



SENTENCIA LABORAL DE SEGUNDA INSTANCIA

(Proyecto discutido y aprobado en Sala de la fecha)

RADICADO	27-075-31-89-001-2019-00018-01
PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE	VIANNEY SORAYA BARCOS GAMBOA
DEMANDADA	CAJA DE PREVISION SOCIAL DE COMUNICACIONES "CAPRECOM"
ASUNTO	APALCIÓN Y CONSULTA DE LA SENTENCIA N° 004 DEL 14 DE SEPTIEMBRE DE 2019
ORIGEN	JUZGADO PROMISCOUO DEL CIRCUITO DE BAHÍA SOLANO
DECISION	REVOCA
CIUDAD Y FECHA	Quibdó, Chocó, ocho (8) de octubre de dos mil veinte (2020)

MAGISTRADO PONENTE: Dr. JHON ROGER LÓPEZ GARTNER

OBJETO

Resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de primera instancia proferida en el asunto del encabezado, al igual que el grado jurisdiccional de consulta de dicha providencia, para lo cual se ha dispuesto el trámite que reglamenta el Art. 15, del Decreto Legislativo N° 806 del 4 de junio de 2020.

ANTECEDENTES:

La señora **VIANNEY SORAYA BARCOS GAMBOA**, a través de apoderado judicial, presentó demanda con acción ordinaria laboral en contra del **CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL DE COMUNICACIONES, CAPRECOM**, con la que pretende:

- Que se declare la existencia de una relación laboral entre ella y CAPRECOM, del 10 de marzo de 2009 hasta 11 de febrero de 2013.
- Que se condene a CAPRECOM a pagar a la demandante lo causado por concepto de cesantías, vacaciones y prima de navidad, rubros debidamente indexados con base en el índice de precios al consumidor.
- Que se condene a CAPRECOM a pagar las costas del proceso.



LOS HECHOS:

Apoiada en la demanda, los resume la Sala, así:

Según convenio interadministrativo suscrito entre la E.S.E. SALUD CHOCÓ y CAPRECOM, esta última asumió la operación de los centros de salud y unidades hospitalarias en el Departamento de Chocó, convenio que incluyó toda la infraestructura, muebles, equipos, medicamentos, insumos y el suministro, en comisión, de los funcionarios asistenciales y administrativos para que cumplan funciones propias de su cargo de la plata transitoria en la IPS CAPRECOM territorial Chocó.

La demandante presentó sus servicios para CAPRECOM en el hospital local de Bahía Solano, por intermedio de una cooperativa de trabajo asociado y merced a un contrato de prestación de servicios, teniendo como salario mensual la suma de \$ 1.363.200, en calidad de Auxiliar de Enfermería, desde del 10 de marzo de 2009 hasta 11 de febrero de 2013.

CAPRECOM hizo entrega a la demandante de su puesto de trabajo, equipos e insumos requeridos para llevar a cabo su labor en el Hospital Local de Bahía Solano, y esta cumplía turnos de lunes a domingo, en la mañana de 7 a.m. a 1:00 p.m., corrido de 7:00 a.m. a 7:00 p.m., en la tarde de 1:00 p.m. a 7:00 p.m. y en la noche de 7:00 p.m. a 7:00 a.m. El personal administrativo laboraba de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. y los celadores de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. (tal cual está en la demanda).

Las cooperativas de trabajo asociado no tuvieron propiedad y autonomía en el uso de los medios de producción, ni ejercieron potestad reglamentaria y disciplinaria en favor de la demandante y demás compañeros.

Durante el tiempo de la relación laboral la demandante prestó sus servicios para CAPRECOM por intermedio de cooperativas de trabajo asociado, y ejecutó sus labores de manera personal e ininterrumpida en el Hospital Local de Bahía Solano, atendiendo el reglamento de trabajo de CAPRECOM, las instrucciones y órdenes de la señora Directora del referido hospital, quien además ejercía la potestad



reglamentaria y disciplinaria para la ejecución de la labor en circunstancias de tiempo, modo y lugar.

LAS PRUEBAS:

Aportó la pretensionante las documentales relacionadas a folio 6 de la demanda, las cuales reposan en el expediente de folios 10 al 35.

Solicitó los testimonios de CEDILIO LOZANO, IVONNE MENA GARCIA y YAMILEC CUERO TRUQUE.

EL TRÁMITE PROCESAL:

Mediante auto interlocutorio N° 033 del 8 de julio de 2019 se admitió la demanda¹; el 2 de agosto de 2019 se llevó a cabo la audiencia de que trata el artículo 77 del C.P.L., según consta folios 61-63 y finalmente la audiencia de trámite y juzgamiento se realizó entre el 13 y 14 de septiembre de 2019.²

DE LA CONTESTACIÓN:

Al responder,³ CAPRECOM en liquidación se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso, además de una excepción previa que fue resuelta oportunamente, como excepciones de mérito las que denominó:

- i. NO PRESENTARSE LA DEMANDANTE OPORTUNAMENTE DENTRO DEL PROCESO DE LIQUIDACIÓN.
- ii. PRESCRIPCIÓN.

LA SENTENCIA RECURRIDA:

El Juzgado Promiscuo del Circuito de Bahía Solano, Chocó, mediante sentencia

¹ Ver folio 39.

² Ver folios 68-70.

³ Ver escrito a folios 144-151.



laboral N° 004 del 14 de septiembre de 2019, reconoció la existencia del contrato laboral desde el 10 de marzo de 2011 hasta el mes de febrero de 2013, condenando a CAPRECOM al pago de la suma de \$13.366.933 por concepto de cesantía, prima de navidad y vacaciones, todo debidamente indexado, y la condenó en costas.

Al respecto de las excepciones, se refirió de forma particular a la de prescripción, y dijo que esta no prosperaba porque CAPRECOM omitió dar respuesta a la solicitud de la demandante dentro del presente litigio, por lo que, según su dicho, no puede haber acto ficto o presunto por la no respuesta a la reclamación de carácter administrativo.

Frente a las demás excepciones propuestas, esbozó que no puede primar la realidad sobre lo sustancial, que no es otra cosa que el derecho que le asiste a la accionante al pago de los derechos laborales con ocasión a la labor prestada.

MOTIVOS DEL RECURSO:

El extremo demandado recurrió la decisión de la juez de instancia al no haber declarado probada la excepción de prescripción, y sobre el particular alegó que la normatividad y jurisprudencia han venido avanzando en cuanto a nuestro ordenamiento jurídico, y han sido claras en que no se puede dejar *in tempo* el que una entidad del Estado responda una reclamación administrativa de un empleado público o de un trabajador, y que el artículo 41 del Decreto 3135 de 1968, establece que las acciones prescribirán en 3 años contados desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible o con el simple reclamo escrito del trabajador, como en este caso, en que la obligación se hizo exigible una vez se terminó el contrato de trabajo, el cual se encontró interrumpido por una sola vez.

TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA:

En cumplimiento de lo reglado en el Art. 15, numeral 1°, del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020, en auto del 4 de septiembre último el Magistrado Sustanciador ordenó a secretaria correr traslado a las partes para que presentaran



sus alegaciones. Ninguna de las dos hizo uso de esa oportunidad, según se verifica en el informe secretarial que precede.

CONSIDERACIONES:

1. Competencia: Ninguna discusión existe a este respecto, dado que convergen en el plenario los supuestos fácticos de los artículos 15, literal B, numeral 1°, y 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

2. Problemas jurídicos: Deberá la Sala determinar si los derechos reclamados por la demandante y reconocidos en el fallo confutado, se encontraban afectados por el fenómeno de la prescripción cuando acudió en su demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, y si la relación contractual por prestación de servicios existente entre dicho extremo y CAPRECOM disfrazó un vínculo laboral entre ellos.

Atendiendo a la naturaleza del proceso que nos ocupa, procederá la colegiatura a efectuar el análisis del asunto, y en primer lugar abordará el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia, para determinar si se demostraron, o no, los elementos del contrato de trabajo entre las partes.

3. Del contrato realidad: El artículo 53 de la Constitución Política establece el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, principio que ha sido desarrollado por el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, al establecer que una vez reunidos los elementos constitutivos del contrato de trabajo se entiende que existe una relación de trabajo, y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de las otras condiciones o modalidades que se le agreguen; en consecuencia, cuando se celebren contratos diferentes pero se encuentren probados los elementos constitutivos del contrato de trabajo, siempre prima la realidad sobre las formas.



Es necesario precisar, en cuanto a los trabajadores oficiales, que el artículo 1º de la Ley 6ª de 1945, reglamentado por los artículos 1º y 2º del Decreto 2127⁴ del mismo año, establece que para que haya contrato de trabajo se requiere la concurrencia de tres elementos esenciales, a saber:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.
- c) El pago de un salario como retribución del servicio.

4. De la intermediación laboral: En nuestro país la figura de la intermediación laboral se define en el artículo 1º, del Decreto 3115 de 1997, como “*la actividad organizada y encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades.*”

No obstante lo anterior, realmente el concepto de “intermediación laboral” es mucho más amplio bajo el ordenamiento jurídico colombiano, pues al revisar las diferentes normas laborales que regulan esta figura, es posible encontrar tres tipos de intermediario laboral, a saber:

4.1 Simple intermediario: esta figura se encuentra regulada en el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo y corresponde a aquellas personas que contratan servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un patrono y las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos por cuenta del empleador.

⁴Artículo 1º. Se entiende por contrato de trabajo la relación jurídica entre el trabajador y el patrono, en razón de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero a ejecutar una o varias obras o labores, o prestar personalmente un servicio intelectual o material, en beneficio del segundo y bajo su continuada dependencia, y este último a pagar a aquel cierta remuneración.



- 4.2** Agencias de empleo: esta forma de intermediación es la que propiamente coincide con la definición del artículo 1 del Decreto 3115 de 1997. Hace referencia a una persona dedicada a la actividad de poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra para que estos últimos vinculen a los primeros como sus trabajadores, a cambio de una comisión como contraprestación.
- 4.3** Empresa de servicios temporales: figura regulada en la Ley 50 de 1990, artículos 71 y ss., que corresponde a una persona jurídica 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 y por ende la responsable del pago de los aportes en materia de pensiones, salud y riesgos profesionales del sistema de seguridad social.⁵

Además de las anteriores figuras y a pesar de que el legislador colombiano no las hubiese reconocido expresamente como una forma de intermediación laboral, las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado se han venido manejando en la práctica desde hace muchos años como otra figura más de este tipo, adoptándose como mecanismo para el suministro de personal, donde sus asociados realizan la labor bajo la subordinación del demandante del servicio.⁶ Al respecto, se aclara que de conformidad con el artículo 70 de la Ley 79 de 1988, esta figura se define como aquella que vincula el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios.⁷

⁵ ROJAS CHAVEZ, A.: “La intermediación laboral” en *Revista de Derecho*. Universidad del Norte, Barranquilla, 2004, No. 22, p. 190.

⁶ ROJAS CHAVEZ, A. Op. Cit., p. 206.

⁷ Véase:

<http://www.saasliabogados.com/la-intermediacion-laboral-en-colombia/#:~:text=La%20figura%20de%20la%20intermediaci%C3%B3n,que%20mutuamente%20satisfagan%20sus%20necesidades%E2%80%9D>.



En algunos eventos, el mismo agente intermediador es el empleador del trabajador suministrado, como es el caso de las empresas de servicios temporales, y en otros casos actúan como representante de éste, aunque excepcionalmente puede responder solidariamente por las obligaciones laborales, que es el caso del simple intermediario.

5. El caso concreto:

5.1 Naturaleza del vínculo jurídico entre las partes: Analizadas las pruebas allegadas al proceso por la parte pretensora con las que propende por evidenciar la concurrencia de los tres elementos del contrato de trabajo que alega que existió entre ella y el extremo resistente, se tiene lo siguiente:

Como pruebas documentales, fueron recogidas las siguientes:

- Copia de solicitud efectuada por la demandante a CAPRECOM, de fecha 2 de agosto de 2015 (Fl. 11).
- Copia del convenio suscrito entre la ESE SALUD EN LIQUIDACIÓN CHOCÓ y CAPRECOM, para administración y/u operación de los centros de salud y unidades hospitalarias (Fls. 12-18).
- Resolución expedida por el Director de la Caja de Previsión Social de Comunicaciones (Fls. 19-20).
- Circular N° 000020 del 23 de febrero de 2011 (Fl. 21).
- Resolución N° 000797 del 25 de junio de 2012 (Fls. 22-24).
- Contrato de prestación de servicios profesionales de la demandante (Fls. 25-29).
- Copia de registro presupuestal (Fl. 30).
- Copia del informe de supervisión administrativa (Fls. 31-33).
- Copia de cuadros de turnos (Fls. 34-35).

En lo que atañe a la prueba testimonial cosechada en primera instancia, ha de destacarse que se tomaron las versiones de YAMILEC CUERO TRUQUE y CEDILIO LOZANO, quienes, en ese orden, indicaron lo siguiente:

A) YAMILEC CUERO TRUQUE: La Sala destaca estos apartes de su testimonio:



- “Conozco a la señora Vianney Barcos desde hace 17 años, ella trabajó como auxiliar de enfermería en el hospital de Babia Solano, pues laboró desde marzo 2009 hasta febrero de 2013.”
- “Y lo sé porque en ese momento no solamente me desempeñaba como bacterióloga de la institución, sino que también me desempeñaba como coordinadora administrativa; era vigilante de que los empleados cumplieran con sus funciones, basado en el cuadro de turno que se daba mes a mes al personal asistencial.”
- “Yo laboré como 11 años, hasta el 2 de febrero de 2018. Cuando recién empecé a trabajar en el centro asistencial comencé como bacterióloga, los cinco primeros años fue como bacterióloga y los últimos 6 años trabajé como coordinadora. Dentro del tiempo comprendido entre 2009 y 2013 trabajé como compañera de la señora IVONNE, y el operador para ese momento era CAPRECOM.”
- “Nosotras todas las órdenes la recibíamos de CAPRECOM, tuvimos varios jefes entre los que estaba el Doctor Carlos Rumie, Yina Córdoba, la Dra. Cecilia Alarcón y por último creo que fue la doctora Rosa Mosquera Mosquera, nosotros recibimos órdenes de ellos.”
- “La señora demandante cumplía un horario mes a mes, la oficina de recursos humanos de CAPRECOM mandaba unos cuadros de turno los cuales yo recibía.”
- También dijo que la demandante recibía una contraprestación mensual por la labor realizada, pero no supo cuánto era.
- “Laboré con la demandante desde marzo de 2009 hasta el 2 de febrero 2013.”

B) CEDILIO LOZANO: Destaca la Sala, de esta declaración:

- “A la señora Vianey la conozco como funcionaria del hospital Julio Figueroa Villa, bajo el cargo auxiliar de enfermería; yo era el jefe inmediato de ella en el nivel asistencial, yo soy enfermero jefe, soy enfermero profesional.”



- “Y conozco a la señora Vianney del 2009, y trabajé con ella más o menos hasta el 2013.”
- “Ella realizaba sus labores de manera personal y no enviado a otra persona que cumpliera su función, pues allí cada quien cumplía con sus funciones.”
- “Ella utiliza los insumos para realizar las funciones que le correspondía, pues se trabajaba con los insumos que estaban en el hospital.”
- “Y ella cumplía horario de acuerdo con los cuadros de turnos, cada quien cumplía con su horario, los cuadros de turno los elaboramos a partir de las directrices del hospital, entonces cada quien cumplía su turno. Todos los turnos deben de ser cubiertos, diurno y nocturno, entonces se organizaban los cuadros de turno de acuerdo a eso.”
- “Recibimos órdenes de la directora del hospital, estaba a cargo de CAPRECOM IPS, los insumos los suministrada CAPRECOM, nosotros recibíamos insumos directamente desde Quibdó bajo las directrices de CAPRECOM.”
- “El Doctor Carlos Andrés Giraldo, Doctor Carlos Rumie Copete, nosotros teníamos dos directrices: una territorial IPS y otra territorial EPS, el Doctor Carlos Giraldo era el director ese nosotros.”
- “Ella recibida salario y para las auxiliares en ese entonces que estaba más o menos como en 1.390.000 o 1.380.000, más o menos, ese era el salario de CAPRECOM para las auxiliares.”
- “La verdad no me consta si tuvo algún aumento de 2009 hasta 2013.”

Es de resaltar, que la labor de AUXILIAR DE ENFERMERIA no es una actividad ajena a las funciones permanentes, propias y legales asignadas a las entidades prestadoras del servicio de salud pública, y por lo mismo no es de aquellas labores que pueden llevarse a cabo con independencia y autonomía, sino que debe ejecutarse de acuerdo a las orientaciones, instrucciones o directrices que impartan los jefes, como ocurría en este asunto concreto pues, como viene de verse con la



prueba testimonial rememorada, la demandante laboraba bajo las directrices y órdenes de diferentes personas; por un lado estaba el jefe inmediato quien era el enfermero jefe, luego estaba el coordinador, y finalmente le impartía órdenes la directora del hospital; además de ello, era una labor que debía efectuarse de acuerdo a los cuadros de turnos que se le establecían por la entidad demandada.

Conforme a lo anterior, se puede colegir que la labor de la señora VIANNEY SORAYA debía ser realizada por ella misma, de **forma personal**, pues para nadie es un secreto que esta necesariamente debe hacerse al servicio de los pacientes que llegan al centro médico u hospitalario y que requieren de una atención presencial, debido a que son el apoyo de los médicos y jefes de enfermería tal y como lo manifestó el señor CEDILIO LOZANO quien puso de presente la labor de la demandante.⁸

Quedó claro, también, que la pretensionante no dependía de su propio albedrío para efectuar la labor sanitaria encomendada, pues los testigos coincidieron en explicar que ella obedecía órdenes de un superior, lo que se traduce en **subordinación**, y que además cumplía su trabajo en la jornada establecida en los cuadros de turnos que no eran elaborados por ella, sino por sus jefes, y bajo la supervisión de un coordinador. Nótese que la testigo YAMILEC CUERO indicó ser la supervisora del hospital y el señor CEDILIO LOZANO manifestó ser el jefe inmediato de la demandante.⁹

⁸ Sentencia del 2 de agosto de 2004 (MP. Dr. Luis Javier Osorio López). Rdo: 22259, que resolvió casar una sentencia en la cual se había declarado que la relación entre dos personas no era laboral, porque a juicio de la Sala de Casación se dejaron de apreciar algunos medios de prueba de cuya correcta valoración se podían extraer **“características que son signo indicativo de subordinación o dependencia laboral, cuales son la obligación de cumplir órdenes; entre ellas el horario, como el asistir a reuniones y la disponibilidad para con el empleador”**. En el sector público, por su parte, el carácter indicativo del sometimiento a un horario es más pronunciado. Ver, al respecto, de la misma Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, las sentencias del 17 de mayo de 2004 (MP. Dr. Luis Javier Osorio López). Rdo: 22357; y del 19 de octubre de 2006 (MP. Francisco Javier Ricaurte Gómez). Rdo: 27371.

⁹ Corte Constitucional, sentencia T694/2010. **‘PRESUNCION DE SUBORDINACION-** Medios de prueba que pueden ser considerados aptos para derruirla.- *En vista de lo anterior, las autoridades judiciales podrían preguntarse qué clase de medios podrían ser considerados aptos para derruir la presunción de subordinación. Y aunque es a la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, a la que le compete definir inicialmente estos puntos, conviene mencionar que en su jurisprudencia ese máximo tribunal de la justicia ordinaria ha tenido en cuenta los siguientes criterios, para definir si hubo o no subordinación jurídica: por ejemplo, ha considerado relevante establecer si el prestador de servicios tenía el deber de asistir a reuniones programadas por la entidad; si contaba con disposición de cumplir órdenes cuando se le impartieran; si sus funciones eran similares a las del personal de planta; si la asignación de turnos al*



En lo que tocante a la **contraprestación o salario**, debe decirse que según el contrato obrante de folio 25 al 29 del expediente, la señora BARCOS GAMBOA recibía una contraprestación o salario como pago por los servicios prestados en el hospital de Bahía Solano, aspecto que fue reforzado con lo dicho por ambos testigos atrás referenciados, quienes aseguraron que a aquella se le cancelaba un salario; incluso, el señor CEDILIO LOZANO aludió a unos guarismos como los atinentes al salario de los auxiliares de enfermería.

Por lo tanto, las pruebas aportadas restaron credibilidad a la existencia de un contrato bajo la modalidad de prestación de servicios entre las partes en contienda, y en cambio pusieron al descubierto que, ciertamente, como lo concluyó el juzgado de primer orden, lo que vinculó a la demandante con el ente demandado fue un contrato de naturaleza laboral; esas probanzas llevan el conocimiento a la Sala de que:

- i. La actividad de la demandante para la entidad demandada, fue personal;
- ii. Por dicha labor, la actora recibió una remuneración o pago, y
- iii. En la relación con el empleador existió subordinación o dependencia, situación entendida como aquella facultad para exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del vínculo.

Todo lo anterior, permite en este asunto dar aplicación al principio superior de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, debido a que la enjuiciada no desvirtuó ninguno de los elementos que estructuran y dan vida al contrato de trabajo.

Una ayuda jurisprudencial:

“...al actor le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo y es a la empleadora a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción

prestador de servicios y al personal de planta no se diferenciaba de manera relevante; si el prestador de servicios estaba sujeto al poder disciplinario del favorecido por sus servicios.’



con la que quedó beneficiado quien presta el servicio, que se traduce en un traslado de la carga probatoria. Ello tiene fundamento en el carácter tuitivo o protector de las normas del derecho al trabajo, que le otorgan a quien alega su condición de trabajador, una ventaja probatoria consistente en probar la simple prestación del servicio a una persona natural o jurídica, para que se presuma esa relación contractual laboral.

Así las cosas, le corresponde al aparente empleador destruir tal presunción, mediante la acreditación de que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma autónoma, totalmente independiente y no subordinada, bajo una nexa distinto del laboral, lo que dependerá del análisis de las pruebas del proceso...”¹⁰

En conclusión, la parte demandante demostró, con las pruebas antes analizadas, que en desarrollo de la labor de AUXILIAR DE ENFERMERIA que ejecutó en el Hospital Local de Bahía Solano, convergieron los elementos esenciales del contrato de trabajo a términos de la Ley 6ª de 1945, reglamentada por el Decreto 2721 del mismo año, y el artículo 53 de la Carta Política. Correlativamente, el extremo resistente incumplió con la carga probatoria que le asiste a voces del artículo 167 del CGP, aplicable a los asuntos laborales por remisión del artículo 145 del CPL., según el cual incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, en consonancia con lo estatuido por el artículo 164 *ibídem*, que reza: "*Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso.*"

5.2 Prescripción de los derechos laborales: El código Sustantivo del Trabajo, sobre el tema, contempla lo siguiente:

ARTICULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de

¹⁰ CSJ, sentencia 16528 de 2016.



prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.

ARTICULO 489. INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, acerca de un derecho debidamente determinado, interrumpe la prescripción por una sola vez, la cual principia a contarse de nuevo a partir del reclamo y por un lapso igual al señalado para la prescripción correspondiente.

Por su parte, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia también se ha pronunciado sobre el particular, indicando que:

“En las materias del derecho del trabajo y la seguridad social, sabido es, como ya se recordó por la Corte en la sentencia atrás citada, que son dos los preceptos que de manera general y con el carácter de orden público reglan la prescripción extintiva de la acción o del derecho: los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social: el primero, en lo correspondiente a los derechos regulados en ese cuerpo normativo y, el segundo, en lo que tiene que ver con el ejercicio de las acciones que emanan de las leyes sociales. Pero es importante subrayar que ambas disposiciones contemplan una prescripción trienal cuyo término de consolidación empieza a correr desde la ‘exigibilidad’ de la respectiva obligación. También en ambas no basta para la pérdida o extinción del derecho el simple paso del tiempo previsto en la ley, sino que se requiere, además, la inactividad en el derecho o en el ejercicio de la acción durante ese mismo tiempo, pues a decir de la segunda disposición, la simple reclamación escrita del trabajador, recibida por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinados, interrumpe la prescripción, pero sólo por un lapso de tiempo igual. De ese modo, la prescripción extintiva de acciones y derechos en estas materias opera atada no solamente al transcurso de un tiempo de inactividad previsto en la ley, con la posibilidad de ser interrumpido mediante una reclamación formal y singularizada, sino también, a la de la ‘exigibilidad’ de la obligación demandada, entendida ésta como la posibilidad de hacerse efectiva o ejecutable sin necesidad de advenimiento de hecho alguno, pues cuenta con la característica de ser pura y



simple; o porque estando sometida a plazo o condición, se ha producido el fenecimiento de aquél o el cumplimiento de ésta.”¹¹

En este orden de ideas, se colige que el instituto jurídico de la prescripción está amparado en el principio de **seguridad jurídica**, por lo que la finalidad del mismo no es otra que poner un límite razonable de exigibilidad a los derechos por parte de su titular, incorporando una sanción frente a quien, por su negligencia, no los reclama.

Ahora bien, en lo que atañe a los reparos de la parte apelante focalizados en que los derechos laborales que se demandan se encuentran prescritos, fuerza, como primera medida, traer a colación la posición a ese respecto de nuestro superior funcional, así:

"Empero, el planteamiento de la censura es equivocado, pues tanto el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo como el 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que señalan el plazo general de tres años para la extinción de las obligaciones y acciones laborales, señalan que el simple reclamo escrito del trabajador sobre un derecho determinado, interrumpe la prescripción, pero por una sola vez, plazo que empezará a contarse de nuevo, sin que sea posible interrumpir ese plazo por varias veces, en tanto, como ya quedó dicho, los citados preceptos permiten la interrupción de la prescripción por una sola vez, tenor literal que no admite interpretación distinta ni mucho menos como la planteada por la acusación. Desde luego, no debe olvidarse que de conformidad con el artículo 6° del estatuto adjetivo laboral que regula la reclamación administrativa - consistente en el simple reclamo escrito del servidor público o trabajador sobre el derecho que se pretenda.”¹² (Subrayas nuestras).

La jurisprudencia en cita y las normas transcritas con antelación, enseñan, con absoluta claridad, que la prescripción de los derechos laborales ocurre tres años después de que se hayan hecho exigibles, o tres años después de la simple reclamación efectuada por el beneficiario al patrono, siempre y cuando haga dicha reclamación antes de expirar el término inicial de tres años que menciona la norma.

¹¹ CSJ SL 4222 de 2017.

¹² SL17165-2015



Sin embargo, ha de resaltarse que, en este caso la demandada es CAPRECOM, cuya naturaleza jurídica, según lo dispuesto en el Art. 1º, de la Ley 314 de 1996, es la de ser una Empresa Industrial y Comercial del Estado, del orden nacional, que opera en el campo de la salud como Entidad Promotora de Salud (EPS) y como Institución Prestadora de Salud (IPS), acorde con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y sus Decretos Reglamentarios. De la misma forma, CAPRECOM operaba en el campo de las pensiones como Administradora del Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida.

De acuerdo con lo anterior, era menester que la actora, antes de acudir a la administración de justicia para exponer sus pretensiones contra la mencionada empresa, diera cumplimiento al requisito contenido en el inciso 1º, del Art. 6º del C.P.L., que reza:

“ARTICULO 6o. RECLAMACIÓN ADMINISTRATIVA. (Artículo modificado por el Art. 4º de la Ley 712 de 2001). Las acciones contenciosas contra la Nación, las entidades territoriales y cualquiera otra entidad de la administración pública sólo podrán iniciarse cuando se haya agotado la reclamación administrativa. Esta reclamación consiste en el simple reclamo escrito del servidor público o trabajador sobre el derecho que pretenda, y se agota cuando se haya decidido o cuando transcurrido un mes desde su presentación no ha sido resuelta.

“Mientras esté pendiente el agotamiento de la reclamación administrativa se suspende el término de prescripción de la respectiva acción.” (...)

La parte subrayada de la norma fue declarada condicionalmente exequible por la Corte Constitucional, en la sentencia C-792 de 2006, en la que consideró que:

“Por ello habrá de producirse un fallo de efectos modulados, para disponer que la expresión “o cuando transcurrido un mes desde su presentación no ha sido resuelta” contenida en el artículo 6º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, tal como fue modificado por la Ley 712 de 2001, es exequible siempre y cuando se entienda que el agotamiento de la vía gubernativa por virtud del silencio administrativo negativo allí previsto, es potestativo del administrado en cuyo beneficio se ha establecido



tal figura, **pero que si éste opta por esperar una respuesta formal y expresa de la Administración, la suspensión del término de prescripción de la respectiva acción se extenderá por el tiempo que tome ésta en responder.**” (La negrita y subraya no son del original).

Parecería, como lo entendió el juez de primera instancia, que la Corte extendió de manera indefinida en el tiempo la suspensión del término de prescripción de la acción laboral ordinaria cuando la Administración no responde al simple reclamo del trabajador dentro del mes siguiente a su presentación, de tal suerte que este puede acudir al juez en cualquier momento para hacer valer sus derechos. No es así o, al menos, la hermenéutica de esta Sala lleva a conclusiones disímiles; veamos:

Efectivamente, ese simple reclamo del trabajador al empleador, que es obligatorio hacer previamente a la interposición de la demanda para que el juez adquiera la competencia en procesos contra la Nación y entes de la administración pública, interrumpe el término de prescripción ordinaria de la acción, por una sola vez (Art. 489), el cual se contará de nuevo cuando el destinatario lo responda o cuando, transcurrido un mes desde su presentación, opere el silencio administrativo negativo. Mientras no haya una respuesta de la Administración el término de prescripción permanecerá suspendido, que no interrumpido.

Ahora bien; si el empleador deja vencer el término de un mes para responder la reclamación, sin hacerlo, el trabajador tiene dos opciones: i) Acudir al juez para que dirima la controversia, hipótesis en la cual el término de prescripción de la acción laboral empieza a contabilizarse de nuevo, por tres años, a partir del vencimiento de ese mes de suspensión; y ii) Esperar a que la Administración le responda, caso en el cual, según la jurisprudencia constitucional acabada de recordar, el término de prescripción de la acción continuará suspendido hasta que haya un pronunciamiento de la Administración, pudiendo el trabajador forzar una respuesta rauda a través, por ejemplo, de una acción de tutela o de otro derecho de petición.

Sobre este puntual tópico, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha sostenido:



“Desde luego, no debe olvidarse que de conformidad con el artículo 6° del estatuto adjetivo laboral que regula la reclamación administrativa -consistente en el simple reclamo escrito del servidor público o trabajador sobre el derecho que se pretenda-- en las acciones contenciosas contra la Nación, las entidades territoriales y cualquiera otra entidad de la administración pública, mientras esté pendiente el agotamiento de dicha reclamación, **el término de prescripción queda suspendido, de manera que la reanudación del término de prescripción se da desde el momento en el que se produzca efectivamente la respuesta de la Administración, o cuando el interesado, transcurrido un mes después de presentada, decide no esperar la respuesta y opta por la acción judicial...**”¹³ (La Sala destaca).

En el caso de la especie la accionante optó por la primera alternativa; esto es, acudió al órgano de la jurisdicción ordinaria laboral para plantear la controversia, lo que significa que debía atenerse al nuevo cómputo de tres años del Art. 489.

Ciertamente, a través de oficio calendado el 2 de agosto de 2015 y rotulado como ‘*Reclamación Administrativa*’, la actora agotó el requisito exigido en el Art. 6° del Código Adjetivo Laboral dentro del inicial término de prescripción de tres años, pues la desvinculación se produjo el 11 de febrero de 2013. Tal reclamación no aparece respondida por la demandada o, al menos, no demostró haberlo hecho, por lo que se deduce el silencio administrativo negativo.

Con todo, la señora VIANNEY SORAYA BARCOS GAMBOA acudió al juez laboral el 6 de junio de 2019, lo que significa que ‘***no esperó la repuesta***’ de CAPRECOM ni forzó la misma a través de algún mecanismo jurídico, circunstancia que lleva a colegir que no se acogió a la segunda opción de que trata la sentencia C-792 de 2006, razón por la cual quedaba sometida al término de prescripción de la acción, que había comenzado de nuevo el 3 de septiembre de 2015 (un mes después de presentada la reclamación) y que expiró el 3 de septiembre de 2018.

¹³ CSJ, sentencia SL17165-2015.



Como la demanda fue presentada el 6 de junio de 2019, el simple cotejo de fechas obliga a inferir que, en este caso, operó la prescripción de la acción laboral lo que, a su vez, torna próspero el medio defensivo propuesto por el extremo resistente.

A modo de colofón, es necesario indicar que pese a que en pretéritas oportunidades en las que se resolvieron asuntos de características fácticas similares a la que ahora se decide, esta Sala adoptó una posición diferente a la que acaba de sustentarse, surge forzoso variar ese precedente como resultado de un mejor análisis a la sentencia de constitucionalidad C-792 de 2006 citada en párrafos anteriores, y a la línea jurisprudencial que, a partir de ese fallo, trazó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencias como las resaltadas *supra*.

Por lo tanto, se revocará el fallo de instancia y, como secuela de ello, se declarará probada la excepción de '*prescripción*' propuesta por la demandada.

No se condenará en costas pues su causación no aparece corroborada en el expediente.

Sin más consideraciones, la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Quibdó, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia N° 04 proferida en audiencia del 13 y 14 de septiembre de 2019 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Bahía Solano dentro del presente asunto, por las razones expuestas en las consideraciones.

SEGUNDO: DECLARAR PROBADA la excepción denominada '*prescripción*', propuesta por la parte demandada.



TERCERO: Sin costas en esta instancia porque no se causaron. Fenecida la misma, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: NOTIFÍQUESE esta sentencia por estado, conforme lo ordena el Art. 15, del Decreto Legislativo N° 806 de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE¹⁴

JHON ROGER LÓPEZ GARTNER
Magistrado Ponente

LUZ EDITH DÍAZ URRUTIA
Magistrada

DIEGO JUAN JIMÉNEZ QUICENO
Magistrado

¹⁴ Las firmas de los Magistrados aparecen escaneadas, conforme a las directrices trazadas por el Consejo Superior de la Judicatura en el Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020, y al tenor de lo previsto en el Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020.