



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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACION DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-004-2016-00207-02
DEMANDANTE: MARIA GLORIA REALES NEGRETE
DEMANDADA: HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA Y OTRO

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, veintiuno (21) de septiembre dos mil veintitrés (2023)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, el recurso de apelación contra la sentencia proferida el 4 de julio de 2017 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, en el proceso ordinario laboral promovido por María Gloria Reales Negrete contra la ESE Hospital Eduardo Arredondo Daza y la empresa de empleos temporales Maluc's EU.

ANTECEDENTES

1.- Presento la demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra la ESE Hospital Eduardo Arredondo Daza, para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de un contrato de trabajo a término indefinido para la prestación del servicio de auxiliar de servicios generales, entre María Gloria Reales Negrete y la ESE Hospital Eduardo Arredondo Daza.

1.2.- Que se declare que el Hospital Eduardo Arredondo Daza es el verdadero empleador, y la empresa de empleos temporales Maluc's EU, es un simple intermediario.

1.3.- De manera subsidiaria solicitó que se declare solidariamente responsable al Hospital Eduardo Arredondo Daza ESE y la empresa Maluc's EU del pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales (sic).

1.4.- Como consecuencia de las anteriores declaraciones, solicitó que se condene al Hospital Eduardo Arredondo Daza a cancelar: salarios desde el 4 de noviembre de 2013, indemnización por despido injusto, pensión de invalidez por accidente laboral, aportes a la seguridad social de pensión y salud desde el 4 de noviembre de 2013, indexación de las sumas adeudadas.

1.5.- Que se ordene el pago de indemnización de 100 SMMLV por perjuicios morales, a causa del despido injusto y el padecimiento de salud.

1.6.- Que se condene al pago de costas y agencias en derecho, y lo que extra y ultra petita se determine.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que la señora María Gloria Reales Negrete celebró contrato de trabajo por duración de obra o labor contratada el 17 de marzo de 2011 con la empresa de Empleos Temporales Maluc`s EU.

2.2.- Que prestó sus servicios laborales a la ESE Hospital Eduardo Arredondo Daza, en el cargo de auxiliar de servicios generales, desde el 17 de marzo de 2011.

2.3.- Que desde su vinculación recibió la suma de \$566.700 más subsidio de transporte y horas extras.

2.4.- Que sufrió un accidente laboral prestando sus servicios personales en la ESE Hospital Eduardo Arredondo Daza, el 20 de septiembre de 2011, a partir de la cual viene presentando padecimientos en su salud física y psicológica, con depresión y trastornos.

2.5.- Que el día 4 de octubre de 2013 fue notificada de que se daba por terminada su relación laboral a partir del 3 de noviembre de 2013.

2.6.- Que el último salario completo lo recibió en octubre de 2013, por valor de \$811.305 incluyendo auxilio de transporte, horas extras y recargos de festivos.

2.7.- Que la demandante presentó reclamación administrativa el 31 de agosto de 2015 y el 27 de enero de 2016, sin obtener respuesta.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por auto del 22 de febrero de 2016, folio 73, disponiendo notificar y correr traslado a las demandadas empresa de empleos temporales Maluc's EU la que fue notificada el 26 de febrero de 2016, folio 75 y la ESE Hospital Eduardo Arredondo Daza, el 29 de febrero 2016, folio 84.

3.1.- La empresa temporal Maluc's EU, dio contestación a la demanda, oponiéndose a las pretensiones y planteando como excepciones: i) prescripción, ii) cobro de lo no debido, y iii) falta de causa para pedir.

3.2.- La ESE Hospital Eduardo Arredondo Daza, se opuso a las pretensiones de la demanda, planteó como medio exceptivo: i) falta de jurisdicción y ii) cobro de lo no debido.

3.3.- El 26 de mayo de 2016 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y SS del Código Procesal de Trabajo, en la que, se declaró fracasada la audiencia de conciliación; se declaró no probada la excepción previa de falta de jurisdicción propuesta por la ESE Hospital Eduardo Arredondo Daza.

3.4.- El 30 de junio de 2017 se reanudó la audiencia del art. 77 y SS, en la que, al no encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas.

3.5.-El 4 de julio de 2017 se dio apertura a la audiencia de trámite y juzgamiento de que trata el artículo 80 del Código Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social, en la que el apoderado de la empresa Maluc's EU desistió del interrogatorio de parte, seguidamente se cerró la etapa probatoria, se escucharon los alegatos de conclusión y se profirió la sentencia que hoy se revisa

LA SENTENCIA APELADA

4.- El juez de instancia resolvió:

Primero: Declarar que entre la empresa de servicios temporales Maluc's EU y la señora María Gloria Reales Negrete existieron dos contratos de trabajo a término indefinido, discriminados de la siguiente manera

Primer contrato: fecha inicio: 17 de marzo de 2011, fecha finalización: 16 de marzo de 2012

Segundo contrato: fecha inicio: 4 de enero 2013, fecha finalización: 13 noviembre de la misma

Segundo: Condenar a la demandada empresa de servicios temporales Maluc's EU, a pagar a favor de la demandante por indemnización por despido injusto la suma de \$589.500.

Tercero: Declarar parcialmente probada la excepción de prescripción conforme a las consideraciones de esta providencia

Cuarto: Absolver a la demandada Hospital Eduardo Arredondo Daza ESE de todas las pretensiones de la demanda.

Quinto: Costas a cargo de la parte demandada empresa de servicios temporales Maluc's EU. Para tales efectos se señala agencias

en derecho en la suma de \$368.500, conforme a lo establecido en el Acuerdo No. PSAA16-10554 de 2016.

Como consideraciones de lo decidido, adujo el sentenciador de primer nivel que, los contratos celebrados con la empresa de empleos temporales Maluc's EU y la señora María Gloria Reales Negrete fueron a término indefinido, argumentando que, para cumplir dichas funciones de auxiliar de servicios generales no era dable el contrato de obra o labor, toda vez que se trataba de una actividad indefinida en la que no se podía anticipar su finalización, por lo que de conformidad con las documentales fijó como extremos temporales: un primer contrato, del 17 de marzo de 2011 hasta 16 de marzo de 2012, y un segundo contrato, del 4 de enero de 2013 al 4 de noviembre de la misma anualidad.

Con relación a la excepción de prescripción propuesta por la demandada Maluc's EU, la declaro parcialmente probada en relación a que la demanda fue presentada el 15 de febrero de 2016, concluyendo que, los derechos exigibles antes del 14 de febrero de 2013, esto es, tres años antes de la presentación de la demanda, se encuentran prescritos. Así, puntualizó que, el primer contrato celebrado por ambos extremos procesales, del 17 de marzo de 2011 hasta 16 de marzo de 2012, se encuentra prescrito.

En lo que respecta a la indemnización por despido injusto, establecida en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que en su párrafo consagra que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra al momento de la extinción la causal o motivo, el juez analizó que la demandante para acreditar dicha información

allegó como prueba el documento de fecha 4 de octubre de 2013, en el cual dicha empresa demandada le comunicó a la actora la terminación del contrato de trabajo a partir del 3 de noviembre de 2013, en ese sentido, se demostró que la empresa de empleos temporales Maluc's EU dio por terminado el contrato y no probó que se produjera por una justa causa, por lo que ordenó pagar la suma de \$589.500

En lo que se refiere a la indemnización moratoria, aseguró el juzgador que ni en los hechos, ni en las pretensiones se observó que la demandante hiciera referencia a cuáles salarios no le habían sido cancelados, a su vez, los documentos aportados por la demandante acreditan que le fueron cancelados todos los salarios en el año 2013, por lo que no accedió a lo pretendido.

Precisó que, el accidente de trabajo se presentó el 20 de septiembre de 2011, fecha para la cual la demandante se encontraba todavía afiliada a la ARL como consta a folio 54 del expediente, argumentó que, en caso de que la demandante tuviera derecho a la pensión de invalidez, sería la compañía de seguro Positiva S.A la encargada de reconocerle dicha prestación, sin embargo, esta no fue llamada en garantía en el presente asunto.

Agrega que, en el dictamen remitido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, se informó que la demandante tiene 0% de pérdida de capacidad laboral, por lo que tampoco cumplía con el requisito de haber perdido el 50% o más de su capacidad laboral.

Finalmente, el sentenciador absolvió al Hospital Eduardo Arredondo Daza de todas las pretensiones de la demanda y en consecuencia declaró probada la excepción de cobro de lo no debido con respecto a la demandada por no haber probado en el proceso que la demandante tuvo una relación laboral con dicha ESE.

4.1.- La demandada empresa de empleos temporales Maluc's EU, interpuso recurso de apelación, contra el ordinal segundo de la parte resolutive que la condenó al pago de una indemnización por despido injusto, y el ordinal quinto que le impuso el pago de costas procesales.

Esgrime que, como el primer contrato se encuentra prescrito, solo se pronunciara frente al último contrato, en cuya clausula segunda se pactó como fecha de terminación del vínculo laboral el 4 de enero de 2013 o “en el momento en que la empresa usuaria comunique al empleador la cancelación de la orden del pedido indicando que ha dejado de requerir los servicios del trabajador en misión, sin que la empresa de empleos temporales Maluc's EU tenga que reconocer indemnización alguna y así lo entiende el trabajador en misión”.

Alega que, dicha cláusula quiere decir que la empresa Maluc's EU es contratada por el Hospital para desarrollar y suministrar temporalmente los servicios de un trabajador, y que ella se sujeta a esos términos, aclara que, el termino de duración de la vinculación de Maluc's EU con los trabajadores en misión va hasta que la empresa usuaria lo requiera,

independiente de que el trabajo y el trabajador sigan subsistiendo en la empresa contratante.

Es decir que Maluc's EU no puede mantener indefinidamente al trabajador en una empresa donde no cuenta con contrato, máxime que en este caso la empresa es un patrono ocasional sometido a la voluntad de quien lo contrata.

Que si bien es cierto en el Hospital sigue existiendo el cargo indefinidamente, no es posible para la empresa temporal mantener allí un trabajador, puesto que, una vez vencido el contrato con la empresa usuaria, finaliza allí la vinculación con el trabajador.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada Maluc's EU, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el

artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- El primer problema jurídico a definir, consiste en determinar si el Juez de instancia era competente para conocer el asunto materia de litigio o si, por el contrario, se configura la falta de competencia, dado que las pretensiones de la demanda están direccionadas a obtener la declaratoria de una relación laboral presuntamente encubierta a través de contratos de prestación de servicios.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se pronunció en relación a la competencia de la jurisdicción ordinaria laboral para conocer de este tipo de asuntos, exponiendo en sentencia SL184-2019, que:

*“Debe recordarse, que esta Sala ha sostenido en asuntos similares al que ocupa nuestra atención, respecto de entidades de derecho público, que la competencia de la especialidad se adquiere **por la mera afirmación contenida en la demanda de ostentar el servidor la calidad de trabajador oficial; sin embargo, en la sentencia se debe dilucidar el tipo de vinculación, al punto que la prosperidad de las pretensiones depende de la acreditación en juicio de la connotación aseverada, y de no probarse esta, el sentenciador debe proferir una decisión absolutoria;** así lo dijo esta Corte en la sentencia CSJ SL9315-2016, en la sostuvo:*

(...) Resulta pertinente destacar, que si luego de examinar el primer aspecto, en el segundo el juzgador observa que no está probada la calidad de trabajador oficial del promotor del proceso, tal situación conduce inevitablemente a que no se pueda declarar la existencia de un contrato de trabajo, ni a despachar favorablemente las súplicas incoadas por parte de la justicia ordinaria laboral, y por ende lo que cabe es proferir una decisión absolutoria, (...)” (negrilla por fuera del texto original).

Criterio reiterado en sentencia CSJ SL 5562-2021, que hace alusión a la SL10610-2014 y la SL, 18 mar. 2003, rad. 20173, precedente en virtud del cual esta Magistratura asumió el conocimiento de procesos similares al que aquí se estudia.

Ahora bien, la Sala Plena de la Corte Constitucional en pronunciamiento del Auto 492 de 2021, reiterado en Auto 406 de 2022 al dirimir un conflicto de competencia suscitado entre la jurisdicción ordinaria laboral y la de lo contencioso administrativo, expuso que:

“De conformidad con lo expuesto, la Corte aplicará la cláusula especial de competencia derivada del artículo 104 del CPACA. Esto por cuanto se reclama la existencia de un vínculo laboral con el Estado, presuntamente camuflada en sucesivos contratos de prestación de servicios. De este modo, se concluye que los asuntos en los que no cabe duda acerca de la existencia de una relación de trabajo se diferencian notoriamente del tipo de controversias en las que se debate la existencia de dicho vínculo. Es decir, aquellas que tienen por objeto definir si el servidor público fungió como trabajador oficial o empleado público, como la que en esta oportunidad estudia la Sala. Lo anterior, dado que:

- a) En sentido estricto, lo que se discute es la validez del acto administrativo mediante el cual la Administración da respuesta a la reclamación del contratista y, junto con esto, la legalidad de la modalidad contractual utilizada con el fin de obtener el reconocimiento y pago de los mismos derechos y acreencias laborales de los servidores públicos de planta.*
- b) El fundamento de las pretensiones se estructura en un contrato de prestación de servicios estatal.*
- c) Únicamente el juez contencioso administrativo es el competente para validar si la labor contratada corresponde a una función que “no puede realizarse con personal de planta o requiere conocimientos especializados”, en los términos del artículo 32 de la Ley 80 de 1993.*

d) El objeto mismo del proceso consiste en establecer si se configuró un vínculo laboral a través de contratos de prestación de servicios, lo que implica un juicio sobre la actuación de la entidad pública.

Así las cosas, esta Magistratura no desconoce las reglas de decisión establecidas por la Sala Plena de la Corte Constitucional, no obstante, como en el presente asunto no existe controversia respecto a la competencia para conocer de esta litis, ni se discuten las funciones desempeñadas por la demandante, se procederá a seguir atendiendo la sentada jurisprudencia del órgano de cierre de esta jurisdicción, la que en recientes sentencias continuó conociendo de los procesos de similares contornos, inclusive de aquellos en los que finalmente se determinó la calidad de empleado público de la parte actora, como ocurrió en las providencias SL 055-2023, SL 091-2023 y SL 4227-2022.

Aunado a lo anterior, mediante Auto 944 de 2021 la Corte Constitucional, determinó como regla de competencia que “Corresponde a la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral, conocer de los conflictos que se originen directa o indirectamente en la relación laboral de una persona con una empresa de servicios temporales”, situación que se encuadra en el asunto que aquí se conoce, por lo que se concluye que le corresponde a esta jurisdicción estudiar de fondo el asunto materia de litis.

7.- El segundo problema jurídico que compete resolver a esta Sala, consiste en establecer si fue acertada o no la decisión del sentenciador de primer grado de condenar a la demandada empresa de empleos

temporales Maluc's Eu al pago de la indemnización por despido sin justa causa a favor de la demandante, y al pago de costas procesales.

7.1.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que la señora María Gloria Reales Negrete suscribió dos contratos de trabajo a término indefinido con la empresa de servicios temporales Maluc's Eu, para desempeñarse en el cargo de auxiliar de servicios generales en el hospital Eduardo Arredondo Daza, con extremos temporales 17 de marzo de 2011 hasta 16 de marzo de 2012, el segundo, 4 de enero 2013 hasta 4 de noviembre de la misma anualidad, percibiendo como último salario \$811.305.
- Que mediante comunicación adiada 4 de octubre de 2013, la Jefe de Recursos Humanos de la empresa de servicios temporales Maluc's EU notificó a la trabajadora que el día 3 de noviembre culminaba el contrato de trabajo existente.
- Que se agotó la vía gubernativa con la ESE Hospital Eduardo Arredondo Daza, con peticiones de fecha 31 de agosto de 2015 y 25 de enero de 2016.

8.- Previo a descender al problema jurídico conviene precisar que la censura no manifestó ninguna inconformidad en relación con la declaración de existencia de los contratos de trabajo, por lo que a este respecto no se hará ninguna precisión.

8.1.- Ahora, a efectos de dar solución al problema jurídico aquí planteado, es necesario establecer si la terminación del contrato obedeció a una causal legal o si por el contrario se configuró como un despido sin justa causa, según lo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo que consagra:

“(…) En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan (…)

Así las cosas, en lo que atañe a la indemnización por despido injusto, conviene memorar que es pacífico el criterio de la Sala de Casación Laboral, según el cual corresponde al trabajador demostrar el despido y al empleador la causa justa que lo originó, así lo reitero en reciente sentencia SL4219-2022, así:

“en cuanto a la terminación del nexo contractual sin justa causa, se debe memorar que, según la carga de la prueba, compete al trabajador demostrar el despido y al empleador la justeza de este, como se dijo en sentencia CSJ SL284-2018, al puntualizar que:

Sea lo primero señalar que tal y como lo ha reiterado esta Sala, al trabajador solo le basta con demostrar el hecho del despido, y al empleador, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde acreditar que aquel incurrió en una conducta

contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente que ameriten su despido unilateral por justa causa.”

En este mismo sentido, el Tribunal de cierre de la jurisdicción laboral, de vieja data ha sentado que:

“(…) No debe perderse de vista que era a la parte accionada a la que le concernía la carga de la prueba en cuanto al despido con justa causa. Esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y los demandados asintieron tal hecho en la contestación, a la parte accionada le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, es decir, la inasistencia continuada del demandante, o en sus palabras, el *abandono del cargo*, no siendo suficiente para dichos efectos las razones indicadas en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí equivocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción”

“(…) No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se reputé justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallara en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación” (Sentencia SL4547-2018)

Pues bien, conforme a lo ya precisado, se constata en el plenario documental correspondiente a escrito de fecha 4 de octubre de 2013 suscrito por la jefe de recursos humanos de la empresa de empleos temporales Maluc`s EU en la que comunica a María Gloria Reales

Negrete que “su contrato inicial de trabajo conforme a lo estipulado en él, culmina el día 3 de noviembre del presente año”.

Ahora bien, no existe discusión respecto a que el contrato entre la demandante y Maluc`s EU finalizó por decisión unilateral de la empleadora, pues si bien en la carta de terminación del contrato alude a “lo estipulado” en el contrato de trabajo, visto el clausulado de este último se indica que el termino de duración pactado en la cláusula segunda fue:

“La labor contratada se iniciará el día 4 de enero de 2013. Parágrafo primero: Este contrato terminará en la fecha estipulada anteriormente o en el momento en que la empresa usuaria comunique al empleador la cancelación de la orden del pedido indicando que ha dejado de requerir los servicios del trabajador en misión, sin que la empresa de empleos temporales Maluc`s EU tenga que reconocer indemnización alguna y así lo entiende el trabajador en misión”.

Entonces como en la comunicación del finiquito no se hace referencia a la causa de terminación del contrato, ni mucho menos a que esa vinculación estuviera atada a una empresa usuaria en específico, de ello se colige que no medio justa causa para finalizar el vínculo laboral, y como la pasiva no logro aportar elementos de juicio que permitieran acreditar la justeza del despido, de ello se extrae que la trabajadora se hace acreedora de obtener la indemnización por despido sin justa causa, tal como lo determinó el Juez de primer orden.

8.2.- En lo atinente a las costas procesales respecto a las cuales la censura manifiesta su inconformidad, conviene puntualizar que no es este el escenario para plantearlas, como quiera que los artículos 365 y

366 del CGP han establecido que es el juzgado de primera instancia al que le corresponde realizar su liquidación.

9.- Dado que no existen otros reparos se confirmará la sentencia proferida el 4 de julio de 2017 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, por las razones aquí expuestas. Al no prosperar el recurso de apelación promovido, se condenará en costas a la parte demandada, empresa de servicios temporales Maluc's EU por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

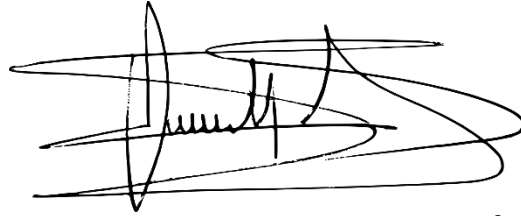
DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia de fecha 4 de julio de 2017, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, por las razones aquí expuestas.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

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

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado