, sin que en ellos interviniera el Hospital Regional de Moniquirá.

Señala que, conforme a las exigencias legales, le corresponde a la parte actora demostrar la permanencia, la labor inherente y la equidad y similitud con los demás empleados de planta, requisitos establecidos por la jurisprudencia para desentrañar la apariencia del contrato de prestación de servicios de una verdadera relación laboral, con el fin de hacer valer el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades .

De otro lado señala que la entidad no tiene la obligación legal y contractual de responder por las reclamaciones de la demandante, cuando señala que, desde su vinculación en el mes de marzo de 2010 hasta su renuncia en el mes de diciembre de 2014, pues su relación fue con empresas temporales de servicios y no con el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E y sus órdenes se limitaron a las dadas por sus empleadores. Indica que la acción está dirigida al reconocimiento y pago de las acreencias laborales, la cual fue atendida de fondo por la institución, por cuanto no se reconocieron y negaron los derechos laborales, tal circunstancia conlleva a que se profiera un fallo inhibitorio, por cuanto la acción que se interpone no es un acto administrativo y por lo que no puede controvertirse por esta vía jurisdiccional.

Finalmente propuso las excepciones de *i) INEXISTENCIA DEL VINCULO CONTRACTUAL ENTRE EL HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA Y LA DEMANDANTE; ii) FALTA DE LEGITIMACION EN LA CAUSA POR PASIVA; iii) ACCION INDEBIDA: PAGO DE ACREENCIAS LABORALES; iv) INEXISTENCIA DEL ACTO ADMINISTRATIVO v) INOMINADA O GENERICA* (fls. 105-108).

Dentro del trámite se vincularon como demandados a las entidades COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO INTEGRAL DE SALUD CIS, ACCION SOLIDARIA PTA, SOCIEDAD ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA- AFENPE, ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S- ETCLAB S.A.S, SERVINGRALES OUTSOURCIN S.A.S y LABORAMOS S.A.S. (fl. 139).

- La sociedad **LABORAMOS S.A.S (fls. 208-213)** presentó contestación de la demanda oponiéndose a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, pues si bien es cierto, que la demandante laboró para la entidad, también lo es que cuando laboró para esta entidad, se le cancelaron los salarios y prestaciones sociales correspondientes a su contrato laboral, teniendo en cuenta que era trabajadora en misión. De igual forma, señala que esta entidad no es de derecho público por lo que no se le aplica lo referente a las pretensiones de nulidad y restablecimiento del derecho.

Argumentó que esta empresa realiza su actividad conforme a la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006, siendo vigilada por el Ministerio del Trabajo, por consiguiente, presta el servicio de intermediación laboral enviando trabajadores en misión a empresa usuarias para que cumplan labores temporales. En el caso de la demandante, el Hospital Regional de Moniquirá, solicitó él envió de trabajadores en misión, para cumplir con las necesidades del servicio y mediante contrato de trabajo, mientras dure la realización de la obra o labor contratada, conforme al requerimiento de la empresa usuaria y el perfil que necesita. En el caso de las entidades públicas de salud del Departamento, se presentó una dificultad por cuanto no había podido implementar las plantas de personal y recurrieron a la única forma de intermediación legal, a través de empresas servicios temporales que garantizan el pago de salarios y derechos prestacionales a los trabajadores, situación que no fue ajena a las autoridades de salud del Departamento y la Nación.

Finalmente propuso las excepciones de i) *PAGO TOTAL DE OBLIGACIONES LABORALES A CARGO DE LABORAMOS Y A FAVOR DE LA DEMANDANTE*; ii) *INEXISTENCIA DE OBLIGACIONES DEMANDADAS*; iii) *COBRO DE LO NO DEBIDO*; iv) *COMPENSACION*; v) *BUENA FE* (fls. 211).

Como quiera que las vinculadas COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO INTEGRAL DE SALUD CIS, ACCION SOLIDARIA PTA, SOCIEDAD ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA- AFENPE, ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S- ETCLAB S.A.S y SERVINGTEGRALES OUTSOURCIN S.A.S., no pudieron ser notificadas personalmente, fueron emplazadas el 12 de septiembre de 2018 (fl. 294-297), una vez surtido este trámite se les designó curador a litem, en los términos de los artículos 48 y 108 del CGP, una vez el auxiliar de la justicia se notificó de la demanda (fl. 319), dentro del término legal contesto la demanda a nombre de sus representadas.

El curador ad litem (fl. 321-323) señaló que se opone a cada una de las pretensiones de las demandadas y se atiene a lo probado en este proceso. Propone como excepción INEXISTENCIA DE VINCULO LABORAL ENTRE LAS ENTIDADES VINCULADAS Y LA DEMANDANTE, indicando que de la lectura de los documentos se establece que la demandante prestó sus servicios profesionales como bacterióloga a favor de la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA, por lo que, en caso de proferirse un fallo positivo, la condena deberá imponerse en contra de la entidad demandada, toda vez que esta entidad se benefició con los servicios prestados por la demandante.

- **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.**

La **apoderada de LABORAMOS S.A.S (fls.387-390)** presentó alegatos de conclusión reiterando los argumentos de la contestación, señalando que es una empresa de servicios temporales vigilada por el Ministerio de Trabajo y dentro de su objeto social celebró contratos de prestación de servicios con la usuaria HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA, para la colaboración mediante el envío de persona en calidad de trabajadores en misión, contratos que cumplieron con lo delimitado dentro de los diferentes procesos, temporal y presupuestalmente independientes, los cuales estuvieron revestidos de legalidad pues se encontraban dentro de lo previsto en el ordenamiento jurídico.

Reitera que las entidades de salud de la región tuvieron problemas para implementar su planta de personal, por lo que contrataron los servicios de empresas de servicios temporales conforme a lo ordenado por el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública en la Circular 100-003-2013 y en la circular conjunta 42578 suscrita por los Ministros de Salud y Trabajo, lo anterior en que las entidades deben prestar el servicio de forma constante, por lo que mediante el desarrollo de actividades misionales se cubren las fallas estructurales, como ocurrió en el caso de la demandante, pues ésta prestó sus servicios misionales como bacterióloga y la empresa delegó su subordinación propia al usuario tercero, en cuanto a las circunstancias propias de tiempo, modo o cantidad de trabajo conforme a sus necesidades, por consiguiente LABORAMOS no puede, ni debe organizar, distribuir o asignar funciones a los trabajadores, durante los tiempos de trabajo la entidad ejecutó de forma independiente los contratos, por lo que garantizó los derechos de la demandante, sin que hasta el momento existiera una reclamación pendiente por pagos retrasados, por consiguiente no le asiste derecho a la demandante de reclamar las prestaciones que dice se le adeudan.

Por lo anterior, solicita se denieguen las pretensiones de la demanda, frente a esta empresa de servicios temporales.

EL CURADOR AD LITEM de las demandadas COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO INTEGRAL DE SALUD CIS, ACCION SOLIDARIA PTA, SOCIEDAD ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA- AFENPE, ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S- ETCLAB S.A.S y SERVINGTEGRALES OUTSOURCIN S.A.S. (fls. 392-393) presentó alegatos de conclusión reiterando los argumentos aducidos en la contestación, indicando que la demandante no prestó sus servicios en las instalaciones de las vinculadas, por el contrario, conforme a las pruebas documentales, el interrogatorio de parte y los testimonios recaudados, ella prestó sus servicios bajo la subordinación de la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA, por lo que se benefició de la labor de la demandante, por

consiguiente esta entidad es la única que está llamada a responder en este juicio, por lo que debe declararse probada la excepción planteada .

El **apoderado de la parte demandante (fls. 395-400)** presentó alegatos de conclusión reiterando los argumentos aducidos en la demanda, resaltando que a la demandante se le contrató para ejercer actividades de bacterióloga en la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA, laborando en los turnos que le fueron impuestos por la entidad, conforme a la programación que hizo la señora ELIANA ROZO ORTIZ y que siempre se hizo con el visto bueno del HOSPITAL, de igual forma, se le impartían instrucciones, le exigían el cumplimiento de reportes e informes a la Secretaría de Salud de Boyacá, lo mismo que hubo épocas en donde se registró la huella de entrada para controlar el cumplimiento de turnos y siempre se sintió subordinada a su empleador que era el Hospital. De igual forma, resulta probado que los pagos de salarios siempre se demoraban, pues la entidad giraba el dinero a las empresas asociativas de trabajo y estas el pago correspondiente, lo que confirma que el hospital utilizó los contratos con las cooperativas para desdibujar el contrato realidad.

De igual forma, señala que la actividad de bacteriología no puede prestarse de manera autónoma e independiente, pues siempre debe estar a disposición de las demandas de servicio por el hospital, lo mismo que el lugar donde se ubica el laboratorio, los insumos y reactivos eran suministrados por la entidad, en el cumplimiento de los turnos establecidos por la entidad.

Durante la relación laboral, el empleador no canceló lo referente al trabajo suplementario y de horas extras diurnas y nocturnas, dominicales y festivos, lo cual se comprueba con los turnos programados por la coordinadora adscrita al hospital, de igual forma, no se le canceló lo correspondiente a cesantías e intereses a la misma, generándose una mora en el pago la cual corresponde a un día de salario por cada día de retardo, lo mismo que el reconocimiento de prima de servicios, vacaciones y prima de navidad, por consiguiente, conforme a la jurisprudencia del Consejo de Estado y de la Corte Suprema de Justicia, teniendo en cuenta que quien contrató a la demandante fue la entidad demandada, siendo obligada a firmar contratos laborales con cooperativas y empresas de servicios temporales para prestar los servicios de un empleado de planta.

La **apoderada del HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA (fls.401-403)** presentó alegatos de conclusión reiterando los argumentos de la contestación, indicando que entre la demandante y esa entidad no existió relación laboral con relevancia jurídica, pues la actora suscribió contratos de trabajo con sujetos diferentes a la entidad pública demandada, por consiguiente, el acto demandado se debe mantener incólume por cuanto la demandante no desvirtúa la presunción de legalidad.

De igual forma dentro del presente contexto, no se configuran los elementos del contrato realidad en la medida, que no se configuran los elementos de la relación laboral, en especial la subordinación, pues conforme a los testimonios recaudados en el proceso, se señala que en efecto la demandante presto sus servicios para empresas contratadas por la entidad pública demandante, sin que exista relación laboral con la ESE, por el contrario, las funciones se cumplieron conforme a la coordinación que impusieron las entidades contratadas y nunca por el Hospital, lo mismo que los turnos se establecieron por parte de estas empresas sin que exista intervención de los directivos de la entidad demandada, por consiguiente no se configura el desbordamiento de las necesidades de coordinación, para configurar dependencia y subordinación continuada de las relaciones laborales.

Por lo anterior, al no configurarse los elementos de la relación laboral, mal puede decirse que nos encontremos frente a un contrato realidad, por el contrario, no existe prueba que acredite este hecho, pues la simple manifestación del demandante no es prueba de la existencia o configuración de la primacía de la realidad sobre las formas, por consiguiente, al demandante le corresponde probar de forma contundente los hechos mediante los cuales se configuran los elementos de la relación laboral.

De otro lado señala que a pesar que no existió la relación laboral que reclama la demandante, ella ha debido presentar la reclamación dentro de los 3 años siguientes a partir de la terminación del vínculo contractual, por cuanto los contratos deben estudiarse de forma separada para efectos de la prescripción, fenómeno que se ha configurado en el presente asunto, por cuanto las pretensiones de la demanda, giran en torno a hechos ocurridos hace más de tres años.

Por lo anterior, solicita se denieguen las pretensiones de la demanda y se declaren probadas las excepciones propuestas.

III. CONSIDERACIONES.

1. Problema y Tesis jurídica.

Debe determinar el Despacho si entre la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA y la demandante existió una relación laboral de carácter público por haberse desempeñado como Bacterióloga por contratos suscritos con COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO INTEGRAL DE SALUD CIS, ACCION SOLIDARIA PTA, SOCIEDAD ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA- AFENPE, ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S- ETCLAB S.A.S, SERVINTEGRALES OUTSOURCIN S.A.S y LABORAMOS S.A.S. En consecuencia, si tiene derecho a obtener el reconocimiento y pago de las prestaciones y pagos laborales que reclama. De igual forma, se determinará si los contratistas de la administración deben devolver suma de dinero alguna a la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA.

La tesis del Despacho es que en el presente caso es procedente la declaratoria de la existencia de una relación laboral, puesto que en el plenario se encuentra probado que en la realidad se configuraron los elementos de prestación personal del servicio, pago y subordinación, lo que desvirtúa la efectividad del contrato de prestación de servicios y los contratos a través de Cooperativas y empresas de servicios temporales en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas establecidas por los sujetos de la relación laboral.

2. Argumentos Jurídicos.

Constitución Política.

“Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”

Ley 80 de 1993.

“Artículo 32. De los contratos estatales. Son contratos estatales todos los actos jurídicos generadores de obligaciones que celebren las entidades a que se refiere el presente estatuto, previstos en el derecho privado o en disposiciones especiales, o derivados del ejercicio de la autonomía de la voluntad, así como los que, a título enunciativo, se definen a continuación:

(...) 3o. Contrato de Prestación de Servicios. Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.”

- **De los componentes volitivos, axiológicos y jurídicos del concepto de trabajo en el marco del Estado Social de Derecho.**

La Constitución Política como norma jurídica tiene vocación expansiva e invasiva en todo el ordenamiento jurídico (Art. 4 CP), tiene una estructura de valores, principios y reglas constitucionales que determinan de manera efectiva y permanente toda la actuación de las autoridades de la república y, especialmente, una carta de derechos que actúan como verdaderos poderes en cabeza de las personas la cual sirve tanto de fundamento como de horizonte interpretativo de la parte organizativa de la propia Constitución. El trabajo no sólo es un elemento ontológico del Estado Social de Derecho, sino también un derecho como una obligación, es decir, actúa como valor (Preámbulo y artículo 1 CP), o sea, como un fin al cual debe propender el Estado; como principio o como mandato de optimización y horizonte interpretativo de las demás normas del ordenamiento jurídico (Art. 25 y 53); como derecho y obligación, lo cual implica acciones concretas y positivas tanto para garantizar el derecho como para propiciar un mínimo de condiciones materiales para su efectiva realización (Art. 25 y 53 CP). El trabajo es un derecho que opera como garantía iusfundamental¹, lo cual implica esencialmente que el Estado Social de Derecho, ha sido un cambio cualitativo y no simplemente gramatical o formal, del papel positivo en la garantía de los derechos, pues los derechos sociales son esencialmente prestacionales e implican una acción material de los mínimos existenciales de la vida de las personas.

Desde la perspectiva del Derecho Internacional, el trabajo como garantía iusfundamental ha sido consagrada en artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales². Todos estos derechos están sometidos al principio de progresividad (Art. 2 del Pacto), lo cual implica, para el Estado parte, actuar de manera positiva en aras de la protección de dichos derechos constitucionales sin que puedan haber retrocesos o disminución que impliquen la pérdida, disminución o deterioro de tales derechos, como sería el derecho al trabajo³.

- **Del contrato realidad.**

Este principio emerge directamente del texto constitucional al establecer en el artículo 53 “*la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de la relaciones laborales*”. Es decir, la garantía iusfundamental del trabajo se manifiesta directamente como límite a la autonomía de las partes contratantes puesto que además de servir para el trabajador como garantía o derecho, para el empleador es un límite a su acción o poder.

En el ámbito del servicio público se tiene que todos los cargos por lo general son de carrera (Art. 125 CP) y ser empleado público es un estatus que sólo se adquiere a partir de la investidura formal y material (Art. 122-125 CP), y por excepción existen otras modalidades como los de libre nombramiento, de período, los trabajadores y los otros que establezca la ley. (Art. 125 CP). Ahora, por fuera de este ámbito normativo, la vinculación al Estado también puede ser a través de contrato de prestación de servicios cuando lo que se busca es que los conocimientos especiales sean puestos al servicio del Estado, siempre que se respeten los límites y no sea una forma de evadir las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo.

La Corte Constitucional en sentencia C-154 de 1997, señaló:

*"Como es bien sabido, el contrato de trabajo tiene elementos diferentes al de prestación de servicios independientes. En efecto, **para que aquél se configure se requiere la existencia de la prestación personal del servicio, la continuada subordinación laboral y la remuneración***

¹ Corte Constitucional, sentencia T-447/08.

² Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos"

³El Consejo de Estado, Sección Primera, sentencia del 20 de marzo de 2003, expediente 5001-23-31-000-2002-00059-01 (AP). Resolvió la acción popular donde se planteó una tensión entre el derecho al trabajo de los desplazados con el espacio público que ocupan temporalmente para su sobrevivencia. Además de acoger la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se planteó el dilema entre el empleo y el desempleo total o absoluto como una desprotección del Estado o un despojo de toda su dignidad.

como contraprestación del mismo. En cambio, en el contrato de prestación de servicios, la actividad independiente desarrollada, puede provenir de una persona jurídica con la que no existe el elemento de la subordinación laboral o dependencia consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada.

Del análisis comparativo de las dos modalidades contractuales -contrato de prestación de servicios y contrato de trabajo- se obtiene que sus elementos son diferentes, de manera que cada uno de ellos reviste singularidades propias y disímiles, que se hacen inconfundibles tanto para los fines perseguidos como por la naturaleza y objeto de los mismos.

*En síntesis, el elemento de subordinación o dependencia es el que determina la diferencia del contrato laboral frente al de prestación de servicios, ya que en el plano legal debe entenderse que quien celebra un contrato de esta naturaleza, como el previsto en la norma acusada, no puede tener frente a la administración sino la calidad de contratista independiente sin derecho a prestaciones sociales; **contrario sensu, en caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte de la administración contratante de impartir órdenes a quien presta el servicio con respecto a la ejecución de la labor contratada, así como la fijación de horario de trabajo para la prestación del servicio, se tipifica el contrato de trabajo con derecho al pago de prestaciones sociales, así se le haya dado la denominación de un contrato de prestación de servicios independiente.***

El Consejo de Estado ha variado su jurisprudencia en el sentido de aceptar que el contrato de prestación de servicios puede ser desvirtuado cuando se *“demuestra la subordinación o dependencia respecto del empleador, evento en el cual surge el derecho al pago de prestaciones sociales a favor del contratista en aplicación primeramente del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas en las relaciones laborales, independientemente de la denominación jurídica que se le haya dado a dicha relación.”*⁴.

Esta postura fue defendida por el Consejo de Estado y exigía la acreditación de los tres elementos de la relación laboral⁵. Sin embargo, el mismo Consejo de Estado había sostenido que se pueden administrar contratos de prestación de servicios donde exista una relación de *“coordinación en sus actividades”*, lo cual incluye horarios, o recibir instrucciones de los superiores o entregar reporte o informes, sin que por ello se transforme en una relación laboral o quede demostrado el elemento de la subordinación⁶. La Sección Segunda, en el año 2005 se apartó de la tesis anterior y recuperó la tesis primigenia de ella misma en sentencia de 18 de marzo de 1999, con ponencia del Magistrado Flavio Rodríguez Arce (Exp. 11722 – 1198/98), donde hizo prevalecer *“la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas, cuyos supuestos fácticos deben ser materia de prueba”*. No obstante, con sentencia del año 2009, la Sección Segunda reasumió el criterio según el cual la relación de coordinación entre las partes contratantes, implica el sometimiento del contratista a una serie de condiciones como el cumplimiento de horario o el recibo de instrucciones por parte de superiores, sin que esto significara necesariamente la configuración del elemento de subordinación⁷.

En conclusión, para que opere la transformación de un contrato de prestación de servicios en una relación laboral, bajo el principio del contrato realidad, *“se constituye en requisito indispensable para demostrar la existencia de una relación de trabajo, que el interesado acredite en forma incontrovertible la subordinación y dependencia, y que de hecho desplegó funciones públicas, de modo que no quede duda acerca del desempeño del contratista en las mismas condiciones de cualquier otro servidor, siempre y cuando la aludida subordinación no enmarque simplemente una relación de coordinación entre las partes contractuales para el desarrollo de la labor encomendada, de acuerdo a las particularidades de la función que se deba desempeñar”*⁸.

• De las Cooperativas de Trabajo Asociado

El artículo 3 del Decreto 4588 de 2006, define la naturaleza de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado en los siguientes términos:

⁴El Consejo de Estado, Sección Segunda-Subsección A, sentencia del 14 de agosto de 2008, expediente 680012315000200200903-01 (0157-08). MP. Dr. Gustavo Gómez Aranguren.

⁵ Consejo de Estado, Sección Segunda-, 23 de junio de 2005, expediente No. 0245 por el Dr. Jesús María Lemos Bustamante

⁶Consejo de Estado, Sala Plena del Consejo de Estado del 18 de noviembre de 2003, Rad. IJ-0039 M.P. Nicolás Pájaro Peñaranda.

⁷Consejo de Estado - Sala de lo Contencioso Administrativo - Sección Segunda; Consejero Ponente: Bertha Lucía Ramírez de Páez, 19 de Febrero de 2009, Radicación Número: 73001-23-31-000-2000-03449-01(3074-05)

⁸El Consejo de Estado, Sección Segunda-Subsección A, sentencia del 14 de agosto de 2008, expediente 680012315000200200903-01 (0157-08). MP. Dr. Gustavo Gómez Aranguren.

Son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.

Igualmente, según lo establecido por el artículo 11 del Decreto 4588 de 2006, el Acuerdo Cooperativo de Trabajo Asociado es el contrato que se celebra por un número determinado de personas, con el objeto de crear y organizar una persona jurídica de derecho privado, denominada Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado, cuyas actividades deberán cumplirse con fines de interés social y sin ánimo de lucro.

Asimismo, en el inciso segundo del artículo mencionado se refiere a que este acuerdo debe surgir de la manifestación libre y voluntaria de la persona natural que participa en la creación de la Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado, o que posteriormente se adhiere suscribiendo el acuerdo cooperativo correspondiente.

Seguidamente, se establece que este acuerdo obliga al asociado a cumplir con los Estatutos, el Régimen de Trabajo y de Compensaciones y el trabajo personal de conformidad con sus aptitudes, habilidades, capacidades y requerimientos en la ejecución de labores materiales e intelectuales, sin que este vínculo quede sometido a la legislación laboral.

En este orden, el último inciso señalado guarda concordancia con lo establecido en el artículo 59 de la Ley 79 de 1988⁹, respecto a las consecuencias del acuerdo cooperativo, la posibilidad de crear sus propios estatutos y el establecimiento taxativo que el vínculo existente entre el asociado y la Cooperativa no será regido por la legislación laboral. Al respecto, la Corte Constitucional al pronunciarse sobre la Constitucionalidad del artículo 59 de la Ley 79 de 1988 señaló¹⁰:

“Las cooperativas de trabajo asociado nacen de la voluntad libre y autónoma de un grupo de personas que decide unirse para trabajar mancomunadamente, bajo sus propias reglas contenidas en los respectivos estatutos o reglamentos internos. Dado que los socios son los mismos trabajadores, éstos pueden pactar las reglas que han de gobernar las relaciones laborales, al margen del código que regula esa materia. Todos los asociados tienen derecho a recibir una compensación por el trabajo aportado, además de participar en la distribución equitativa de los excedentes que obtenga la Cooperativa. Sólo en casos excepcionales y en forma transitoria u ocasional se les permite contratar trabajadores no asociados, quienes se regirán por la legislación laboral vigente”.

En esa medida, el máximo órgano de cierre constitucional consideró admisible que el régimen de trabajo, compensación, previsión y seguridad social de las Cooperativas de Trabajo Asociado fuera el establecido en sus estatutos y reglamentos y no en la legislación laboral por tratarse de organizaciones cuyo origen es el acuerdo cooperativo en la cual los asociados son simultáneamente los dueños de la entidad y los trabajadores de la misma, es decir, que existe identidad entre asociado y trabajador. Siendo así no es posible hablar de empleadores por una parte, y de trabajadores por la otra, como en las relaciones de trabajo subordinado o dependiente. Esta es la razón para que a los socios-trabajadores de tales cooperativas no se les apliquen las normas del Código Sustantivo del Trabajo, estatuto que regula solamente el trabajo dependiente, esto es, el que se presta bajo la continuada dependencia o subordinación de un empleador y por el cual el trabajador recibe una retribución que se denomina salario¹¹.

⁹ Artículo 59. En las cooperativas de trabajo asociado en que los aportantes de capital son al mismo tiempo los trabajadores y gestores de la empresa, el régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación, será establecido en los estatutos y reglamentos en razón a que se originan en el acuerdo cooperativo y, por consiguiente, no estará sujeto a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes y las diferencias que surjan, se someterán al procedimiento arbitral previsto en el Título XXXIII del Código de Procedimiento Civil o a la justicia laboral ordinaria. En ambos casos, se deberá tener en cuenta las normas estatutarias, como fuente de derecho.

Las compensaciones por el trabajo aportado y el retorno de los excedentes previstos en el artículo 54 numeral 3o. de la presente Ley, se hará teniendo en cuenta la función del trabajo, la especialidad, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado.

Sólo en forma excepcional y debidamente justificada, las cooperativas de trabajo no asociado podrán vincular trabajadores ocasionales o permanentes no asociados; en tales casos, estas relaciones, se rigen por las normas de la legislación laboral vigente.

¹⁰ Corte Constitucional. Sentencia C-211-00., del 01 de marzo de 2000 M.P: Dr. CARLOS GAVIRIA DIAZ. Referencia: expediente D-2539

¹¹ Ibidem

Sin embargo, si bien la Corte en el mentado fallo reconoció el régimen especial de las Cooperativas de Trabajo Asociado debido a su naturaleza y finalidad, también estableció límites en lo relacionado con la regulación de los estatutos o reglamentos, toda vez que estos no pueden desconocer los derechos de las personas en general y de los trabajadores en forma especial, para lo cual adujo:

La facultad que tienen los asociados de tales organizaciones para autorregularse no significa que el legislador no pueda reglamentar algunos asuntos relacionados con ellas; lo que ocurre es que no puede interferir en su ámbito estrictamente interno, pues ello depende de la libre y autónoma decisión de los miembros que las conforman. Pero tal libertad de regulación no es absoluta pues dichos estatutos o reglamentos, como es apenas obvio, no pueden limitar o desconocer los derechos de las personas en general y de los trabajadores en forma especial, como tampoco contrariar los principios y valores constitucionales, ya que en caso de infracción tanto la cooperativa como sus miembros deberán responder ante las autoridades correspondientes, tal como lo ordena el artículo 6 del estatuto superior. En consecuencia, como algunas de esas regulaciones podrían infringir la Constitución y las leyes, corresponderá a las autoridades competentes analizar en cada caso particular y concreto si éstas se ajustan a sus preceptos y, en especial, si respetan o no los derechos fundamentales del trabajador. (Subrayado fuera del texto).

- **De las empresas de servicios temporales**

Conforme a la normatividad laboral, en especial la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006, las empresas de servicios temporales es un mecanismo de intermediación laboral, mediante el cual las empresas de servicios temporales envían trabajadores en misión a empresas usuarias, en este caso para atender labores específicas de carácter temporal en la actividad permanente de la entidad contratante, conforme se ha pactado en un contrato previo de prestación de servicios.

De igual forma, el ordenamiento jurídico ha señalado que, entre la empresa usuaria y el trabajador en misión, no se genera vínculo de carácter laboral, por cuanto quien ostenta la calidad de verdadero empleador es la Empresa de Servicios Temporales, siendo esta última la responsable de todas y cada una de las acreencias laborales que se generen con ocasión del contrato de trabajo.

Al respecto el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, señala lo siguiente:

“... ARTICULO 71. Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.” (Resaltado del Despacho)

La norma anterior, fue recogida en el artículo 2o del Decreto Reglamentario No. 4369 de 2006, el cual a su vez fue compilado en el artículo 2.2.6.5.2 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, resaltando que la labor del trabajador en misión es temporal respecto de las actividades propias de la empresa usuaria.

Al respecto, la Corte Constitucional en la Sentencia T-614 DE 2017, respecto de la naturaleza jurídica de las empresas de servicios temporales señaló lo siguiente:

“...La Ley 50 de 1990, “(p)or la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”, estableció el marco jurídico de las empresas de servicios temporales, los usuarios y el régimen laboral de los trabajadores a estas vinculados, a fin de proteger las partes de la relación laboral. De acuerdo con los artículos 71 y 72 de esta Ley, tales empresas son personas jurídicas dedicadas a la contratación de la prestación de servicios con terceros beneficiarios para “colaborar temporalmente” en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

Los usuarios, conforme con el artículo 73 siguiente, se denomina a toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales. Por su parte, los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales, según el artículo 74, son de dos categorías: trabajadores de planta y trabajadores en misión. Estos últimos son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a

cumplir la tarea o servicio contratado por éstos. Se les aplica, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral.

Las empresas usuarias únicamente puede contratar trabajadores en misión por medio de las empresas de servicios temporales, conforme con el artículo 77¹² en los siguientes casos: (i) cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo¹³; (ii) cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad; (iii) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

En este mismo sentido, el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, señala que: “Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio.” Y, ante el incumplimiento de ello, el Decreto en comento, establece las correspondientes multas, sanciones e incluso la eventual cancelación de la autorización de funcionamiento, artículos 20, 21 y 22.

En consecuencia, la relación laboral entre el trabajador y la empresa de servicios temporales “subsiste mientras el usuario necesite de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado”¹⁴. No obstante, esta relación se encuentra sujeta a un límite temporal correspondiente a máximo un año, restricción que tiene el objeto de proteger los derechos de los trabajadores, impidiendo a las empresas que contraten trabajadores temporales en procura de evadir las obligaciones que derivan los contratos con trabajadores permanentes. En consecuencia, cuando la empresa usuaria requiera los servicios del trabajador en misión ya no de forma temporal sino de manera permanente, debe acudir a otra modalidad de contratación en procura del respeto de los derechos laborales y prestaciones del trabajador, so pena de su vulneración. ...” (Resaltado del Despacho)

Conforme al ordenamiento jurídico, se debe señalar que las empresas de servicios temporales, tienen por objeto social proveer de mano de obra a las empresas usuarias, la cual cumple funciones transitorias en los términos que el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, es decir, que este tipo de intermediación laboral, no es de carácter permanente, ni sirve para suplir faltantes en la planta de personal de las usuarias, por cuanto esto significaría que se está utilizando la empresa de servicio temporal con el fin de tercerizar la contratación de carácter laboral y eludir las responsabilidades y deberes derivados de la relación laboral.

Así mismo, frente a las relaciones laborales existentes entre el trabajador en misión de las empresas de servicios temporales y la empresa usuaria, el Consejo de Estado ha indicado lo siguiente:

“...De acuerdo con la normatividad referenciada en precedencia, las empresas de servicios temporales conforman una modalidad de trabajo en la que no existe vínculo directo entre quien se beneficia del trabajo y el trabajador que lo realiza o presta el servicio.

Ahora, existe una pluralidad de vínculos jurídicos que se desprenden de la relación contractual existente entre las empresas de servicios temporales y el trabajador que presta la labor o servicio. Así como también, se genera una relación jurídica entre el tercero beneficiario o empresa usuario, el trabajador y la Empresa de Servicios Temporales.

Pues bien, respecto de la primera, es decir, la relación jurídica existente entre la empresa de servicios temporales y el trabajador en misión que lleva a cabo la prestación personal

¹² Cita en T-503 de 2015: Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia C-330 de 1995 (MP Jorge Arango Mejía), al pronunciarse sobre una demanda de inconstitucionalidad presentada contra la expresión “por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más”, contenida en el numeral 3º del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, y declararla exequible, expuso: “Para la Corte es claro que la finalidad de la norma es la protección de los trabajadores, para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, haciendo a un lado los permanentes. (...) Si se compara esta norma con el artículo 25 de la Constitución, se ve que se ajusta al principio de que el trabajo “goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado” || [...] || El fijar límites a la forma de contratar de las empresas de servicios temporales, consulta su razón de ser. Y esos límites que se establecen para la protección de los trabajadores, interpretan el inciso final del artículo 13, según el cual “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta”. Pues, dígame lo que se quiera, en la compleja relación empresa de servicios temporales, usuario y trabajador, la parte más débil es este último” (negritas fuera de texto).

¹³ Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 6º. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del {empleador}

¹⁴ T-503 de 2015.

del servicio, existe un verdadero contrato de trabajo o relación laboral, regido por la normatividad laboral del Código Sustantivo del Trabajo¹⁵.

Y en lo que respecta al salario a devengar por parte de los trabajadores en misión, la norma señala que “... los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad”, así como los beneficios que la usuaria tenga en materia de transporte, alimentación y recreación¹⁶.

Entre la Empresa de Servicios Temporales y el tercero beneficiario o empresa usuaria, se genera una relación jurídica regida por un contrato de prestación de servicios, el cual debe reunir los requisitos señalados por el artículo 81 de la prementada normatividad, a saber:

“Artículo 81. Los contratos celebrados entre las empresas de servicios temporales y los usuarios, deberán:

1. Constar por escrito.
2. Hacer constar que la empresa de servicio temporal se sujetará a lo dispuesto por la ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos.
3. Especificar la compañía aseguradora, el número de la póliza, vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas de servicios temporales con los trabajadores en misión.
4. Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de salud ocupacional se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el artículo 78 de la presente ley.”

Y por último, entre la empresa usuaria y el trabajador en misión no se genera relación laboral, al no existir entre la empresa usuaria y el trabajador temporal contrato alguno, dado que entre la E.S.T. y el trabajador en misión se configura un contrato laboral, constituyéndose la Empresa de Servicios Temporales en el empleador de aquel, tal como lo dispone el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y por ende, asumiendo el pago de las prestaciones sociales que por ley tiene derecho el trabajador en misión. ...”¹⁷ (resaltado del Despacho)

Conforme a lo anterior, para el Despacho resulta claro que en Colombia se encuentra regulado el mercado de intermediación laboral a través de las empresas de servicios temporales, actividad que se encuentra regulada por la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4637 de 2006, resaltando como lo ha señalado la Corte Constitucional y el Consejo de Estado, que estas labores deben ser transitorias tanto temporalmente como en el tipo de función, ya que como lo señala el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, la contratación se refiere a situaciones excepcionales a la actividad laboral normal de la empresa usuaria, por consiguiente, las labores a contratar no pueden ser de forma permanente, por cuanto las mismas buscarían desdibujar una verdadera relación laboral.

3. Del caso concreto.

La parte demandante alega que la señora MAGDA YURANI CASTILLO en su condición de Bacterióloga, fue vinculada a la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA, desde el año 2011 y hasta el 7 de diciembre de 2014, a través de cooperativas de trabajo asociado y luego por intermedio de empresas de servicios temporales, sin embargo estos servicios se prestaron a favor de la entidad pública, bajo su continua subordinación, atendiendo a que el servicio lo prestaba conforme a las necesidades de la entidad y en el horario que le fue señalado a través del sistema de turnos.

Por su parte, la entidad demandada ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA señala que la demandante prestó sus servicios como empleada de contratistas de la entidad pública, sin que existiera subordinación laboral alguna, por cuanto sus empleadores eran los que le fijaban las funciones que debía cumplir, los horarios y eran quienes le cancelaban su remuneración conforme a los contratos laborales que suscribió, resaltando que para el cumplimiento de sus

¹⁵ Artículo 75. A los trabajadores en misión se les aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral. Así como lo establecido en la presente ley

¹⁶ Artículo 79. Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación.

¹⁷ CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. SECCIÓN SEGUNDA - SUBSECCIÓN B. Sentencia del 6 de octubre de 2016. C.P SANDRA LISSET IBARRA VÉLEZ. Rad. 41001233300020120004100 (3308-2013)

labores la entidad no intervenía, solo se le daban unas instrucciones sin que esto significara que tuviese subordinación con la demandada.

De otro lado la vinculada LABORAMOS S.A.S, señala que durante la relación laboral que sostuvo con la demandante, canceló todas y cada una de las prestaciones sociales, lo mismo que el trabajo suplementario y de horas extras que reclama, indicando, que se contrató como trabajador en misión conforme al perfil que exigió su usuaria, conservando el carácter de empleador, en la medida que delegó su subordinación a la entidad pública que lo contrató, ya que por necesidades del servicio y ante la deficiencia de personal en su planta de personal, se vió en la necesidad de contratar trabajadores en misión.

En ese sentido, a fin de resolver el problema jurídico planteado, el Despacho establecerá a partir del material probatorio allegado al expediente, si en el presente caso se encuentran demostrados los elementos necesarios para declarar la existencia de una relación laboral, o si en su defecto, lo que existió fue una relación eminentemente contractual regida por las normas del derecho civil o laboral a la luz de lo previsto en el régimen de las Cooperativas y empresas de servicios temporales.

4. De lo probado.

- La señora MAGDA YURANI CASTILLO GARZON, presto sus servicios como bacterióloga a favor de la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA a través de cooperativas de trabajo asociado y empresas de servicios temporales, mediante los siguientes contratos:

COOPERATIVA o EMPRESA	VIGENCIA	VALOR	CARGO	FOLIOS
COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO CISS LTDA	01/02/2011. No se señala termino de terminación de la afiliación del trabajador cooperado	\$4.120 POR HORA. CONFORME A LOS TURNOS ASIGNADOS	BACTERIOLOGA EN EL MUNICIPIO DE MONQUIRA	22-23
ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA	01/01/2012 AL 31/01/2012	\$1.230.000 SALARIO MENSUAL	BACTERIOLOGA EN LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA	24-26
ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA	01/02/2012 AL 29/02/2012	\$1.230.000 SALARIO MENSUAL	BACTERIOLOGA EN LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA	27-29
ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA	01/03/2012 AL 15/03/2012	\$1.266.900.000 SALARIO MENSUAL	BACTERIOLOGA EN LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA	30-32
ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA	01/02/2013 AL 28/02/2013	\$1.334.000 SALARIO MENSUAL	BACTERIOLOGA EN LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA	33
ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA	01/03/2013 AL 31/03/2013	\$1.334.000 SALARIO MENSUAL	BACTERIOLOGA EN LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA	34
LABORAMOS S.A.S	01/01/2014 AL 31/01/2014	\$1.374.020 SALARIO MENSUAL	BACTERIOLOGO EN LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA	214
LABORAMOS S.A.S	01/02/2014 AL 7/12/2014 (RENUNCIA)	\$1.374.020 SALARIO MENSUAL	BACTERIOLOGO EN LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA	35 y 215

- A folios 37 a 41, obra la correspondiente copia de la Historia Laboral para efectos de pagos de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensiones de la demandante, documento expedido por el Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A, en donde aparecen los pagos al sistema de seguridad social, de los cuales el Despacho extrae los que son acordes a los hechos de la demanda así:

TIPO	N° DE IDENTIFICACION	RAZON SOCIAL DEL EMPLEADOR	PERIODO INICIAL	PERIODO FINAL	INGRESO BASE DE COTIZACION
NIT	804017899	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO C.I.S.S LTDA	03/2010	03/2010	\$ 824.000
NIT	804017899	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO C.I.S.S LTDA	04/2010	04/2010	\$ 752.000
NIT	900345208	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO INTEGRAL DE SALUD CIS CTA P	05/2010	05/2010	\$ 800.000
NIT	900345208	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO INTEGRAL DE SALUD CIS CTA P	06/2010	06/2010	\$ 664.000
NIT	900345208	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO INTEGRAL DE SALUD CIS CTA P	07/2010	07/2010	\$ 604.000
NIT	900345208	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO INTEGRAL DE SALUD CIS CTA P	08/2010	08/2010	\$ 757.000

TIPO	N° DE IDENTIFICACION	RAZON SOCIAL DEL EMPLEADOR	PERIODO INICIAL	PERIODO FINAL	INGRESO BASE DE COTIZACION
NIT	900345208	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO INTEGRAL DE SALUD CIS CTA P	09/2010	09/2010	\$ 818.000
NIT	900345208	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO INTEGRAL DE SALUD CIS CTA P	10/2010	10/2010	\$ 586.000
NIT	900345208	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO INTEGRAL DE SALUD CIS CTA P	11/2010	11/2010	\$ 740.000
NIT	900345208	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO INTEGRAL DE SALUD CIS CTA P	12/2010	12/2010	\$ 750.000
NIT	900345208	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO INTEGRAL DE SALUD CIS CTA P	01/2011	01/2011	\$ 740.000
NIT	804017899	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO C.I.S.S LTDA	02/2011	02/2011	\$ 740.000
NIT	804017899	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO C.I.S.S LTDA	03/2011	03/2011	\$ 850.000
NIT	804017899	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO C.I.S.S LTDA	04/2011	05/2011	\$ 750.000
NIT	804017899	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO C.I.S.S LTDA	06/2011	06/2011	\$ 800.000
NIT	804017899	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO C.I.S.S LTDA	07/2011	07/2011	\$ 840.000
NIT	900013795	ACCION SOLIDARIA PTA	08/2011	08/2011	\$ 788.000
NIT	900013795	ACCION SOLIDARIA PTA	09/2011	09/2011	\$ 825.000
NIT	900013795	ACCION SOLIDARIA PTA	10/2011	12/2011	\$ 791.000
NIT	9000051971	ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA	01/2012	01/2012	\$ 1.422.000
NIT	9000051971	ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA	02/2012	02/2012	\$ 1.326.000
NIT	9000051971	ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA	03/2012	03/2012	\$ 391.000
NIT	900232382	ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S SIGLA ETCLAB S.A.S	03/2012	03/2012	\$ 957.000
NIT	900232382	ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S SIGLA ETCLAB S.A.S	04/2012	04/2012	\$ 1.557.000
NIT	900232382	ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S SIGLA ETCLAB S.A.S	05/2012	05/2012	\$ 1.643.000
NIT	900232382	ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S SIGLA ETCLAB S.A.S	06/2012	06/2012	\$ 1.796.000
NIT	900232382	ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S SIGLA ETCLAB S.A.S	07/2012	07/2012	\$ 1.217.000
NIT	900232382	ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S SIGLA ETCLAB S.A.S	08/2012	08/2012	\$ 1.515.000
NIT	900232382	ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S SIGLA ETCLAB S.A.S	09/2012	09/2012	\$ 1.828.000
NIT	900232382	ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S SIGLA ETCLAB S.A.S	10/2012	10/2012	\$ 1.217.000
NIT	900232382	ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S SIGLA ETCLAB S.A.S	11/2012	11/2012	\$ 1.708.000
NIT	900232382	ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S SIGLA ETCLAB S.A.S	12/2012	12/2012	\$ 1.730.000
NIT	900232382	ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S SIGLA ETCLAB S.A.S	01/2013	01/2013	\$ 1.711.000
NIT	9000051971	ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA	02/2013	02/2013	\$ 1.606.000
NIT	9000051971	ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA	03/2013	03/2013	\$ 1.731.000
NIT	9000051971	ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA	04/2013	04/2013	\$ 1.815.000
NIT	9000051971	ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA	05/2013	05/2013	\$ 1.974.000
NIT	9000051971	ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA	06/2013	06/2013	\$ 1.835.000
NIT	9000051971	ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA	07/2013	09/2013	\$ 1.557.000
NIT	9000051971	ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA	10/2013	10/2013	\$ 575.000
NIT	900484795	SERVINTEGRALES OUTSOURCING SAS	10/2013	10/2013	\$ 845.000
NIT	900484795	SERVINTEGRALES OUTSOURCING SAS	11/2013	12/2013	\$ 1.334.000
NIT	820004258	LABORAMOS S.A.S	01/2014	01/2014	\$ 1.831.000

TIPO	N° DE IDENTIFICACION	RAZON SOCIAL DEL EMPLEADOR	PERIODO INICIAL	PERIODO FINAL	INGRESO BASE DE COTIZACION
NIT	820004258	LABORAMOS S.A.S	02/2014	02/2014	\$ 1.813.000
NIT	820004258	LABORAMOS S.A.S	03/2014	03/2014	\$ 1.770.000
NIT	820004258	LABORAMOS S.A.S	04/2014	04/2014	\$ 1.813.000
NIT	820004258	LABORAMOS S.A.S	05/2014	05/2014	\$ 1.777.000
NIT	820004258	LABORAMOS S.A.S	06/2014	06/2014	\$ 1.793.000
NIT	820004258	LABORAMOS S.A.S	07/2014	07/2014	\$ 1.727.000
NIT	820004258	LABORAMOS S.A.S	08/2014	08/2014	\$ 1.994.000
NIT	820004258	LABORAMOS S.A.S	09/2014	09/2014	\$ 1.813.000
NIT	820004258	LABORAMOS S.A.S	10/2014	11/2014	\$ 1.847.000
NIT	820004258	LABORAMOS S.A.S	12/2014	12/2014	\$ 543.000

- A folio 42 del expediente aparece el correspondiente comunicado respecto del horario de visitas en la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA, para el mes de enero de 2014.
- A folio 43 aparece copia del oficio del 24 de febrero de 2014 mediante el cual la gerente de la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA, en donde les solicita al laboratorio clínico de la entidad realizar las actividades que fueron contratadas por la SECRETARIA DE SALUD DE BOYACA con la ESE, respecto de la recolección de muestras que cumplan con el criterio EDA y la capacitación de sintomáticos respiratorios.
- A folios 44 a 47 obran el formato de envío de muestras de parasitismo intestinal a la Secretaría de Salud de Boyacá, correspondientes a los días 11 de julio de 2011, 28 de marzo de 2012, 15 de agosto de 2013 y 15 de julio de 2014, los cuales fueron diligenciados por la demandante MAGDA YURANI CASTILLO.
- A folios 48 a 67 aparecen los cuadros de turnos de LABORATORIO CLINICO de la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA de los meses de enero de 2013 a agosto de 2014, en los cuales consta que la demandante laboró turnos de 6 y 12 horas, incluyendo dominicales y festivos y horas nocturnas.
- A folios 68 a 71 y 120 a 122 del expediente obra copia del derecho de petición radicado el 17 de noviembre de 2015 por la demandante ante ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA, por medio del cual solicitó reconocer la relación laboral existente entre esa entidad y la demandante, y el consecuente pago de acreencias laborales y prestacionales.
- A folios 72 a 73 y 123 del expediente obra la respuesta del 24 de noviembre de 2015 al derecho de petición anterior, suscrito por el Subgerente de la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA con la correspondiente guía de correo de envío a la dirección de notificaciones del peticionario, en esta respuesta se le señala al apoderado de la demandante que esta no ha sido trabajadora o funcionaria de la institución, y niega la existencia de relación laboral.
- A folios 216 a 217 aparece las liquidaciones de los contratos de trabajo suscritos por la demandante con LABORAMOS S.A.S, en las cuales consta el pago de prestaciones sociales y vacaciones, resaltando que en el contrato del mes de febrero a diciembre de 2014, además de las prestaciones se incluyó el pago de trabajo dominical, festivo, recargos diurnos y nocturnos y de horas extras.
- A folios 218 a 220 obra copia del pago de aportes a la seguridad social efectuados a nombre de la demandante por parte de la empresa LABORAMOS S.A.S, mientras estuvo vigentes los contratos de trabajo existentes con estas empresas.
- A folio 221 obra copia de la carta de renuncia presentada por la demandante a la empresa LABORAMOS S.A.S, la cual fue voluntaria y obedece a una mejor oportunidad laboral.
- A folios 222 a 223 obra copia del certificado de existencia y representación legal de la demandada, expedido por la CÁMARA DE COMERCIO DE TUNJA.

- En audiencia de pruebas realizada el día 16 de octubre de 2019, se recepcionó el testimonio de SONIA QUINTANA SARABIA, como consta en la grabación que obra a folio 371 del expediente, en esta diligencia, la referida testigo declaró *que le consta que la demandante ingresó al Hospital en el año 2008 y terminó su trabajo en diciembre de 2014, en los años que se le señaló se presentaron varias anomalías en los cuales no les cancelaban salario y tuvieron citación en la oficina de trabajo de Barbosa, siempre laboraron para el hospital por intermedio de cooperativas, no se les pagaba recargos y vacaciones, le consta que la demandante tenía funciones como bacterióloga y laboratorista clínica, y tenía funciones en la parte administrativa y en la parte asistencial, en la parte administrativa le consta que la demandante llevaba los informes de epidemiología a la Secretaría de Salud, ella laboraba para el Hospital, pero en ese tiempo el hospital hacía licitaciones a cooperativas, y laborábamos para el hospital por intermedio de la cooperativa, nos pagaba el hospital por intermedio de la cooperativa, nosotros firmábamos un contrato con la cooperativa, le consta que le trabajaba a la cooperativa y se le pagaba el salario. Se programaban turnos de 7 horas y turnos de 12 horas, los cuales eran diurnos y nocturnos, dominicales y festivos, los cuales hacía la coordinadora del laboratorio ELIANA ROZO OTIZ, la cooperativa pagaba como salario \$1'334.000. La testigo una vez se le puso de presente las documentales consistentes en el cuadro de turnos, señala que los mismos corresponden a la programación que se les hacía la coordinadora y que actualmente se usan los mismos cuadros de turnos, y la gerencia aprobaba los turnos que hacía la coordinadora, en los turnos a veces coincidíamos con la demandante. La Gerencia del Hospital, nos hacía comunicaciones que debían obedecer los cuales se transmitían por medio de la coordinadora, estos consistían en citación a reuniones, a participar en el reglamento y anomalías que se presentaron en ese momento. El servicio se prestaba el servicio en el laboratorio del Hospital Regional de Moniquirá, y la gerente del Hospital instaló un hullero y se registraba la entrada y salida, y se controlaba la asistencia por parte del ingeniero de sistemas y la gerente del hospital y en caso de retardo se hacían los llamados de atención. Las cooperativas que ganaban las licitaciones del hospital se acercaban a los funcionarios y los vinculaba, las cooperativas no eran constantes en el pago, hubo retrasos en el pago y una liquidación que no les pagaron. Las cooperativas señalaban que hasta que el hospital no les pagara a ellas no les pagaban a las empleadas. Indicó que el hospital no tiene contratado ningún profesional de planta. Indica que se dieron cuenta que no les pagaban los recargos, por cuanto sabían cuánto valía la hora de trabajo y teniendo en cuenta los turnos hacían las cuentas, lo mismo que a veces se pasaban del turno y laboraban horas extras. La testigo indicó que la demandante laboró para la empresa LABORAMOS S.A.S, desde enero de 2014 hasta el 7 de diciembre de ese mismo año, y ella le dijo que renunciaba por el incumplimiento en los pagos y estaba aburrida con lo que estaba pasando en el hospital, además que tuvo un llamado de atención injusto por parte de la gerente. (min. 8:00 al 36:36 DVD fl.371).*

- En audiencia de pruebas realizada el día 10 de febrero, se recepcionó el testimonio de ANDREA JINETH RODRIGUEZ REYES y ELIANA ROZO ORTIZ, como consta en la grabación que obra a folio 386 del expediente:

En esta oportunidad la señora ANDREA JINETH RODRIGUEZ, señaló que *ingresó en el año 2012 al 2014 a la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA, laboraron con la demandante a través de varias empresas temporales, siempre se atrasaban en los pagos y laboraban para el Hospital, le consta que la demandante cumplía con los horarios de trabajo, los cuales eran turnos rotativos, y eran por la mañana, por la tarde, los fines de semana y en la noche. Señala que laboraban para el hospital pero el hospital no la contrataba directamente, sino por intermedio de temporales, cuando la testigo trabajo era AFEMPE, LABORAMOS, LABSERVING, fueron varios, no hubo constancia de un solo intermediario, recibían instrucciones de la coordinadora del laboratorio y los cuadros de turnos siempre eran aprobados por la gerencia y subgerencia del hospital, también recibían ordenes de ellos, si teníamos que ir a capacitaciones o reuniones, y el trato fue directamente con el Hospital, a pesar que las contrataba un intermediario con el que no tuvieran relación directa, nunca les dijeron que los servicios se los prestaban a la empresa intermediaria, sino que los mismos se le prestaban al Hospital Regional de Moniquirá. Le consta que los documentos de vinculación se firmaban en el Hospital, nunca se desplazó a las sedes de las empresas a llevar la hoja de vida, todos los documentos se diligenciaron en Moniquirá, y el valor lo fijaban en el contrato, la coordinadora la entrevisto y le indicó el valor del contrato. Señala que recibían ordenes de la coordinadora del laboratorio y ella recibía ordenes de gerencia y subgerencia del Hospital, ella era su intermediaria con las directivas, siempre se cumplían turnos y al final de la vinculación se había instalado un huellero para controlar los turnos, los permisos o cambios de turnos se hacían con la coordinadora. Recuerda que tuvo un salario de \$1.360.000, aproximadamente, indica que los pagos los realizaba el Hospital Regional de*

Moniquirá a través de sus intermediarios, los pagos se demoraron y la razón que se les daba era que hasta que no les pagara la entidad no les pagaba la entidad, pero esta razón se las daba el personal de planta de la entidad que señalaba que la entidad no tenía recursos para pagarle a la empresa de servicios temporales. No recuerda si les socializó el reglamento interno de trabajo, pero el hospital los hacía ir a reuniones o capacitaciones de la entidad, y el lugar de trabajo era en el Hospital Antiguo donde funcionaba el laboratorio clínico, las actividades eran las tomas de muestras, análisis clínicos de las muestras y de las solicitudes que hacían los médicos del hospital y se emitían los resultados para el manejo del paciente del Hospital. Indica que por orden del Hospital eran rendir informes a la Secretaría de Salud, ella era la encargada de epidemiología del laboratorio y emitía los informes a la secretaría de salud, pero cada bacteriólogo alimentaba los formatos para que ella al final del mes consolidaba la información. Señala que la razón de su dicho, le consta por cuanto, la demandante era la referente en epidemiología del Hospital, quien les daba las ordenes era Eliana Rozo y Yurany nos decía como hacerlas. Finalmente indicó que la demandante había salido de trabajar en diciembre, aunque ella se retiró en septiembre de 2014, señala que unos de los motivos por los que se retiraron fue por la falta de pago, siendo uno de los factores por los cuales los trabajadores se iban del hospital, por el incumplimiento de los intermediarios, sin embargo, no le constan los motivos por los cuales renunció la demandante y en que términos porque ya se había ido de la entidad. (min 9:30 al min 30:49 DVD fl. 386)

Por su parte ELIANA ROZO ORTIZ, declaró que le consta que para esa época laboraban para empresas temporales, y ejercía las funciones que le daba la empresa de coordinar el servicio y tenía a su cargo un grupo de bacteriólogas, la empresa les hacía un contrato directamente con la empresa temporal, el contrato era de un mes y máximo de un año, eran contratos de obra labor contratada, no recuerda si hubo cooperativas, al principio hubo cooperativas y después cooperativas sin precisar los años, tenían funciones de tomar muestras, procesamiento de muestras, análisis y entrega de resultados, y ella adicionalmente tenía la función de supervisión, las bacteriólogas eran muy comprometidas y profesionales, cuando había que cubrir faltantes se hacía con las mismas funcionarias y las incapacidades o licencias se tramitaban con la licencia. De igual forma, declaro que cada profesional cumplía sus funciones dentro del horario que se le señaló, conforme a unos protocolos, atendiendo a los procesos operativos estándar en el sitio donde están y el paso a paso de los procedimientos, material que es de uso exclusivo del personal de laboratorio. Indica que como las empresas de salud tienen que rendir informes a los entes de control, como la secretaría de salud o el Instituto Nacional de Salud, cada profesional debía alimentar los formularios con el fin de rendir el informe, por cuanto son sobre enfermedades de salud pública, y la Doctora Yurany hacía los informes y se enviaban al laboratorio de salud pública. Señala que a su cargo tenía la función de coordinar y elegía el grupo de bacteriólogas y las auxiliares, y como coordinadora las funciones las daba la temporal dentro del pliego y vigilaba que esas funciones se cumplieran para agotar el objeto contractual, nosotros laboramos en un hospital que labora 24 horas y debíamos garantizar la prestación del servicio, no recibió órdenes directas de la gerencia del Hospital, las funciones se ejecutaban conforme al contrato, las empresas intermediarias pagaban los salarios, pero había retrasos en los pagos, porque para ese entonces la entidad no les pagaba puntualmente y por eso no nos pagaba puntualmente, siempre existía el inconformismo con la oportunidad del pago y se hacía la reclamación correspondiente a la temporal llamando a recursos humanos, indicó que el hospital presenta unas necesidades y los interesados deciden si participan en la convocatoria, y se allegaba la hoja de vida a la temporal y ellos escogían el personal, las entidades van a Moniquirá y nos llevan el contrato. Le consta que ella hacía el informe de salud pública, y se llenaban unas bases de datos a los entes de control. Señala que ella elaboraba los turnos, los cuales se hacían de 24 horas, en turnos de mañana, tarde, noche y todo el día, incluyendo dominicales y festivos, respecto del cuadro de turnos existentes en el expediente, expreso que se hacían en una plataforma del Hospital y era una plantilla de Excel con el logo del Hospital, con el visto bueno de la gerente, quien vigilaba que cumplieran con un número de horas y que hubiese sobrecarga de trabajo y solicitar el personal para cumplir con las horas, todos los días en turnos de 6 o 12 horas, y en la medida que se hacía el cuadro de turnos las bacteriólogas cumplían su labor, dejando 2 bacteriólogas en la mañana, una en la tarde y una en la noche, indica que laboró con las mismas empresas, pues todo el laboratorio quedaba contratada con una temporal, el primer contrato es por un mes, mientras se hace el concurso por el año y cuando se adjudicaba el contrato sabían con cual temporal quedaban. Indica que en una época colocaron un huellero, para controlar la entrada, pero casi siempre fallada y lo quitaron, sin embargo, lo que decían era para ver el cumplimiento de las horas en las cuales estaba contratado. De igual forma, señala

que la gerencia los convocaba a comités o solucionar problemas existentes en el servicio. (min 36:30 al min 1:11:20 DVD fl.386)

4.2 Análisis probatorio frente a los elementos de la relación laboral.

Para iniciar, conforme a las documentales allegadas al expediente y las testimoniales recaudadas, resulta claro para el Despacho que la demandante prestó sus servicios como bacterióloga a favor de la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA, desde el 1 de marzo de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011, inicialmente vinculada mediante contratos de trabajador cooperado con las cooperativas de trabajo asociado CISS LTDA y ACCION SOLIDARIA PTA, como dan cuenta su historia laboral de cotizaciones al sistema general de pensiones vista a folios 37 a 41 del expediente, y el contrato suscrito con CISS LTDA correspondiente al mes de febrero de 2011 (fl. 22-23), ratificado con las pruebas testimoniales recaudadas en el expediente, en donde las tres declarantes fueron coincidentes en señalar que para esa época inicialmente fueron vinculadas con contratos con cooperativas de trabajo asociado, por lo que a pesar de no existir copias de los contratos suscritos por la demandante con la cooperativa ACCION SOLIDARIA PTA, de las demás pruebas recaudadas se puede estructurar de forma lógica, que la demandante prestó sus servicios como Bacterióloga del Hospital Regional de Moniquirá.

De igual forma, para el Despacho no existe duda de la vinculación posterior de la demandante a las empresas de servicios temporales ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA-AFENPE, ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S -ETCLAB SAS, SERVINGTEGRALES OUTSOURCING S.A.S y LABORAMOS S.A.S., pues como se dijo anteriormente, de las documentales existentes en el expediente vistas a folios 24 a 35, se aprecia que efectivamente la demandante desde el 1 de enero de 2012 al 15 de marzo de ese mismo año, se vinculó con la empresa AFENPE LTDA, vinculación que se repitió el 1 de marzo de 2013 hasta el 31 de octubre de 2013, lo mismo que de los contratos vistos a folios 35, 214 y 215 se constata que desde el 1 de enero de 2014 hasta el 7 de diciembre de 2014, se vinculó con la empresa LABORAMOS S.A.S. En lo que respecta a la vinculación con las empresas ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S -ETCLAB SAS y SERVINGTEGRALES OUTSOURCING S.A.S, a pesar que no existe prueba escrita de su vinculación, como se señaló anteriormente, si se interpretan en su conjunto la documental consistente en la historia laboral en materia de pensiones de la accionante, con la testimonial recaudada en el proceso, resulta claro, que la demandada se vinculó como bacterióloga para dichas empresas, como trabajadora en misión en el Hospital Regional de Moniquirá.

4.2.1 De la prestación personal de servicio.

Para el Despacho dentro del plenario se encuentra demostrado que MAGDA YURANI CASTILLO GARZON, desempeñó personalmente las labores de bacterióloga para las cuales fue contratada por las entidades accionadas, en primer lugar a través de las Cooperativas de Trabajo Asociado CISS LTDA y ACCION SOLIDARIA PTA y posteriormente a través de empresas de servicios temporales ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA-AFENPE, ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S -ETCLAB SAS, SERVINGTEGRALES OUTSOURCING S.A.S y LABORAMOS S.A.S, vinculaciones continuas desde el 1 de marzo de 2010 hasta el 7 de diciembre de 2014, en la medida que fueron contratos sucesivos, sin que de las documentales y testimoniales allegadas al expediente se aprecien interrupciones en el servicio.

A partir del acervo probatorio obrante en el expediente, se infiere que efectivamente la demandante MAGDA YURANI CASTILLO GARZON, prestó sus servicios de forma personal como bacterióloga en el laboratorio clínico existente en el HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA, lo cual desvirtúa lo afirmado por esta demandada en sus alegatos de conclusión porque queda demostrado que la demandante ejecutó su labor como bacterióloga a favor de la empresa social del Estado demandada en este asunto, lo mismo que el servicio personal se cumplió dentro de los turnos que fueron programados por la coordinadora de laboratorio clínico que se designó, tal y como lo ratifica la persona que realizó estos turnos ELIANA ROZO ORTIZ (fl.386) y como consta en las planillas de turnos correspondientes a los meses enero de 2013 a agosto de 2014 vistas a folios 48 a 68 del expediente, turnos que contaban con el visto bueno del representante legal de la entidad.

De igual forma, la prestación personal del servicio de la demandante en la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA, lo acredita el cumplimiento de la orden contenida en el oficio del 24 de febrero de 2014 (fl.43), relacionado con la toma de muestras de Enfermedad Diarreica Aguda (EDA) para ser enviadas a la Secretaría de Salud de Boyacá, función que conforme a las pruebas testimoniales se le asignó a la demandante, en la medida que era la encargada de la epidemiología del laboratorio, como lo relataron al unisonó los testigos SONIA QUINTANA, ANDREA YINETH RODRIGUEZ y ELIANA ROZO ORTIZ (fl. 367 y 386), ratificados con las copias de algunos de los formularios de envío de muestras de parasitismo intestinal diligenciados por al demandante vistos a folios 44 a 47 del expediente, que corresponden a diferentes meses de los años 2011,2012, 2013 y 2014.

Entonces ante el interrogante consistente en que si la demandante prestó de forma personal sus servicios a la entidad HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA, la respuesta es positiva, en la medida que a pesar que la entidad utilizó los servicios de otras personas jurídicas para contratar a la demandante, ésta prestó los servicios de bacterióloga en beneficio de la entidad pública, en las instalaciones, equipos y suministros de propiedad de la Empresa Social del Estado, con lo que se acredita el primer elemento de la relación laboral.

4.2.2 De la remuneración.

Para el Despacho este elemento está plenamente demostrado a partir del contenido de cada uno de los contratos de prestación de servicios suscritos entre la demandante y algunas de las demandadas CISS LTADA, AFEMPE LTDA y LABORAMOS S.A.S (fls.22-35 y 214-215) en donde se fijó un valor y una forma de pago por la labor encomendada a la señora MAGDA YURANI CASTILLO GARZON; de igual forma, conforme a la historia laboral de aportes pensionales expedida por el FONDO DE PENSIONES Y CESANTIAS PORVENIR vista a folios 37 a 41, aparece el ingreso base de cotización certificado por las cooperativas CISS LTDA y ACCION SOLIDARIA PTA y las empresas de servicios temporales ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA-AFENPE, ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S -ETCLAB SAS, SERVINTEGRALES OUTSOURCING S.A.S y LABORAMOS S.A.S, correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2010 y el 7 de diciembre de 2014.

A folios 216 a 217 se encuentra la LIQUIDACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO, que la demandante suscribió como empleada en misión de la empresa LABORAMOS S.A.S, donde consta el valor del salario base como bacterióloga, para liquidar prestaciones sociales y trabajo suplementario o de horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominical y festivo, discriminándose los valores recibidos por este concepto.

Con las pruebas relacionadas anteriormente, se logra determinar que el elemento remuneración de la relación laboral, también se encuentra acreditado en el presente asunto, el cual se encuentra acompasado con el elemento servicio personal analizado en el acápite anterior.

4.2.3. De la subordinación

En este elemento, el Despacho realizará un extenso análisis, en la medida que conforme a la Jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional, como del Consejo de Estado, es el que determina si existe una relación laboral para efectos de aplicar el principio de primacía de la realidad consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política.

Al respecto el Consejo de Estado ha señalado:

*“...De acuerdo con lo anterior, se constituye en requisito indispensable para demostrar la existencia de una relación de trabajo, **que el interesado acredite en forma incontrovertible la subordinación y dependencia, y que de hecho desplegó funciones públicas, de modo que no quede duda acerca del desempeño del contratista en las mismas condiciones de cualquier otro servidor, siempre y cuando la aludida subordinación no enmarque simplemente una relación de coordinación**”*

entre las partes contractuales para el desarrollo de la labor encomendada, de acuerdo a las particularidades de la función que se deba desempeñar...¹⁸

En el presente caso, la demandante prestó sus servicios como trabajadora en misión a favor del Hospital Regional de Moniquirá, mediante vinculaciones que se hicieron efectivas mediante cooperativas de trabajo asociado y empresas de servicios temporales. Por lo tanto, deberá estudiarse lo referente al contrato de asociación como trabajador cooperario y al contrato laboral de servicios temporales.

Como lo ha explicado la jurisprudencia del Consejo de Estado, el contrato con cooperativas de trabajo asociado no puede ser usado como medio de intermediación laboral en la medida que el marco normativo que regula esta forma de asociación expresamente prohíbe esta actividad. Al respecto la Sección Segunda de esa corporación ha señalado:

“...3.3 Cooperativas de trabajo asociado. La Ley 79 de 1988, “Por la cual se actualiza la legislación cooperativa», en su artículo 80, señala que las cooperativas de trabajo asociado son aquellas que vinculan el trabajo personal de sus socios para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios, puesto que son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía; su objeto social es el de generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno. En sus estatutos, según el artículo 5.º del Decreto 455 de 2006, «Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las cooperativas y pre cooperativas de trabajo asociado», se debe precisar la actividad socioeconómica que desarrollaran, encaminada al cumplimiento de su naturaleza, en cuanto a la generación de un trabajo, en los términos que determinan los organismos nacionales e internacionales sobre la materia.

Este mismo decreto, en sus artículos 16 y 17, establece la prohibición, por una parte, de que el asociado que sea enviado por la cooperativa o pre cooperativa de trabajo asociado a prestar servicios a una persona natural o jurídica, por lo que se considerará trabajador dependiente de la que se beneficie con su trabajo; y, por la otra, que no podrán actuar como empresas de intermediación laboral ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a un usuario o a terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión con el fin de que atiendan labores de estos, o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con los contratantes, y en tal caso, sus directivos serán solidariamente responsables por las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado.

En este sentido, se pronunció esta Corporación en sentencia de 27 de abril de 2016 así:

En la práctica, el trabajo asociado en algunos casos se ha utilizado como instrumento para escapar a la legislación laboral y así eludir las obligaciones para con los trabajadores dependientes o subordinados. Por ello, el Legislador consagró la prohibición de que las Cooperativas de Trabajo Asociado actúen como empresas de intermediación laboral, dispongan del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o terceros beneficiarios, remitan a los asociados como trabajadores en misión con la finalidad de que atiendan labores propias de un usuario o tercero beneficiario del servicio, o permitan que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes; y como consecuencia, estableció que el asociado que acuda a estas prácticas se considerara trabajador dependiente de la persona natural o jurídica que se beneficie con su trabajo. De tal manera que el tercero contratante, la Cooperativa y sus directivos serán solidariamente responsables por las obligaciones económicas generadas a favor del trabajador asociado. Sin perjuicio de que queden incursas en causal de disolución y liquidación y que les sea cancelada la personería jurídica.

Por su parte, la Corte Constitucional, en fallo T-442 de 13 de julio 2017, reitero:

¹⁸ CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. SECCION SEGUNDA - SUBSECCION "A" . Sentencia del 14 de agosto de 2008. M.P GUSTAVO EDUARDO GOMEZ ARANGUREN. Rad. 68001-23-15-000-2002-00903-01(0157-08)

"...si durante la ejecución del contrato de trabajo asociado, la cooperativa de trabajo asociado infringe la prohibición consistente en que estas organizaciones solidarias no pueden actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de sus asociados para suministrar mano de obra a terceros beneficiarios, o admitir que respecto de sus asociados se susciten relaciones de subordinación, se debe dar aplicación la legislación laboral, y no la legislación civil o comercial porque bajo estas hipótesis confluyen elementos esenciales que dan lugar a la existencia de un contrato de trabajo simulado por el contrato cooperativo." (Negrillas fuera del texto original).

*Así las cosas, se concluye que se defrauda la finalidad con la que se creó este tipo de asociaciones, cuando, a través del funcionamiento de una cooperativa de trabajo asociado, se encubre el desarrollo de relaciones de labor dependiente, es decir, cuando el cooperado presta sus servicios con el fin de atender funciones propias de un tercero beneficiario bajo los tres elementos del contrato de trabajo, cuales son: (i) prestación de un trabajo o una labor en forma personal, (ii) subordinación, y (iii) contraprestación por la función desarrollada. ..."*¹⁹

Conforme al precedente anterior, para el Despacho resulta claro que cuando existe una relación encubierta mediante un contrato de asociación cooperativa suscrito con una cooperativa de trabajo asociado, se debe probar con suficiencia, que en el contrato hubo una verdadera intermediación laboral, lo mismo que el elemento de subordinación, pues de ello deriva la prosperidad de las pretensiones en la medida que se pretende encubrir una relación laboral.

De otro lado, en lo que respecta a la intermediación laboral con empresas de servicios temporales, la Corte Constitucional ha indicado, que esta figura sólo es aplicable en las circunstancias que señala la Ley 50 de 1990, es decir, que únicamente para los casos contemplados en el artículo 77 de la referida norma, pues de usarse de forma indiscriminada esta figura se estaría incurriendo en una contratación fraudulenta y desproporcionada. Al respecto el alto tribunal ha señalado:

*"...3.2.8 Así bien, esta Corte ha analizado asuntos en los que un trabajador en misión tiene una vinculación con la empresa usuaria que se tornó permanente, en detrimento de sus derechos laborales y prestacionales, y como consecuencia de ello, ha condenado a esta empresa. Estos supuestos se vuelven evidentes cuando las empresas contratan a la misma persona por un lapso superior al permitido (máximo un año) valiéndose de diferentes empresas de servicios temporales. En este sentido, cuando se trata de garantizar la estabilidad laboral reforzada de un trabajador en condición de debilidad manifiesta sometido a estas condiciones, se ha ordenado el reintegro a la empresa usuaria, como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Al efecto, se destacan las Sentencias T-1058 de 2007²⁰ y T-503 de 2015²¹. Cabe advertir que, dependiendo de las particularidades del caso concreto, la condena se ha dirigido contra las empresas usuarias pero también contra las empresas de servicios temporales, en virtud del deber de solidaridad que se genera entre ambas conforme con el Decreto 4369 de 2006, artículo 20."*²²

¹⁹ CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO. SECCION SEGUNDA. SUBSECCION B. Sentencia del 13 de agosto de 2018. C.P. Carmelo Perdomo Cueter. Rad. 23002-23-33-000-2013-00330-01 (1877-2015)

²⁰ "De acuerdo con las manifestaciones hechas por el actor, las que además no fueron desvirtuadas por la parte accionada, se extrae que el señor Mafla Montealgre laboró por once años al servicio de la empresa Aseo Capital S.A., lapso de tiempo durante el cual, dicha sociedad, se limitó a rotar las empresas de servicios temporales, situación está que desnaturaliza los contratos celebrados entre el trabajador, la empresa de servicios temporales y la empresa usuaria, pues como se dijo, los mismos fueron concebidos a fin de ser desarrollados de manera temporal y como se evidencia en el presente asunto, esta figura ha perdurado a través de un número considerable de años, disfrazando de esta manera una relación laboral que se debió desarrollar a través de otro tipo de contrato laboral, máxime si se tiene en cuenta que la materia y las causas que dieron origen al respectivo contrato aún subsisten". M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

²¹ "La relación laboral que se desarrolló entre el señor Juan Bautista Meléndez Iglesia con las diferentes empresas de servicios temporales, entre ellas, Asear Pluriservicios SAS, tuvo vocación de permanencia en razón de la necesidad permanente de la usuaria Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP, de requerir el cubrimiento del cargo de fontanero o ayudante de acuatech (...).La anterior situación desnaturaliza los contratos celebrados entre el trabajador, la empresa de servicios temporales y la empresa usuaria, pues como se dijo, los mismos fueron concebidos a fin de ser desarrollados de manera temporal, conforme a lo prescrito por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 (...). La contratación del señor Juan Bautista Meléndez Iglesia por parte de diferentes empleadoras para prestar sus servicios como fontanero o ayudante de aquatech en la empresa Operadores de Servicios de la Sierra SA ESP, perduró a través de un número considerable de años, con interrupciones que en la mayoría de los casos no superó el mes, disfrazando de esta manera una relación laboral que se debió desarrollar a través de otro tipo de contrato, máxime si se tiene en cuenta que la materia y las causas que le dieron origen subsistieron durante todo el periodo de contratación y aún subsisten". M.P. María Victoria Calle Correa.

²² Sentencia T-614 de 2017. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

3.2.9 De conformidad con lo expuesto en precedencia, esta Sala concluye que:

- (i) *Las Empresas de Servicios Temporales, por regla general, ostentan la condición de empleador respecto a los trabajadores en misión.*
- (ii) *Los trabajadores en misión únicamente pueden prestar sus servicios en las Empresas Usuarias por un periodo de 6 meses, prorrogable por un máximo de 6 meses más.*
- (iii) *Sus funciones se pueden contratar (a) cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo²³; (b) cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad; y, (c) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios.*
- (iv) *Cuando la Empresa Usuaria requiera los servicios que presta un trabajador en misión, de manera permanente, debe acudir a otra modalidad de contratación en procura del respeto de los derechos laborales y prestacionales.*
- (v) *El incumplimiento del límite temporal puede implicar el desconocimiento de estos derechos; y,*
- (vi) *Ante este escenario se ha reconocido por parte de la Corte Constitucional²⁴, la Corte Suprema de Justicia²⁵ y el Consejo de Estado²⁶, que a la Empresa Usuaria le pueden asistir deberes laborales frente al trabajador. ...²⁷*

De otro lado de acuerdo con la jurisprudencia del Consejo de Estado, el contrato de servicios temporales, únicamente se puede usar para los fines previstos en la Ley 50 de 1990 y no para encubrir una relación laboral de forma continua, al respecto el alto tribunal señaló:

“...En criterio de la Sala, los eventos de procedencia de la contratación por empresas de servicios temporales que establece el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 restringen la posibilidad de la administración pública para contratar el desarrollo de funciones permanentes o inherentes al objeto social de la entidad, pues en caso tal, se estarían desconociendo derechos de los servidores públicos, el derecho al trabajo y los fines de la administración pública, consagrados en los 25, 53, 123 y 125.

En ese sentido, la Corte Constitucional en sentencia T-774-11, sostuvo que “cuando el usuario requiera de la contratación permanente del servicio de los trabajadores en misión, debe acudir a otra forma de contratación diversa a la que se cumple a través de dichas empresas.”

Bajo estos supuestos, es claro que la Ley 50 de 1990 en su artículo 71 permite la contratación con empresas de servicios temporales, pero bajo los precisos límites del artículo 77 ibídem, motivo por el cual, al igual que lo ha expresado la Sala en los casos en que ha aplicado el principio de la primacía de la realidad para reconocer la existencia del contrato realidad, no resulta viable acudir a la contratación de empresas de servicios temporales cuando se trate del desarrollo de actividades permanentes o propias del objeto de la entidad, pues de ser así, se estarían desconociendo principios constitucionales que rigen la función pública.

Debe insistir la Sala en el deber de la Administración Pública de observar las modalidades de vinculación del personal al servicio público previstas en la Constitución y la Ley, siendo la regla general, el vínculo laboral legal y reglamentario cuando se trata del desarrollo de

²³ Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 6º. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

²⁴ Ver T-1058 de 2007. M.P. Clara Inés Vargas Hernández y T-503 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa, entre otras.

²⁵ Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia del 24 de abril de 1997, reiterada en la Sentencia del 21 de febrero de 2006.

²⁶ Ver el Fallo del Consejo de Estado 4096 de 2006.

²⁷ Corte Constitucional. Sentencia T 284 de 2019. M.P. DIANA FAJARDO RIVERA.

funciones permanentes y propias del objeto de las entidades estatales, de manera que se respeten los derechos laborales de los servidores públicos y se garantice el interés general mediante vinculaciones con personal idóneo y permanente para el desarrollo de la función pública.

(...)

De acuerdo con lo anterior²⁸, es claro que la potestad de contratación otorgada a las Empresas Sociales del Estado para prestar servicios de salud mediante la contratación de terceros, solo podrá llevarse a cabo siempre y cuando (i) no se trate de funciones permanentes o propias de la entidad, (ii) cuando estas funciones no puedan realizarse con personal de planta de la entidad o (iii) cuando se requieran conocimientos especializados, toda vez que para prestar los servicios inherentes a su responsabilidad, las Empresas Sociales del Estado deben contar con una planta de personal propia, idónea, adecuada y suficiente que les permita atender y desarrollar sus funciones.

En este orden de ideas, en criterio de la Sala, los procesos de “deslaborización de las relaciones de trabajo”²⁹, desarrollados por las Empresas Sociales del Estado para “disfrazar” u “ocultar” la verdadera relación laboral que subyace entre la entidad y el tercero que desempeña la labor subordinada, permanente y propia de la entidad, son inconstitucionales, porque atentan contra el derecho al trabajo, el derecho a acceder a la carrera administrativa, la permanencia y continuidad del servicio público y el respeto a los principios de la función pública.”...³⁰ (Resaltado del Despacho).

A partir de lo desarrollado en los anteriores literales, se concluye que la labor desarrollada mediante contratos asociativos de trabajo o mediante contratos celebrados con empresas de servicios temporales pueden enmarcar una verdadera relación laboral, cuando se eluden las normas especiales que regulan este tipo de vinculaciones, pues como lo han señalado los órganos de cierre de esta Jurisdicción, la administración pública no puede dejar de lado el ordenamiento jurídico y utilizar estas formas de trabajo para desconocer derechos laborales.

En el presente caso, la demandante prestó sus servicios al Hospital Regional de Monquirá desde **el 1 de marzo de 2010 hasta el 7 de diciembre del 2014** mediante la suscripción de contratos con cooperativas de trabajo asociado y empresas de servicios temporales. Cómo se acredita con las pruebas allegadas al expediente, el desarrollo de la actividad como bacterióloga se hizo durante la jornada laboral señalada por la entidad contratante y con la supervisión de la parte administrativa del hospital, y por lo cual recibió una remuneración por parte de los terceros que la contrataron, ya sea como cooperaria o como empleada en misión de servicios temporales.

Lo que se debe dilucidar en este punto es si la labor desarrollada por la demandante lleva implícita la subordinación propia de las actividades en el sector salud, pues se trata de una actividad reglada en la medida que implica un riesgo para la comunidad. Por lo que el despacho debe hacer la siguiente pregunta: ¿el servicio de laboratorio clínico es una función temporal o permanente de una Empresa Social del Estado?

Para responder el anterior interrogante, se debe señalar que conforme al marco jurídico que regula esta actividad, la función de laboratorio clínico es una función de carácter permanente en una institución prestadora de salud, pues la misma consiste en prestar servicios para apoyar la atención integral en salud, la cual se somete a los estándares de calidad en la prestación del servicio de salud y conforme al Decreto 2323 de 2006, esta actividad tiene por objeto realizar los procedimientos de análisis de especímenes biológicos de origen humano, como apoyo a las actividades de diagnóstico, prevención, tratamiento, seguimiento, control y vigilancia de las enfermedades. De otro lado, el laboratorio clínico conforme a la norma antes señalada, consiste en el establecimiento público o privado en el cual se realizan los procedimientos de análisis de especímenes biológicos de origen humano, como apoyo a las actividades de diagnóstico, prevención, tratamiento, seguimiento, control y vigilancia de las enfermedades, de acuerdo con los principios básicos de calidad, oportunidad y racionalidad lógico científica.

²⁸ *Ibidem*,

²⁹ Expresión que denota el cambio contractual de contrato de trabajo por el contrato de servicio profesional.

³⁰ CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. SECCIÓN SEGUNDA, SUBSECCIÓN “B”. Sentencia del 27 de noviembre de 2014. C.P. GERARDO ARENAS MONSALVE. Rad. 05001-23-33-000-2012-00275-01.

Conforme a la normatividad anterior, el laboratorio clínico de una Empresa Social del Estado se constituye en una dependencia de la entidad, por consiguiente, su labor se encuentra administrada por ésta desde los puntos de vista institucional, patrimonial, administrativo, laboral, técnico, científico, presupuestal y financiero.

De otro lado, conforme a las facultades reglamentarias que en esta materia tiene el Ministerio de Salud, contenidas en la Ley 9 de 1979 y en el Decreto 77 de 1997, expidió el Manual Técnico para Laboratorios de Colombia, norma técnica que exige que los profesionales que prestan sus servicios en un laboratorio clínico sean Bacteriólogos, Microbiólogos, Ingenieros Químicos con experiencia profesional en laboratorio clínico y/o formación en una de las áreas técnicas del laboratorio clínico, Médicos con especialización en Patología Clínica, Anatomopatología o en una de las áreas técnicas del laboratorio clínico, por consiguiente, se trata de una labor profesional, que requiere un grado de técnica para manipular y analizar las muestras, para efectos de cumplir con los requerimientos que se le hagan por parte del personal de las instituciones prestadoras de salud.

Teniendo en cuenta lo anterior, para el Despacho resulta claro que el servicio de laboratorio clínico en una Empresa Social del Estado, es una actividad subordinada, en la medida que el personal que presta sus servicios en esa dependencia, trabajan con equipos, insumos de propiedad de la entidad pública, además que la función pública que cumplen por existir el sistema de referencia y contrarreferencia no les da libertad de acción, para decir que su labor fue libre y sin el control de las autoridades administrativas que regentan la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA. Refuerza lo anterior, el hecho que las ordenes de referencia son expedidas por los médicos de la entidad pública quienes en cumplimiento del servicio público de salud representan a la ESE a la cual se encuentran vinculadas, por lo que las ordenes que se entregan a las laboratoristas o bacteriólogas, llevan implícita la subordinación, por lo que el personal de laboratorio tienen que contestar las mismas a través de las ordenes de contrarreferencia del caso.

Además, por tratarse de una labor de salud que no debe tener solución de continuidad, el personal debe cumplir con un horario de trabajo bajo un sistema de turnos, y debe acatar las órdenes médicas y de servicio expedidas por personal de salud vinculados con la entidad pública.

Bajo la óptica anterior, al ser permanente la función de laboratorio clínico en una Empresa Social del Estado, resulta claro, que no se puede vincular a dicho personal bajo el sistema de intermediación laboral, por consiguiente el Hospital Regional de Monquirá, utilizó indebidamente esta forma de vinculación laboral a través de cooperativas de trabajo asociado y mediante la contratación de servicios con empresas temporales, porque desatendió lo establecido en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, puesto que este servicio no es accidental o transitorio sino de carácter permanente.

De otro lado, se debe destacar de la prueba testimonial que las tres testigos SONIA QUINTANA, ELIANA ROZO y ANDREA RODRIGUEZ REYES (fl. 371-386), fueron coincidentes en señalar que el HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA, utilizó la vinculación mediante cooperativas de trabajo asociado mediante empresas de servicios temporales, para que prestaran sus servicios de forma permanente en el laboratorio clínico, cambiando mensual o anualmente de empresa, lo cual demuestra la intención de las directivas de aprovecharse de esta forma de vinculación, para simular la verdadera relación laboral que se configuró en la realidad.

De igual forma, se debe recalcar que las testigos SONIA QUINTANA y ANDREA RODRIGUEZ REYES (fl. 371-386), fueron claras en señalar que las directivas del Hospital les indicaban que su vinculación se hacía inicialmente mediante cooperativas de trabajo asociado y luego con empresas de servicios temporales, pero que ellas recibían ordenes de forma indirecta de las directivas del Hospital, Gerencia y Subgerencia, a través de la coordinadora del laboratorio ELIANA ROZO, con lo que se acredita la subordinación en su actividad con la entidad pública por parte de la demandante que fue su compañera de trabajo.

De otro lado, si bien la señora ELIANA ROZO en su declaración (fl. 386), señaló que las ordenes que ella impartía las recibía de forma directa de la empresa de servicios temporales para la cual laboraba y que la vigilancia en la asignación de turnos que hacía la Gerencia del Hospital, era con el fin de establecer la continuidad del servicio y que el personal no laborara más de cierto número de horas o para verificar como se cubrían los cambios de turno o la falta de personal por

permisos o licencias, cuando esto no es un aspecto que le concierna a la gerencia de la entidad en la medida que el empleador de la demandante era otra persona jurídica y en caso de sobrepasar el número de horas debía cancelar lo correspondiente al exceso en la jornada de trabajo, por consiguiente o si habían permisos o licencias la empresa de servicios temporales debía enviar a la usuaria los trabajadores en misión necesarios para cubrir la falta de personal. De esta prueba, el Despacho puede concluir que la señora ELIANA ROZO al asignar los turnos de trabajo, no lo hacía conforme a las instrucciones de la empresa de servicios temporales, sino siguiendo las instrucciones de la gerencia de la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA, como lo señalan los testigos SONIA QUINTANA y ANDREA RODRIGUEZ REYES (fl. 371-386), ratificando lo indicado en los hechos de la demanda.

De igual forma, la testigo ELIANA ROZO (fl. 386), no fue clara en explicar el motivo por el cual los turnos se asignaban en una plantilla de la Empresa Social del Estado, cuando debían serlo en una de propiedad de la empresa de servicios temporales, como se acredita con las documentales vistas a folios 48 a 67 del expediente, lo mismo que no pudo explicar cómo realizaban su labor en el laboratorio clínico, sin atender los requerimientos o el sistema de referencia de los médicos adscritos a la entidad pública, para el diagnóstico de pacientes, máxime que ella fue clara en señalar que se prestaba el servicio en las instalaciones de propiedad de la entidad, con el fin de tomar las muestras de pacientes que se encontraban en tratamiento, por consiguiente, es poco creíble, que la demandante haya ejecutado sus labores sin desprenderse de la subordinación propia de las mismas a la entidad de la cual depende el laboratorio clínico.

Ahora, frente a si la demandante podía ausentarse de su sitio de trabajo, sin necesidad de pedir permiso a las directivas del Hospital, encuentra el Despacho que los testigos SONIA QUINTANA y ANDREA RODRIGUEZ REYES (fl. 371-386), fueron claras en señalar que los permisos se solicitaban a la gerencia de la entidad, a través de la coordinadora del laboratorio ELIANA ROZO, que era su enlace ante las directivas de la entidad. Situación que se confirma con la declaración de la señora ELIANA ROZO (fl. 386), que si bien en un principio señaló que los permisos se tramitaban ante la empresa de servicios temporales, también lo es, que cuando se le preguntó por el sistema de turnos, fue clara en señalar que la gerencia estaba pendiente de las ausencias o faltas de personal, para efectos de la asignación de los turnos, además que este control en los turnos, tenía como finalidad que no se sobrepasaran las horas por cada empleada.

Conforme a lo anterior, el Despacho encuentra que la entidad demandada HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA con la demandante utilizó indebidamente la tercerización laboral a través de cooperativas de trabajo asociado y empresas de servicios temporales, desbordando el marco normativo de las Leyes 79 de 1988, Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006, por cuanto las cooperativas de trabajo asociado, no pueden ser intermediarios laborales y porque utilizó los contratos con empresas de servicios temporales, para ejercer funciones de carácter permanente de esa entidad pública, lo cual contrasta con el carácter accidental y transitorio de dichos contratos laborales, por consiguiente, en este caso utilizó un mecanismo excepcional como es la contratación de empleados de empresas de servicios temporales y cooperarios, como una regla de uso permanente desconociendo las formas ordinarias de vinculación de los servidores públicos regidos por la Ley 909 de 2004.

Por consiguiente, encuentra el Despacho que la vinculación de la demandante con el HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA, de forma continua desde el año 2011 al año 2014, utilizando cooperativas de trabajo asociado y empresas de servicios temporales, fue para eludir la responsabilidad patronal de la entidad pública y encubrir su carácter de verdadero empleador respecto de la actora, quien presto su servicio personal a favor de la entidad pública como se acreditan con las pruebas testimoniales, los cuadros de turnos y los formularios de epidemiología que diligenció a nombre de esta entidad (fl.44-66). Función que se prestó a cambio de una remuneración que era pagada a través de un intermediario de la administración y bajo la continua subordinación de los representantes de la entidad pública demandante.

Así las cosas, al reunirse los elementos de la relación laboral en este caso, el acto administrativo demandado, esto es, el oficio de fecha **24 de noviembre de 2015**, es nulo porque vulnera el **principio de la primacía de la realidad sobre las formas** contenido en el artículo 53 de la Carta Política.

5. Conclusión y restablecimiento del derecho

En razón a lo expuesto, se declarará la existencia de la relación laboral de carácter público entre la demandante y la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA, razón por la que se declarará la nulidad del oficio de fecha 24 de noviembre de 2015, suscrito por el Subgerente de la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ.

En cuanto al restablecimiento del derecho, encuentra el Despacho que la parte actora pretende el pago de cesantías, intereses a las cesantías, sanción moratoria por no pago de cesantías, pago del trabajo suplementario, de horas extras, dominicales, festivos, primas de servicios y vacaciones no canceladas, lo mismo que el pago de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Al respecto, se evidencia que no existe prueba que a la demandante no se le hayan cancelado cesantías, intereses sobre las cesantías, trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, primas de servicios y vacaciones, como serían las liquidaciones de los contratos suscritos por la demandante o los desprendibles de pago de nómina, pues de las pruebas recaudadas en el expediente, no se acredita la ausencia de dichos pagos, por el contrario, de la prueba testimonial se señala que se les pagaba lo pactado en los contratos aunque de forma tardía, si bien la testigo SONIA QUINTANA, ELIANA ROZO (fl. 371), hizo alusión a que no se les canceló una liquidación y que por eso acudieron a la oficina del Trabajo en Barbosa, no señaló que conceptos les fueron adeudados a ella y a la demandante, ni cual cooperativa o empresa de servicios temporales les adeudo tales conceptos, por consiguiente, el Despacho no puede acceder a reconocer estos emolumentos laborales, en la medida que no existe prueba contundente de su falta de pago, lo cual le correspondía al demandante demostrar en virtud del principio de la carga de la prueba.

Por el contrario, la demandada LABORAMOS S.A.S, acreditó el pago de los conceptos que se señala en la demanda adeudados, como son vacaciones, prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías, dominicales, festivos y horas extras, con las copias de las respectivas liquidaciones de los contratos de trabajo que suscribió con la demandante y pagos de aportes a la seguridad social (fl. 216 a 220), en donde la demandante aceptó los valores liquidados por dichos conceptos.

Por lo anterior, para efectos del restablecimiento del derecho, el Despacho acatando el precedente contenido en la sentencia del 27 de noviembre de 2014, proferida por la Subsección B, de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado, se ordena a la entidad demandada HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA, cancelar a la demandante a título de indemnización, **las diferencias que resulten por concepto de PRESTACIONES SOCIALES devengadas por un bacteriólogo de planta de esa entidad pública o un servidor público que ejerza las mismas funciones**, en la medida que en el sector estatal los **empleados públicos** devengan prestaciones sociales que no son devengadas por los empleados del sector privado, por consiguiente, la demandada deberá reconocer y pagar sólo aquellas prestaciones sociales que no le fueron pagadas en el sector privado por habersele dado tratamiento de empleado particular o cooperario, causadas desde **el 01 de marzo de 2010 hasta el 7 de noviembre de 2014**, debidamente indexadas con el IPC, para efectos de determinar las diferencias salariales y prestaciones, la entidad demandada deberá tener en cuenta **el valor del salario pactado entre la demandante y las cooperativas de trabajo asociado y empresas de servicios temporales para las cuales laboró durante dichos periodos de tiempo**. De igual forma, deberá cancelar los aportes al sistema de seguridad social en pensiones de las diferencias que resulten liquidadas a favor de la demandante.

Las sumas que resulten a favor de MAGDA YURANI CASTILLO GARZON, serán actualizadas aplicando para ello la siguiente fórmula.

$$VP = Vh \frac{\text{Índice Final}}{\text{Índice Inicial}}$$

En donde el valor presente VP, se determina multiplicando el valor histórico (Vh) que es lo dejado de percibir por la actora desde la fecha a partir de la cual se ordenó el reconocimiento y pago de las anteriores sumas, por el guarismo que resulte de dividir el índice final de precios al

consumidor, certificado por el DANE, vigente a la fecha de ejecutoria de esta sentencia, sobre el índice inicial vigente para la fecha en que debió hacerse el pago.

Sobre la sanción moratoria solicitada por la parte demandante debe decirse que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 5 de la ley 1071 de 2006 “...La entidad pública pagadora tendrá un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles, a partir de la cual quede en firme el acto administrativo que ordena la liquidación de las cesantías definitivas o parciales del servidor público...En caso de mora en el pago de las cesantías definitivas o parciales de los servidores públicos, la entidad obligada reconocerá y cancelará de sus propios recursos, al beneficiario, un día de salario por cada día de retardo hasta que se haga efectivo el pago de las mismas, para lo cual solo bastará acreditar la no cancelación dentro del término previsto en este artículo...”.

De acuerdo con lo anterior es la mora en el pago lo que genera la obligación a la entidad de reconocer la sanción moratoria aludida, situación que no se presenta en el caso de estudio puesto que el derecho a la cesantía está sometido a la declaratoria de la existencia de la relación laboral, de la cual se deriva la respectiva liquidación y pago de la prestación aludida; por lo que al no existir todavía acto administrativo del cual se derive el pago de la prestación por estar en litigio el derecho, no es procedente la imposición de la sanción moratoria prevista por la ley 1071 de 2006.

DE LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION.

De otro lado, en lo que tiene que ver con la prescripción invocada por la entidad demandada HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA en sus alegatos de conclusión, de conformidad con lo establecido por el Consejo de Estado y el Tribunal Administrativo de Boyacá³¹, se encuentra:

“Así entonces la prescripción como instituto jurídico aplicable a los derechos patrimoniales que surgen de las relaciones laborales, como instrumento de seguridad jurídica de igualdad y modo de extinguir las obligaciones y derechos ajenos, tiene plena vigencia en los casos en los que trabajadores legal y reglamentariamente o mediante irregulares contratos de prestación de servicios, pretendan derechos de contenido patrimonial surgidos en la consabida relación, que no se desfigura o hace inaplicable por virtud de la forma de vinculación y por lo mismo, no admite o tolera una diferenciación de trato que no encuentra sustrato en el derecho sustantivo”

En consecuencia, en los casos como éste el interesado debe reclamar la declaración de existencia de la relación laboral en un término no mayor a tres (3) años contados a partir de la celebración del último contrato. Por ello, no se declarará probada la excepción de prescripción extintiva de los derechos laborales patrimoniales propuesta por el HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA, como quiera que el último contrato sucesivo fue terminado el 7 de diciembre de 2014 y la solicitud de reconocimiento de la relación laboral fue presentada el 17 de noviembre de 2015. Esto en la medida que existió continuidad en los contratos suscritos por la demandante con cooperativas de trabajo asociado y empresas de servicios temporales y que fueron desarrollados cumpliendo las mismas funciones y en las instalaciones de la ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA.

En cuanto a la responsabilidad solidaria de las vinculadas COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO INTEGRAL DE SALUD CIS, ACCION SOLIDARIA PTA, SOCIEDAD ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA- AFENPE, ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S- ETCLAB S.A.S, SERVINGRALES OUTSOURCIN S.A.S y LABORAMOS S.A.S, encuentra el Despacho que la misma no se configura en este caso, en la medida que se declara la existencia del contrato realidad entre la demandante y el HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA, es decir, que este último es el verdadero empleador de la demandante y como tal debe cancelarle las diferencias salariales y prestacionales correspondientes a los salarios y prestaciones devengados por un profesional de planta que ejecute las mismas funciones que la demandante.

De otro lado no existe prueba que las vinculadas COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO INTEGRAL DE SALUD CIS, ACCION SOLIDARIA PTA, SOCIEDAD ALTA EFECTIVIDAD EN PERSONAL LTDA- AFENPE, ESPECIALIDADES TECNICO CIENTIFICAS PARA LABORATORIOS S.A.S- ETCLAB S.A.S, y SERVINGRALES OUTSOURCIN S.A.S, hayan incumplido con sus obligaciones laborales como se dijo anteriormente, por lo tanto, no existiría

³¹ Tribunal Administrativo de Boyacá. Sala de Decisión No.3. M.P: Clara Elisa Cifuentes Ortiz. Demandante: Luz Miriam Sánchez Candela. 14 de septiembre de 2016.

suma a restituir a la entidad demandada, de igual forma, no existiría solidaridad, en la medida que estas empresas en su actuar estaban amparadas por el contrato de prestación de servicios suscrito con la demandada HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA, siendo esta última de forma exclusiva, la que desconoció los derechos laborales de la demandante.

En cuanto a la empresa LABORAMOS S.A.S, esta empresa acreditó el cumplimiento de sus obligaciones como empresa de servicios temporales, en la medida que probó que canceló a la demandante lo correspondiente a salarios y prestaciones sociales devengadas por un empleado del sector privado en los términos del Código Sustantivo del Trabajo, lo mismo que pagó los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral (fl. 216- a 220), documentos que no fueron desconocidos por la demandante, en consecuencia acreditan el pago de las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo, por lo que a su favor se deberá declarar la **excepción de pago** conforme la invocó a folio 11 del expediente.

6. Costas

Conforme a lo dispuesto por artículo 188 del C.P.A.C.A. en concordancia con el numeral 5º del artículo 365 del CGP, no se condenará en costas a las demandadas, en la medida que prosperó a favor de una de ellas la excepción de pago y no prosperaron totalmente las pretensiones de la demanda.

7. Decisión.

En mérito de lo antes expuesto, el Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito Judicial de Tunja, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

FALLA:

PRIMERO.- Declarar no probada la excepción de prescripción propuesta por los apoderados de las partes demandadas, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO.- Declarar probada la excepción de pago propuesta por la demandada **LABORAMOS S.A.S** conforme a lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO.- Declarar la nulidad del acto administrativo contenido en el oficio de **fecha 24 de noviembre de 2015**, suscrito por el Subgerente del Hospital Regional de Monquirá, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente sentencia.

Declarar que entre MAGDA YURANI CASTILLO GARZON y HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA, existió una relación laboral de derecho público por los periodos establecidos en cada uno de los contratos del **1 de marzo de 2010 al 7 de diciembre de 2014**, conforme quedó establecido en la parte motiva de la presente sentencia.

CUARTO.- Como consecuencia de lo anterior y a título de restablecimiento del derecho, la **ESE HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA** deberá reconocer y liquidar a **MAGDA YURANI CASTILLO GARZON**, a título de indemnización, las diferencias que resulten por concepto de **PRESTACIONES SOCIALES** devengadas por un bacteriólogo de planta de esa entidad pública o un servidor público que ejerza similares funciones, y pagar sólo aquellas prestaciones sociales que no le fueron reconocidas en el sector privado, causadas desde el **01 de marzo de 2010 hasta el 7 de noviembre de 2014**.

QUINTO.- Ordenar al HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA trasladar las sumas correspondientes a la cotización mensual por concepto de **pensiones, mes a mes**, con la correspondiente indexación y los rendimientos financieros certificados por la entidad administradora de pensiones, a la entidad o empresa donde la accionante disponga y esté vinculada del periodo comprendido entre los años 2010 a 2014, **solamente en lo correspondiente a las diferencias salariales que se liquiden a favor de la demandante**.

SEXO.- Las sumas que resulten a favor de MAGDA YURANI CASTILLO GARZON, serán ajustadas conforme al IPC, aplicando para ello la formula indicada en la parte motiva de ésta providencia.

SÉPTIMO.- **Negar** las demás pretensiones de la demanda.

OCTAVO.- Sin condena en costas.

NOVENO.- **Notificar** la presente sentencia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 203 del C.P.A.C.A.

DÉCIMO.- **Archivar** el expediente, una vez en firme esta providencia, dejando las constancias a que haya lugar en el Sistema de Gestión Judicial siglo XXI.

Se conserva registro del original de esta providencia, en la ubicación compartida de almacenamiento virtual de este Despacho.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



FABIO HUÉRFANO LÓPEZ
JUEZ