



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

*EDICTO No. 123*

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA 22 DE SEPTIEMBRE DE 2022, QUE EMITE SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL RADICACIÓN No. 15759 31 05 001 2018 00228 01.

DEMANDANTE(S) : OSCAR MAURICIO MESA ESPINEL

DEMANDADO(S) : HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO ESE-

FECHA SENTENCIA : SEPTIEMBRE 22 DE 2022.

MAGISTRADO PONENTE : Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARIA DE LA SALA UNICA POR UN DIA (1) HÁBIL, HOY 23/09/2022 a las 8:00 am, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del Edicto.

RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS  
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy 23/09/2022 a las 5:00 p.m.

RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS  
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE  
SANTA ROSA DE VITERBO

*Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación*

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

**APROBADO EN SALA DE DISCUSIÓN DEL 7 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

A los siete (7) días del mes de septiembre de dos mil veintidós (2022), los Magistrados de la Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, doctores JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, GLORIA INÉS LINARES VILLALBA y LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO, quien preside el acto como Magistrada Ponente, discutieron el siguiente proyecto:

ORDINARIO LABORAL – SEGUNDA INSTANCIA promovido por OSCAR MAURICIO MESA ESPINEL contra el HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO ESE bajo el Rad. No. 15759-31-05-001-2018-00228-01

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto siendo aprobado por unanimidad, por con siguiente, se ordenó su impresión en limpio. Para constancia se firma como aparece.

LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

Magistrada Ponente

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Magistrado

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

Magistrada

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE  
SANTA ROSA DE VITERBO

*Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación*

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

Septiembre, veintidós (22) de dos mil veintidós (2022).

PROCESO:	Ordinario Laboral
RADICACIÓN:	15759-31-05-001-2018-00228-01
DEMANDANTE:	OSCAR MAURICIO MESA ESPINEL
DEMANDADO:	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO ESE
JUZGADO ORIGEN:	Primero Laboral del Circuito de Sogamoso
Pva. APELADA:	Sentencia del 11 de febrero de 2020
DECISIÓN:	Revoca
DISCUSIÓN:	Aprobado en Sala No. 26 del 7 de septiembre de 2022
M. PONENTE:	Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO (Sala Primera de Decisión)

Se ocupa la Sala de resolver el recurso de apelación planteado por el demandante y el demandado contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso el 11 de febrero de 2020.

1.- ANTECEDENTES:

1.1.- PRETENSIONES DE LA DEMANDA:

El señor OSCAR MAURICIO MESA ESPINEL, a través de apoderado, promovió demanda nulidad y restablecimiento del derecho contra el HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E., solicitando las siguientes declaraciones:

*“1.- Que es nulo EL ACTO ADMINISTRATIVO, contenido en la comunicación fechada 9 de agosto de 2016, emitida por el Gerente HOSPITAL REGIONAL E.S.E., doctor JULIO CESAR PIÑEROS CRUZ, en la cual y en atención a la reclamación administrativa radicada en día 28 de julio de 2016, contesto que, NO SE RECONOCERA las prerrogativas laborales a que tiene derecho mi mandante OSCAR MAURICIO MESA ESPINEL.*

2.1.- DECLARATIVAS

2.1.1.- *Se Declare que entre ESE HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO y el señor OSCAR MAURICIO MESA ESPINEL, existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido. Artículos 23 y 24 C.S.T.*

2.1.2.- *Se declare que el tipo de contrato de trabajo era de duración indefinida. Artículo 47 C.S.T.*

2.1.3.- *Se declare que el contrato de trabajo empezó el día 7 de enero de 2015. Artículos 23 y 24 C.S.T.*

2.1.4.- *Se declare que el contrato de trabajo termino el día 31 de marzo de 2016. Artículos 23 y 24 C.S.T.*

2.1.5.- *Se declara que el contrato de trabajo fue terminado sin que mediara causa justificada por cuenta del empleador.*

2.1.6.- *Se Declare para todos los efectos legales que no ha existido solución de continuidad en la prestación del servicio, y a tenerle en cuenta, el tiempo que dure retirado del servicio.*

## 2.2.- *CONDENATORIAS, ACREENCIAS Y PRERROGATIVAS*

2.2.1.- *Que se pague por parte del empleador ESE HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO la indemnización por despido sin justa causa unilateral por parte del empleador de conformidad al artículo 64 del C.P.T.S.S., por valor de dos millones cien mil pesos (\$2.100.000.00), o en la suma que resulte probada en el proceso.*

2.2.2.- *Se pague por parte del empleador ESE HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO e favor del señor OSCAR MAURICIO MESA ESPINEL la sanción por mora en el pago en el fondo de pensiones conforme lo establece el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por valor de Treinta y dos millones doscientos mil pesos M/cte (32.200.000,00), o la suma que resulte probada en el proceso.*

2.2.3.- *Se pague por parte del empleador ESE HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO en favor del señor OSCAR MAURICIO MESA ESPINEL el subsidio de transporte, por concepto del tiempo de servicios, es decir desde el 7 de enero de 2015 al 31 de marzo de 2016 por valor de Un Millón Ochenta y Siete Mil Ochocientos Pesos M/Cte (\$1.087.000.00)*

2.2.4.- *Se pague por parte del empleador ESE HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO en favor del señor OSCAR MAURICIO MESA ESPINEL la liquidación de las cesantías, desde el 7 de enero de 2015 hasta el 31 de marzo de 2016, por valor de Un millón ochocientos cuarenta y siete mil ciento veinticinco pesos (\$1.847.125) o la suma que resulte probada en el proceso.*

2.2.5.- *Se pague por parte del empleador ESE HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO en favor del señor OSCAR MAURICIO MESA ESPINEL los intereses causados sobre las cesantías causadas desde le 7 de enero de 2015 al 31 de marzo de 2016 por valor de Doscientos setenta y siete mil sesenta y ocho pesos (\$277.068)*

2.2.6.- *Se pague por parte del empleador ESE HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO en favor del señor OSCAR MAURICIO MESA ESPINEL el saldo insoluto de prima de servicio causada desde el 7 de enero de 2015 hasta el 31 de marzo de 2016, por valor de Cinco millones ochocientos siete mil ochenta y tres pesos M/Cte (\$5.807.083)*

2.2.7.- *Se pague por parte del empleador ESE HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO en favor del señor OSCAR MAURICIO MESA ESPINEL las dotaciones, causadas durante el tiempo de duración del servicio, es decir el 7 de enero de 2015 hasta el 31 de marzo de 2016, por valor de Cuatrocientos mil Pesos (400.000)*

2.2.8.- *Que se ordene el pago de salario suplementario horas extras, Diurnas, por valor de Diez Millones quinientos mil pesos (\$10.500.000) causados entre el 7 de enero de 2015 hasta el 31 de marzo de 2016, o por la suma que resulte probada.*

2.2.9.-*Que se ordene el pago de salario suplementario Horas ordinarias dominicales y sabatinas por valor de Quince Millones setecientos trece mil doscientos ochenta pesos (\$15.713.280.00) o la suma que resulte probada en el proceso.*

2.10.- *Que se ordene el pago de salario suplementario en favor de OSCAR MAURICIO MESA ESPINEL, horas extras dominicales y festivos por valor de nueve millones doscientos cuarenta mil pesos (\$9.240.000) o la suma que resulte probada en el proceso.*

2.11.- *Que se ordene el pago de las vacaciones causadas durante el tiempo de servicio por valor de Ochocientos setenta y cinco mil pesos (\$875.000), o la suma que resulte probada en el proceso.*

2.12.- *Los valores adeudados serán reajustados en los términos del artículo 187, ultimo inciso, del CPACA, de acuerdo con esta formula adoptada de tiempo atrás por el Consejo de Estado;  $R=R.H \times I_f / I_i$ , según la cual el calor presente (R) se determina multiplicando el valor histórico (R.H) por el guarismo que resulte de dividir el índice fina de precios al consumidor certificado por el DANE (vigente a la fecha de ejecutoria de la Sentencia) por el índice final (vigente para la fecha en que debía hacerse el pago). Como se trata de pagos de tracto sucesivo la fórmula se aplicara separadamente, mes por mes, para cada mesada salarial, prestación social y demás emolumentos a partir de lo que devengaba al momento de su retiro, y tener en cuenta que el índice inicial es el que estaba vigente en el momento de causación de cada concepto.*

2.13.- *Se condenara a la accionada a pagar en favor del señor OSCAR MAURICIO MESA ESPINEL, por perjuicios morales el equivalente a CINE (100) S.M.L.M.V.*

2.14.- *Se condene a la accionada a pagar la sanción establecida en la Ley 640 de 2001, por no comparecer a la diligencia de conciliación prejudicial ante la*

*procuraduría Judicial Administrativa, correspondiente al diez por ciento (10%) del valor de las pretensiones.*

*2.15.- Se condene a la accionada a pagar las costas, gastos y agencias en derecho que la acción demandó.” (sic todo el texto)*

Los fundamentos expuestos con el fin de lograr la declaración de las anteriores pretensiones, se sintetizan así:

- Reseñó que ingresó a laborar al servicio del HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO ESE el 7 de enero de 2015, realizando contrato de trabajo con un intermediario denominado TEMINCO S.A.S., por la duración de la obra o labor determinada; acordando pago mensual por valor de seiscientos setenta y siete mil pesos, el cual fue incrementado. Culminando el pago de ochocientos quince mil pesos
- Manifestó que, el 31 de marzo de 2016, la relación laboral culminó por decisión unilateral y sin explicación de parte de la entidad convocada.
- Señaló que en desarrollo de la relación laboral, el HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO ESE, exigió el cumplimiento de órdenes en cualquier momento e instrucciones en cuando al modo, tiempo y cantidad de trabajo que debía desarrollar.
- Subrayó que las funciones encomendadas por la demandada fueron como conductor de la ambulancia de propiedad del empleador directo HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO ESE, situación o labor que jamás fue contemplada en el contrato realizado mediante tercerización laboral, recibiendo órdenes directas de los superiores adscritos al HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO ESE para desplazamiento de los pacientes del hospital.
- Adujo que, el 1 de agosto de 2015, TEMINCO S.A.S., lo llamó con el fin de firmar un presunto contrato bajo la modalidad de contrato de trabajo por la duración de la obra o labor determinada, acordando un pago de \$815.000, preexistiendo contrato de trabajo a término indefinido que nunca fue liquidado.
- Reseñó que una vez suscrito el contrato, la situación laboral fue la misma, el horario de trabajo se pactó en jornada ordinaria y trabajar dos adicionales a la

ordinaria, bajo continua subordinación, dependencia y prestación personal del servicio.

- Aseveró que eran actividades que debían ser ejercidas principalmente por un funcionario conductor de nómina, que este permanentemente al servicio del Hospital.

- Subrayó que el vínculo laboral con el Hospital Regional de Sogamoso se prorrogó continuamente durante 14 meses, aproximadamente, y solo en el término que se efectuaron contratos escritos, el demandante, recibió erogación salarial.

-. Aludió que laboró sin solución de continuidad, sin que le fuera pagado el salario al que tenía derecho; laborando al servicio del HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO ESE, como conductor de ambulancia y al terminar su vinculación, cumpliendo con sus funciones a cabalidad, donde siempre actuó con ética y profesionalismo, para lo cual debía devengar el salario habitual de un auxiliar administrativo, de la planta de personal del Hospital.

- Iteró que laboró bajo continua subordinación y tuvo que cumplir un horario establecido por el HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO ESE, tal como lo hacía el personal administrativo del mismo, constituyendo relación laboral, donde el demandante no recibió en debida forma el pago de sus prestaciones y debiendo responder por el pago de seguridad social sin el aporte patronal.

- Recalcó que, el 28 de julio de 2016, presentó reclamación ante el Hospital Regional de Sogamoso bajo radicado No. 2218, con el objeto de que le reconocieran acreencias y prerrogativas laborales. Reclamación que recibió respuesta mediante comunicación del 9 de agosto de 2016 indicando "NO SE RECONOCERA las prerrogativas laborales".

- Previo a la terminación del contrato se presento persecución laboral al accionante por parte de las directivas del Hospital Regional de Sogamoso ESE desencadenando en despido injustificado.

## 1.2.-TRAMITE PROCESAL

La demanda fue adelantada inicialmente ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, correspondiendo al Juzgado Segundo Administrativo del Circuito de Sogamoso, admitida el 24 de julio de 2017, notificada la demandada dio contestación de la demanda en la que se opuso a las pretensiones, se pronunció respecto a los hechos invocados y propuso excepciones de mérito denominadas 1.- *falta de legitimación en la causa por pasiva*; 2.- *el oficio objeto de la impugnación no constituye propiamente un acto administrativo*; 3.- *prescripción del derecho alegado y caducidad de la acción*; 4.- *falta legal para promover la acción*, 5.- *cobro de lo no debido*, 6.- *inexistencia del contrato de trabajo o relación laboral* y 7.- *innominada o genérica*.

En escrito separado, radicado el 12 de octubre de 2017, la demandada, solicitó llamamiento en garantía para conformar litis consorcio necesario a la empresa TEMPORAL INDUSTRIAL COLOMBIA S.A.S., TEMINCO S.A.S<sup>1</sup>, entidad que, notificada, dio contestación de la demanda en la que se pronunció respecto a los hechos de la demanda, se opuso a las pretensiones y propuso excepciones de mérito, respecto de la demanda como del llamamiento en garantía, que denominó 1.- *falta de legitimación en la causa por activa*, 2.- *prescripción* y 3.- *cobro de lo no debido*.

Mediante providencia del 28 de mayo de 2018, el Juzgado Segundo Administrativo del Circuito de Sogamoso declaró la falta de jurisdicción y ordenó remitir las diligencias a los Juzgado Laborales del Circuito de Sogamoso, indicando que la controversia era de carácter laboral en atención a vinculación a una relación laboral mediante un contrato de trabajo configurando al demandante en trabajador oficial.<sup>2</sup>

Luego de avocado el conocimiento de las diligencias por parte del Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso,<sup>3</sup> el *A quo* practicó la audiencia de conciliación obligatoria de que trata el artículo 77 del CPTSS, en donde declaró fallida la misma, continuó el trámite procesal con las formalidades de la norma en cita y decretó

---

<sup>1</sup> Folio 150 Cuaderno uno

<sup>2</sup> Fl. 392 Cuaderno 2

<sup>3</sup> Folio 397 cuaderno uno



pruebas. Posteriormente, se constituyó en audiencia instrucción y juzgamiento, las partes presentaron alegatos conclusivos y procedió a dictar el fallo.

## 2.- DE LA SENTENCIA RECURRIDA

El 11 de febrero de 2020, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso resolvió:

*“1- Se declara la existencia de un contrato de trabajo entre OSCAR MAURICIO MESA ESPINEL, identificado con Cédula. 9.399.959, en calidad de trabajador y la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO, con NIT 891.855.039-9. Contrato celebrado a término indefinido como trabajador oficial y regulado por el plazo presuntivo descrito en las motivaciones de esta providencia. Que ese contrato tuvo vigencia entre el 7 de enero de 2015 y el 31 de marzo de 2016.*

*2- Como consecuencia, el Juzgado, condena a la E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO a pagar en favor del demandante OSCAR MAURICIO MESA ESPINEL, las siguientes acreencias laborales:*

- |  |                     |
|--|---------------------|
| <i>a- Por Auxilio de transporte el valor de</i>                                  | <i>\$1.106.298.</i> |
| <i>b- La diferencia por concepto de cesantías por valor de</i>                   | <i>\$1.259.317.</i> |
| <i>c- La diferencia de los intereses a las cesantías por valor de</i>            | <i>\$148.547.</i>   |
| <i>d- La diferencia de la prima de servicios por valor de</i>                    | <i>\$1.259.317.</i> |
| <i>e- La diferencia por concepto de compensación de vacaciones por valor de:</i> | <i>\$346.093.</i>   |
| <i>f- La indemnización por despido sin justa causa en valor de</i>               | <i>\$2.691.635.</i> |

*3- Se niegan las excepciones de mérito propuestas por la E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO conforme con las motivaciones de esta providencia*

*4- Se condena a la E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO a pagar a favor del demandante OSCAR MAURICIO MESA ESPINEL la suma de \$500.000 a título de Agencias en Derecho. No hay lugar a ninguna otra costa porque no se probó.*

*5- Se absuelve a la demandada TEMPORAL INDUSTRIAL COLOMBIA S.A.S TEMINCO S.A.S., de las pretensiones incoadas en su contra por la E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO, conforme con las motivaciones de esta providencia.*

*6- Se absuelve a la E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO de las restantes pretensiones que se formularon en la presente demanda.*

*7- Esta providencia es susceptible del recurso de apelación por tratarse de sentencia en proceso ordinario laboral de primera instancia.*

*8- El Juzgado ordena dar aplicación del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, ordenando remitir esta actuación en grado*

*jurisdiccional de consulta ante el Honorable Tribunal Superior de Santa Rosa de Viterbo Sala Única de Decisión, porque esta sentencia se ha proferido en contra de una entidad de carácter oficial en que la Nación es garante, todo conforme a lo dispuesto por esa normativa.*

*9- Una vez en firme esta sentencia, se autoriza la expedición de copias a la parte que las solicite dejando constancias en el expediente.”*

La anterior decisión se fundamentó de la siguiente manera,

- El *A quo* realizó un estudio de las pruebas allegadas por las partes; plasmó un análisis sobre las empresas de servicios temporales; la naturaleza y duración de los contratos por obra o labor contratada, según la reglamentación de la Ley 50 de 1990 y el parágrafo 13 del Decreto Reglamentario 24 de 1998 vigente para el momento de los hechos que originan el conflicto jurídico frente a las empresas temporales, empresas usuarias y el trabajado; y enfatizó en pronunciamientos de la Corte Suprema respecto de los trabajadores en misión; concluyendo que la normatividad aplicable a este caso es la descrita anteriormente y la sentencia de la Alta Corporación (Sentencia del 21 de febrero del 2006 con Radicación 25717 M.P. Carlos Isaac Nader).

- Concluyó que la E.S.E Hospital Regional de Sogamoso vinculó al demandante por intermedio de la Empresa de Servicios Temporales TEMINCO S.A.S., a partir del 7 de enero de 2015 hasta el 31 de marzo de 2016, periodo superior al establecido por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, para el contrato de puesta a disposición y para que se pudiera catalogar al aquí demandante como trabajador en misión, por cuanto tenía 6 meses prorrogables hasta por otros 6 y, por ende, determinó que el verdadero empleador es la E.S.E Hospital Regional de Sogamoso y no la temporal TEMINCO S.A.S.

- Indicó que debía tenerse en cuenta el principio general de derecho laboral contenido en el artículo 53 de la Constitución Nacional de primacía de la realidad sobre las formas, aconteciendo que la demandada como empresa usuaria no tenía una necesidad transitoria, sino una necesidad permanente, de un conductor para que le condujera su propia ambulancia, contradiciéndose y dejando en relieve que el trabajo prestado por el aquí demandante tenía vocación de permanencia, y que era para atender los fines de la labor de la ESE; dicha labor encaja, entonces, dentro de lo previsto por la misma ley y la jurisprudencia, en cuanto a que se trataba de

una labor propia de trabajador oficial. En tal sentido, la Ley 10 de 1990, el Decreto Reglamentario y la jurisprudencia que ha existido sobre el tema, han sido enfáticos en señalar que, para los servicios de salud, sobre todo frente a las E.S.E S, el conductor tiene categoría de trabajador oficial.

- Adujo que, en este caso, el servicio prestado por el demandante tuvo como beneficiaria a la E.S.E Hospital Regional de Sogamoso, configurándose éste como empleador respecto al demandante en categoría o en calidad de trabajador oficial por la naturaleza de la labor prestada.

- Señaló que la Empresa Temporal Teminco S.A.S., no fue demandada para la solidaridad que establece la ley y por ello, el Juzgado no se ocupó de hacer pronunciamiento al respecto, que conllevara carga alguna respecto de la temporal.

- Procedió a realizar las respectivas condenas sobre el tipo de prestaciones que debió devengar el demandante, por encontrar definida la existencia de contrato de trabajo entre la E.S.E. Hospital Regional de Sogamoso y el demandante como trabajador oficial. Indicando que, debido a la confusión de las fechas en la liquidación hecha por la Temporal TEMINCO y la ESE Hospital Regional de Sogamoso, así como de las fechas de inicio de la relación laboral, fue necesario atender para tal fin los principios del Derecho Laboral, que son de orden público y de obligatorio cumplimiento; en los que se señala que son irrenunciables los derechos del trabajador e hizo, por tanto, uso de la facultad extra y ultra petita al momento de realizar las liquidaciones enunciadas.

- Manifestó que, previo a realizar la liquidación de prestaciones, el Juzgado realizaría las que prevé la legislación para trabajadores oficiales y, en tal sentido, concluyó que el fenómeno de la prescripción no operó, por lo tanto, el demandante, por el periodo comprendido entre el 7 de enero de 2015 a 31 de marzo de 2016, tenía derecho al pago de auxilio de transporte, cesantías, intereses a cesantías, prima de servicios, vacaciones. Lo anterior, teniendo en cuenta el régimen de trabajadores oficiales y descontando el pago que se demuestra en la liquidación hecha.

- Refirió, sobre la indemnización por despido sin justa causa, que quedó demostrada la existencia del contrato de trabajo celebrado entre el 7 de enero de 2015 al 31

marzo de 2016, fecha esta última cuando Teminco S.A.S envió al Señor Mauricio Mesa Espinel, trabajador demandante, carta de terminación de contratos *“por finalización de la obra para la cual fue contratado”*. Por lo tanto, señaló el Juez de instancia, que dicha causal no era real, no era cierta, y que en consecuencia devino sin justa causa la finalización del contrato. Complementó que, por tratarse de trabajador oficial aplicó el plazo presuntivo consagrado en el artículo 47 del decreto 2127 de 1945, y en consecuencia, condenó a la E.S.E Hospital Regional de Sogamoso al pago de la indemnización a razón de noventa y cinco (95) días que le hacían falta para cumplir el plazo presuntivo, el cual iba hasta el 6 de julio del 2016.

- Frente a la sanción moratoria, interpretó que, al haber controversia sobre el que fue o sobre quien fue su verdadero empleador y teniendo en cuenta que el mismo demandante manifestó en interrogatorio que quien lo contrato y le pagaba era la temporal, dable era determinar que el Hospital pudo estar convencido que el comportamiento contractual había sido diferente y que, por tanto, hubo pago, como lo prueba la liquidación de prestaciones sociales. Así lo que operaba en instancia era un reajuste para incluir las prestaciones a que tenía derecho como trabajador oficial y, en consecuencia, el juzgado se abstuvo de aplicar la indemnización moratoria.

- Conceptualizó el llamamiento en garantía, y aclaró que, la declaratoria de existencia del contrato de trabajo y la consecuente condena del pago al auxilio de transporte y prestaciones sociales que se ha impuesto a la E.S.E Hospital Regional de Sogamoso, tiene su origen en la violación del artículo 77 de la ley 50 de 1990 y del artículo 13 del decreto reglamentario 24 de 1998 que prohíbe celebrar contratos con trabajadores en misión por más tiempo del de la prórroga prevista legalmente, circunstancia que generó una situación contractual diferente a la contratada, entonces, la presunta entidad usuaria pasó a ser empleador directo del aquí demandante, y la empresa de servicios temporales a ser deudora solidaria, lo cual no es propio del llamamiento en garantía; advirtió, por tanto, que la llamada fue quién pagó las prestaciones sociales y por ello no puede operar un enriquecimiento sin causa para que dos veces, dos personas diferentes, vayan a pagar un solo servicio que fue el prestado.

- Frente a las excepciones, señaló que las planteadas por la ESE HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO, no están llamados a prosperar por las razones

expuestas; y respecto de las invocadas por la TEMPORAL INDUSTRIAL COLOMBIA SAS TEMINCO SAS se abstuvo de hacer algún pronunciamiento por no obrar mandato alguno contra ella.

### 3.- DEL RECURSO DE APELACIÓN:

Tanto el apoderado de la parte demandante como de la demandada apelaron la decisión de primera instancia de la siguiente manera.

#### 3.1. DEL RECURSO IMPETRADO POR LA E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO.

-. Se opone a la condena impuesta concerniente pagar como patrono del señor OSCAR MESA las sumas que quedaron estipuladas, en especial, en los numerales del 1 al 5 de la providencia, refiriendo que nunca se dijo que el señor Mesa fuere empleado público, sino que por factor funcional se consideraba como trabajador oficial, pero que la forma de vinculación de los empleados públicos y trabajadores oficiales depende de la creación de cargos en la planta de personal transitoria o temporal o en la planta global de cada una de las entidades públicas y, por ende, es la única forma de ingresar al servicio público independientemente si el servidor público, sea un empleado público o trabajador oficial.

-. Adujo que, por factor funcional, sí se consideraría un trabajador oficial, sin embargo, se apartan del argumento de que ese factor lo determina la ley 10 de 1990 toda vez que, en su artículo 27 lo único que se establece es que las personas que se encuentran en los cargos de las entidades hospitalarias, como es el caso de la Empresa Social del Estado Hospital Regional de Sogamoso, pueden ser considerados como empleados públicos o trabajadores oficiales y son aquellos que prestan servicios de mantenimiento, obras públicas o de servicios generales. En este caso, por factor funcional, se podría enmarcar al señor Mesa, pero es claro que el cargo de él no se encontraba creado dentro de la planta de personal y que el Hospital lo único que hizo fue atender las directrices directas y establecidas por parte del Ministerio del trabajo y el Ministerio de salud, respecto de garantizar la prestación del servicio público de salud.

-. Que la prestación de dicho servicio es una función prioritaria y es algo que debe hacer el Hospital, pero que no se le puede pedir hacer lo imposible, en el sentido de ordenar tener funcionarios o cargos para este tipo de actividades, toda vez que el Hospital depende del respaldo presupuestal, como está establecido en las normas en materia presupuestal para las entidades públicas, como es el caso de la Empresa Social del Estado Hospital Regional de Sogamoso.

-. Afirmó, que en la medida en que se hubiese vinculado al señor Mesa o a cualquier persona, sin la creación de un cargo, se estaría cometiendo una irregularidad por parte del Gerente de la entidad por no atender a lo establecido por la ley 909 de 2004 y Decretos Reglamentarios, eso en cuanto a la creación de cargos.

-. Igualmente, se apartó del argumento del Despacho, en cuanto a que el Hospital trató de ocultar ser empleador del demandante con la contratación de la empresa TEMINCO, pues el Despacho no se pronunció respecto al acervo probatorio arrimado en donde se demostró la realización de convocatorias públicas para la contratación de las empresas en misión, y que en este sentido la ESE solo podía contratar a la empresa que presentara la oferta más favorable. Así, no se podía pretender que por el hecho de que una empresa prestara sus trabajadores en misión durante un periodo, se entiendan contratados esos trabajadores por la ESE, pues con esas convocatorias, lo que se pretendía era garantizar un principio constitucional como es el derecho a la vida y de la salud, que debe prestar el Hospital y al no tener las herramientas a través de su planta de personal no le quedaba otro camino distinto al de contratar a empresas registradas y establecidas ante el Ministerio del Trabajo, como es el caso de la empresa TEMINCO S.A.S, que de paso fue la que presentó la propuesta más favorable para el Hospital.

-. Adujo que fue un aspecto que no tuvo en cuenta el Despacho y que debe ser analizado, pues este tipo de contrataciones se realizan para garantizar la prestación del servicio público de salud, por lo que el vínculo que se estableció entre el demandante y el Hospital es inexistente y lo único que existió fue un contrato de prestación de servicios para la realización de procesos y subprocesos al interior del hospital por parte de la empresa TEMPORAL INDUSTRIAL COLOMBIA S.A.S. TEMINCO S.A.S. indicando igualmente que el Despacho tampoco analizó, que la convocatoria no solo incluía el servicio de ambulancia sino también se tenían

vehículos de la parte administrativa del hospital, que dependían de las necesidades del servicio.

- Igualmente, refirió que se aparta de las consideraciones del Despacho en cuanto a condenar al Hospital Regional de Sogamoso al pago de las prestaciones y demás emolumentos como el auxilio de transporte, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones e indemnización por despido sin justa causa, como si se tratase de un trabajador oficial, cuando el señor MESA ESPINEL, no es trabajador ni ha sido trabajador oficial, y teniendo en cuenta que la empresa TEMINCO SAS, como lo manifestó el demandante en el interrogatorio, fue y siempre ha sido su empleador, y le canceló la totalidad de las prestaciones y salarios a los que tenía derecho, por lo que no se adeuda ningún valor por parte del Hospital.

- Concluyó, solicitando que se revoquen los numerales uno, dos, tres, cuatro y cinco de la providencia y en su lugar se exonere de cualquier responsabilidad como empleador del señor MESA ESPINEL al Hospital Regional de Sogamoso por no existir una relación laboral probada y porque la empresa TEMINCO S.A.S. siempre ha sido el empleador.

### 3.2. DEL RECURSO INCOADO POR EL DEMANDANTE

- Resaltó que el recurso impetrado se dirige a que se revoque el numeral sexto de la sentencia, en el que el *A quo* absolvió a la E.S.E de las demás pretensiones de la demanda, pues en ellas se solicitó una serie de condenas respecto de las cuales no se emitió pronunciamiento alguno y son las condenas por el salario suplementario causado por el trabajador, al horario suplementario de jornada laboral diurna extra, jornada nocturna con el recargo correspondiente y las labores realizadas los dominicales y festivos, comoquiera que en los hechos de la demanda se hizo alusión de que el trabajador desempeñaba sus actividades en dos jornadas, una jornada diurna y otra nocturna de conformidad con el servicio y exigencias de la entidad usuaria.

- Indicó que el *A quo* tampoco se pronunció respecto a la sanción prevista en el numeral 3° del artículo 99 de la ley 50 de 1990, en el cual establece una sanción moratoria por la no consignación o la consignación inoportuna de las cesantías en el fondo que el trabajador ha elegido para tal efecto. sanción moratoria que no es

automática y se debía observar la conducta que asumió el empleador para efectos de sustraerse de esa obligación legal e imperativa, argumentó que era evidente que el empleador desconoció de manera rotunda que existió un vínculo laboral entre el demandante y esta entidad Estatal, y esta conducta no evidencia más que mala fe del empleador, pues jamás se intentó desvirtuar, por parte de la entidad, que dicha conducta fue sujeta a la buena fe.

-. Adujo que en ningún momento se vislumbró la buena fe del empleador al sustraerse de la obligación legal de consignar las cesantías del trabajador oficial en un fondo, que ni siquiera se consignaron las cesantías en un fondo, tanto así que se dio lugar a una sanción por el pago insoluto de esa acreencia laboral que por demás es un derecho cierto e indiscutible. Así pues, solicitó se observen los argumentos y pruebas para efectos de encontrar que en ningún momento se desvirtuó la mala fe del empleador contrario a esto, esta conducta es totalmente dotada de mala fe.

#### 4.- CONSIDERACIONES

##### 4.1.- PROBLEMA JURÍDICO:

De cara a los argumentos de inconformidad expresados por la parte demandante y demandada en los alegatos del recurso de apelación, esta Sala debe resolver los problemas jurídicos que se concretan así:

-. Determinar si el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso era competente para conocer de la acción invocada por el actor.

-. Establecer si, por la naturaleza del cargo de conductor de ambulancia, el demandante ostentaba calidad de empleado público o trabajador oficial de la ESE HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO;

-. Definir, en caso de calificar positivamente los anteriores asuntos, si existió contrato de trabajo y si se encuentran cumplidos los elementos del contrato realidad;

-. Verificar si el A Quo se pronunció sobre la totalidad de las pretensiones respecto a las acreencias laborales invocadas.



#### 4.2.- DE LA JURISDICCION Y COMPETENCIA

Teniendo en cuenta la dualidad de trámite presente en el asunto que ocupa la atención de la Sala se hace necesario indicar lo correspondiente tanto en conocimiento de la Jurisdicción Contencioso Administrativa como en la Jurisdicción Laboral.

El artículo 104 del C.P.A.C.A, señala:

*“Artículo 104. De la jurisdicción de lo contencioso administrativo. La Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo está instituida para conocer, además de lo dispuesto en la Constitución Política y en leyes especiales, de las controversias y litigios originados en actos, contratos, hechos, omisiones y operaciones, sujetos al derecho administrativo, en los que estén involucradas las entidades públicas, o los particulares cuando ejerzan función administrativa (...).”*

Por su parte del artículo 155 del C.P.A.C.A establece:

*“Artículo 155. Competencia de los jueces administrativos en primera instancia. Los juzgados administrativos conocerán en primera instancia de los siguientes asuntos:*

- 1. De la nulidad contra actos administrativos expedidos por funcionarios u organismos del orden distrital y municipal, o por las personas o entidades de derecho privado que cumplan funciones administrativas en el mismo orden. Se exceptúan los de nulidad contra los actos administrativos relativos a impuestos, tasas, contribuciones y sanciones relacionadas con estos asuntos, cuya competencia está asignada a los tribunales administrativos.*
- 2. De los de nulidad y restablecimiento del derecho de carácter laboral que no provengan de un contrato de trabajo, en los cuales se controviertan actos administrativos de cualquier autoridad, sin atención a su cuantía.*

*(...).”*

Por su parte, en relación a la competencia laboral, se trae a rito el contenido del artículo 2 del C.P.T. y S.S. que indica:

*“Artículo 2. Competencia general. La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de:*

- 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.*

*(...).”*

Para el efecto, se advierte que el factor para establecer la jurisdicción fue determinado por la Honorable Corte Suprema de Justicia-Sala de Casación Laboral

en Sentencia SL5525-2016 Radicación No. 47695, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, señalando:

*“(…) cuando un demandante le pide a la justicia laboral que declare la existencia de un contrato de trabajo, ello provoca un genuino conflicto originado «directa o indirectamente en el contrato de trabajo» (num. 1º, art. 2º C.P.T. y S.S.). De modo que, un asunto presentado en estos términos, es una materia que, a no dudarlo, le pertenece a la jurisdicción ordinaria laboral.*

*En sentencia CSJ SL10610-2014, reiterada en CSJ SL17470-2014, la Corte señaló que en eventos como el que acá se estudia, «la competencia de la jurisdicción ordinaria laboral viene dada desde que el promotor del proceso en la demanda inicial afirma que tiene una relación laboral regida por un contrato de trabajo (ficto-presunto o expreso) con una entidad u organismo de la administración pública», de manera que es el demandante quien provoca o activa la competencia de esta jurisdicción al asegurar que su relación está regida por un contrato de trabajo.*

*(…)*

*Dicho de otro modo: la jurisdicción y competencia que adquiere el juez laboral en virtud de la naturaleza del conflicto, no es una camisa de fuerza ni lo vincula a decretar la existencia de un contrato de trabajo. Pues, en efecto, basado en el análisis de las pruebas y la interpretación de las disposiciones vigentes, puede llegar a la conclusión que, en realidad, el vínculo no estuvo regido por un contrato de trabajo, bien sea por tratarse de una relación autónoma e independiente, o por consistir en un nexo jurídico que, de llegar a ser dependiente, de todas formas, no podría estar regido por un contrato de trabajo, como acontece con los empleados públicos.”*

#### 4.3. DE LA CALIDAD DE TRABAJADORES OFICIALES

Sea del caso precisar que es la Ley la que determina qué trabajadores ostentan la calidad de servidores públicos o trabajadores oficiales, siendo el legislador quien determina la naturaleza del vínculo del servidor, sin que ello dependa de la voluntad de las partes.

Esta controversia ha sido estudiada por el Máximo Tribunal laboral de cierre desde antaño, fue así como en providencia CSJ SL1334 de 2018, ratificada en sentencia CSJ SL2684 de 2018 y CSJ SL1218 de 2019, reiteró que la clasificación de los servidores públicos en empleados públicos o trabajadores oficiales, es de reserva legal.

Es indispensable tener en cuenta que cuando se trata de una Empresa Social del Estado y al personal vinculado a esta clase de entidades, el numeral 5º del artículo 195 de la Ley 100 de 1993 dispone:

*“Las personas vinculadas a la empresa tendrán el carácter de empleados públicos y trabajadores oficiales, conforme a las reglas del capítulo IV de la ley 10 de 1990”.*

A su turno, la Ley 10 de 1990 por la cual se reorganiza el Sistema Nacional de Salud en el párrafo del artículo 26 puntualiza:

*“Parágrafo. Son trabajadores oficiales, quienes desempeñen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales, en las mismas instituciones”.*

De lo anterior se logra inferir que, por regla general, los trabajadores de las Empresas Sociales del Estado, son empleados públicos, cuya relación con la entidad se regula por disposiciones legales y reglamentarias y como excepción a dicha regla, aquellas personas que desempeñan labores de mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales, son trabajadores oficiales regidos por un contrato de trabajo de acuerdo a los parámetros establecidos en la Ley 6 de 1945, siempre y cuando no desempeñen cargos directivos.

Igualmente se advierte lo señalado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1334-2018, que a su vez refiere la Sentencia expedida por la misma Corporación radicada bajo el No. 36668 del 29 de junio de 2011, en la que explica:

*“(…) El mantenimiento de la planta física de los hospitales comprende el conjunto de actividades orientadas a mejorar, conservar, adicionar o restaurar la planta física de los entes hospitalarios destinados al servicio público esencial de salud, tales como electricidad, carpintería, mecánica, jardinería, pintura, albañilería, vigilancia o celaduría. (...) Por servicios generales ha de entenderse aquel elenco de actividades cuyo propósito es el de atender las necesidades que le son comunes a todas las entidades, tales como la cocina, ropería, lavandería, costura, transporte, traslado de pacientes, aseo en general y las propias del servicio doméstico, por citar algunas, en vía puramente enunciativa o ejemplificativa, no restrictiva o limitativa. Así las cosas, quien pretenda en un juicio laboral que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre un servidor público y una empresa social del Estado y por ende ser catalogado como trabajador oficial, deberá demostrar con los medios probatorios idóneos que su labor consistió en las actividades relacionadas con el mantenimiento de la planta hospitalaria o con servicios generales, pues al faltar dicha prueba corresponde atender la regla general, esto es, que el servidor es clasificado*

*como empleado público, cuyo ligamen se rige por una relación legal y reglamentaria, situación que de conformidad con el artículo 2º del C.P.T. y de la S.S., no es de conocimiento del juez laboral”.*

Además, debe tenerse en cuenta que el Decreto 1335 de 1990 en su artículo 3, reglamentario de la Ley 10 del 10 de enero de 1990, por el cual se expidió el Manual General de Funciones y Requisitos del Subsector Oficial del Sector Salud estableció:

*“Artículo 3. Denominaciones de cargos, naturaleza, funciones y requisitos mínimos. Establécense para los diferentes empleos contemplados en los planes de cargos de los diferentes organismos del Subsector Oficial del Sector Salud de las entidades territoriales y sus entes descentralizados, las siguientes denominaciones de cargos, naturaleza de las funciones, funciones y requisitos mínimos:*

*(...)*

**CONDUCTOR DE AMBULANCIA – 605045**

**1. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DEL CARGO.**

*Ejecución de labores de conducción de vehículos automotores, lanchas, botes o similares, con el fin de **movilizar pacientes**.*

**2. FUNCIONES**

*- Transportar pacientes en ambulancia a los centros hospitalarios o asus (sic) domicilios.*

*- Velar por el mantenimiento y presentación del vehículo y responder por las herramientas a su cargo.*

*- Transportar suministros, equipos o materiales a los sitios encomendados, cuando se requiera.*

*- Realizar operaciones mecánicas sencillas de mantenimiento del vehículo a su cargo y solicitar la ejecución de aquellas más complicadas.*

*- Manejar equipo de radiocomunicaciones.*

*- Colaborar con el traslado de pacientes, suministros o equipos.*

*- Las demás funciones que le sean asignadas y sean afines con la naturaleza del cargo.*

*(...)”*

Ahora, desde la Resolución No. 9279 de 1993 del Ministerio de Salud por medio de la cual se adoptó el Manual de Normalización del Competente Traslado para la Red Nacional de Urgencias y se dictaron otras disposiciones, se consideró que “dentro

*de la prestación de los servicios de salud, las ambulancias deben ser una proyección de la atención institucional; eficiente, idónea y oportuna en la atención inicial del paciente urgente; del paciente crítico y del paciente limitado” y en su artículo 2 previó que “el personal que forme parte del equipo médico asistencial, si como el auxiliar (auxiliar de enfermería, radiocomunicador y conductor), deben tener la capacitación necesaria para que el servicio que se preste sea oportuno e idóneo y cumplir con los requisitos y funciones mínimas establecidas en el Decreto 1335 de 1990 o los contemplados en el Manual de Funciones y Requisitos, cuando se trate de entidades públicas”.*

A su vez, posteriores actos administrativos expedidos por el Ministerio de Salud y Protección Social dispusieron los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud, tales como las Resoluciones Números 001043 de 2006, 1441 de 2003 y 2003 de 2014, y en sus anexos técnicos en lo relativo a los conductores de ambulancia les sigue exigiendo una capacitación en primeros auxilios.

Por otra parte, respecto a las funciones de conducción de ambulancia debe tenerse en cuenta que la misma no puede ser catalogada como propia de un trabajador oficial, pues esta labor se encuadra en una de carácter asistencial, en tanto que exige tener un conocimiento mínimo de atención prioritaria, mediante la acreditación ineludible de un curso de primeros auxilios acorde con la naturaleza asistencial de la prestación del servicio de salud.

Sobre este puntual aspecto, la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en providencia SL2350-2022, Rad. No. 89207 del 6 de junio de 2022, sostuvo *in extenso* lo siguiente,

*“Así las cosas, no hubo equívoco alguno del Tribunal en la elección que realizó de la sentencia aplicable al caso y, con fundamento en ello, tampoco se le puede endilgar haber arribado a una intelección contraria a las normas sobre las que reflexionó, porque les dio el alcance que les ha otorgado la doctrina de la Sala.*

*Efectivamente, en relación con los artículos 195 de la Ley 100 de 1993 y 26 de la Ley 10° de 1990, esta Corporación, en la decisión que se citó y en la CSJ SL3612-2021, la Sala ha explicado, lo siguiente:*

*1. Que la clasificación de los servidores públicos en trabajadores oficiales o empleados públicos es de reserva legal.*

2. Que por regla general, quienes laboran al servicio de las empresas sociales del Estado son empleados públicos y, por tanto, tienen una relación laboral de orden legal y reglamentaria y, excepcionalmente, son trabajadores oficiales vinculados mediante contrato de trabajo, los servidores públicos que ejerzan cargos no directivos, destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria o de servicios generales; por lo que quienes pretendan la declaratoria de un contrato de trabajo en estos términos, deberán demostrar que desempeñaron funciones relacionadas con dichas actividades.

3. Que se requiere efectuar un análisis probatorio de las funciones de quien predica ser trabajador oficial para proceder a otorgarle una calificación jurídica dentro del marco de los conceptos de «mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales». De tal suerte que la ausencia de prueba en tal sentido conduce, irremediablemente, a que por regla general el servidor se catalogue como empleado público.

4. Que las actividades desarrolladas por quienes se desempeñan en el cargo de conductor de ambulancia de esas entidades, no está relacionado con labores de mantenimiento de la planta física hospitalaria o de servicios generales, sino que encaja dentro las actividades de carácter asistencial, pues no se trata de una «simple acción de conducir», sino que implica el «traslado de pacientes en estado crítico, urgente o limitado, que exige tener un conocimiento mínimo de atención prioritaria, mediante la acreditación ineludible de un curso de primeros auxilios acorde con la naturaleza asistencial de la prestación del servicio de salud».

Mientras que, en la providencia CSJ SL18413-2017 se indicó respecto a la labor asistencial que,

[...] en tratándose de los servicios de salud, trascienden mucho más allá de las labores de mantenimiento y asepsia de la planta física que resultan necesarias e indispensables para este tipo de servicios, pues, los mismos «servicios de salud» dirigidos a usuarios «pacientes» y Beneficiarios «grupo familiar», incluyen no sólo la atención médica, suministro de medicamentos, los servicios de rehabilitación, la asesoría especializada, sino, también todo el acompañamiento técnico-administrativo que fortalece cabalmente la prestación de los servicios del respectivo núcleo social. Luego [...], labores incluso como el traslado de pacientes y la participación en actividades de orden y asepsia clínica en el servicio tampoco pueden ser ajenas al área asistencial, pues, teniéndose al ser humano como el eje esencial de este tipo de servicios, la profesionalización que se exige tanto del cuerpo médico como el de enfermería se ha extendido hacia el personal asistencial que está presente desde la antesala administrativa, los diagnósticos, los procedimientos, los tratamientos e intervenciones, los post-clínicos, los post-terapéuticos, hasta la salida o dada de alta de los usuarios.

Por tanto, el colegiado no incurrió en yerro jurídico alguno, al considerar que el recurrente tenía la calidad de empleado público, pues como quedó visto, las funciones previstas legalmente para el cargo de conductor de ambulancia, en concordancia con los requisitos exigidos para desempeñarse como tal,

*corresponden a una actividad de carácter «asistencial», que no están relacionadas con actividades del mantenimiento de la planta física hospitalaria o de servicios generales.”*

En ese orden de ideas, la persona que ejecuta la labor de conductor de ambulancia no puede catalogarse como un trabajador oficial, comoquiera que, su labor no está ligada al mantenimiento de la obra, sino, por el contrario, presta un servicio indiscutiblemente ligado a la objeto prestacional o misional del hospital para el que prestan sus servicios.

#### 4.4.- DEL CASO CONCRETO

En primer lugar, para desplegar el estudio invocado es indispensable establecer la calidad que ostenta el demandante en su condición de conductor de ambulancia para el HOSPITAL REGIONAL SOGAMOSO E.S.E. atendiendo la inconformidad de la entidad demandada

Para resolver este problema jurídico, la Sala hace énfasis en la normativa y jurisprudencias precitadas, insistiendo en señalar que la clasificación de los servidores públicos en empleados públicos o trabajadores oficiales, es de reserva legal. Téngase en cuenta, en tal sentido, que las personas vinculadas a las Empresas Sociales del Estado tendrán carácter de empleados públicos y trabajadores oficiales, entendidos estos último como quienes desempeñen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales.

Así las cosas, se tiene que el demandante OSCAR MAURICIO MESA ESPINEL, conforme se indica en los hechos de la demanda, se desempeñó como conductor de ambulancia para el servicio de la E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO, a través de la sociedad TEMPORAL INDUSTRIAL COLOMBIA S.A.S. TEMINCO S.A.S., funciones que considera esta Sala de Decisión, no se enmarcan dentro de las denominadas de mantenimiento de planta física hospitalaria o de servicios generales.

Para el efecto se alude, nuevamente, la Sentencia SL1218-2019 Radicación No. 63953 del 3 de abril de 2019, M.P. DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA, de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en la que se trató

lo relacionado a la naturaleza jurídica de la calidad de empleado del trabajador que desempeña la labor de ambulancia, indicando:

*“La Corte en reciente providencia, al analizar el caso de un trabajador que se desempeñaba como conductor de ambulancia en una ESE, consideró que tenía la calidad de empleado público por cuanto las funciones llevadas a cabo no estaban relacionadas con las de mantenimiento de planta física hospitalaria o de servicios generales, para lo cual se apoyó en lo previsto por el Decreto 1335 de 1990, reglamentario de la Ley 10 de 1990, específicamente en lo referente a las funciones del cargo de conductor de ambulancia y los requisitos exigidos para desempeñarlo. Al respecto, dijo:*

*También ha explicado esta Corporación que, por regla general, las personas que laboran al servicio de las empresas sociales del Estado son empleadas públicas y, por tanto, ligadas por una relación legal y reglamentaria y por vía de excepción, son trabajadores oficiales vinculados mediante contrato de trabajo, los servidores públicos que ejercen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria o de servicios generales, por lo que para merecer tal condición, es deber probar que las funciones estaban relacionadas con estas últimas actividades.*

*[...]*

*En ese orden, y teniendo en cuenta los conceptos ya fijados por esta Sala sobre qué debe entenderse por «mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales», en la providencia ya referida se explicó lo siguiente:*

*Así las cosas, es preciso analizar qué se entiende por «mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales». Jurisprudencialmente, esta Sala en providencia del 21 de junio de 2004, dentro del proceso conocido con el rad. n.º 22324, explicó lo siguiente:*

*«...los ‘servicios generales’ dentro de una institución gubernamental, esencialmente están destinados para mantener las instalaciones de ella en óptimo estado de funcionamiento, su seguridad, las funciones de aseo, vigilancia y cafetería, así como el manejo de los demás bienes como vehículos y suministro de los elementos requeridos por las distintas dependencias que las integran».*

*Posteriormente, en sentencia CSJ SL, del 29 de junio de 2011, rad. n.º 36668, respecto al mismo tema señaló:*

*El mantenimiento de la planta física de los hospitales comprende el conjunto de actividades orientadas a mejorar, conservar, adicionar o restaurar la planta física de los entes hospitalarios destinados al servicio público esencial de salud, tales como electricidad, carpintería, mecánica, jardinería, pintura, albañilería, vigilancia o celaduría.*

*Por servicios generales ha de entenderse aquel elenco de actividades cuyo propósito es el de atender las necesidades que le son comunes a todas las entidades, tales como la cocina, ropería, lavandería, costura, transporte, traslado de pacientes, aseo en general y las propias del servicio doméstico, por citar algunas, en vía puramente enunciativa o ejemplificativa, no restrictiva o limitativa. (Las subrayas no son del texto)*

*En ese mismo sentido, la Corte Constitucional en sentencia del 22 de jun. 2006, rad. T-485/06, razonó:*



*No hay una definición legal o reglamentaria que establezca qué actividades comprende el mantenimiento de la planta física, como tampoco las que integran los servicios generales. No obstante, se ha entendido que serían (i) actividades de mantenimiento de la planta física, “aquellas operaciones y cuidados necesarios para que instalaciones de la planta física hospitalaria, puedan seguir funcionando adecuadamente. Por su parte serían (ii) servicios generales, “aquellos servicios auxiliares de carácter no sanitario necesarios para el desarrollo de la actividad sanitaria.” (...) “Dichos servicios no benefician a un área o dependencia específica, sino que facilitan la operatividad de toda organización y se caracterizan por el predominio de actividades de simple ejecución y de índole manual.” Dentro tales servicios generales se han incluido los servicios de suministro, transporte, correspondencia y archivo, la vigilancia, y cafetería.*

*Las anteriores definiciones coinciden exactamente con las pautas fijadas por el Ministerio de Salud, mediante Circular n.º 12 del 6 de febrero de 1991, para la aplicación del párrafo del artículo 26 de la Ley 10 de 1990, sobre la clasificación de los Trabajadores Oficiales del Sector de la Salud.  
[...]*

Concepto que se soporta igualmente, como ya se refirió, en lo preceptuado en el Decreto 1335 de 1990, Ley 10 de 1990 y Resoluciones Nos. 9279 de 1993, 1043 de 2006 y 2003 de 2014 proferidas por el Ministerio de Salud.

Teniendo en cuenta las premisas normativas y jurisprudenciales citadas en el presente asunto, no queda duda que la actividad que desarrolló el actor no estaba relacionada con aquellas de mantenimiento de la planta física hospitalaria y servicios generales y, por tanto, no podía ser catalogado como trabajador oficial, pues su labor encuadra en una de carácter asistencial, en tanto no se trata de una simple acción de conducir; que implica además el traslado de pacientes en estado crítico, urgente o limitado, que exige tener un conocimiento mínimo de atención prioritaria, mediante la acreditación ineludible de un curso de primeros auxilios acorde con la naturaleza asistencial de la prestación del servicio de salud.

Lo expuesto, al evidenciar las funciones desempeñadas por el demandante, acorde con los diferentes contratos de trabajo que suscribiera **OSCAR MAURICIO MESA ESPINEL** con **TEMINCO S.A.S**, que según la CLAUSULA SEGUNDA del contrato consistía en “(...) La labor contratada es la de prestación de los siguientes servicios: **CONDUCTOR** La cual durará por el tiempo estrictamente necesario solicitado al EMPLEADOR por la empresa usuaria **E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO**(...)”<sup>4</sup> tal como consta en los folios 347 y siguientes del plenario.

---

<sup>4</sup> Contrato de Trabajo por duración de la obra o labor determinada No. 3206, fls 347 y ss.

Ahora bien, fue aportado contrato No. 145 de 2015<sup>5</sup> y otrosí No.1, suscritos entre el **HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E** y **TEMINCO S.A.S.** dentro del cual se observa el siguiente clausulado:

PRIMERA.- “OBJETO Prestar los servicios de *transporte Asistencial básico, Medicalizado y administrativo ( conductores y auxiliares enfermería) en los procesos de Hospitalización, urgencias y área administrativo ( cuando se requiera) con personal suficiente y capacitado para cumplir con el objeto social del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. como entidad hospitalaria de II Nivel de atención, de acuerdo a los objetivos, requerimientos, condiciones y necesidades de la entidad con oportunidad, eficiencia y eficacia de acuerdo a la siguiente descripción:*“:

<i>SERVICIO</i>	:	<i>PROCESOS</i>
<i>Transporte asistencial</i>		<i>Auxiliar de enfermería ambulancia</i>
		<i>Conductores ambulancia</i>

(...)

**SÉPTIMA: OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA. ESPECÍFICAS:** *En desarrollo del presente contrato el Contratista se obliga para con el Hospital a cumplir con las siguientes actividades: Transportar los pacientes del Hospital en la ambulancia asistencial básica y/o medicalizada de propiedad del Hospital de acuerdo con la disponibilidad de vehículo y en cumplimiento de la normatividad aplicable al servicio de transporte asistencial. (...) A. AUXILIARES DE ENFERMERIA (...) B. CONDUCTORES DE AMBULANCIA: 1). Efectuar la conducción del vehículo observando las normas de tránsito vigentes. 2). Conocer los diferentes códigos y alarmas que maneja el sistema de salud. (...) 7). Ayudar en el camillaje de los pacientes hacia los sitios de destino final. (...) 13. Dar a los pacientes y sus familiares un trato cordial y humanizado. (...)*”.

De modo, que la actividad desarrollada por el actor, fue la de conductor de ambulancia, sin que en se probara por medio diferente que sus labores fueran desarrolladas para mantenimiento de planta física hospitalaria ni servicios generales, pues en el contrato tanto con su empleador directo como entre EL HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E y la temporal TEMINCO S.A.S. se especificaron que dichas funciones eran de transporte asistencial, la de transportar pacientes del hospital en la ambulancia asistencia básica y/o medicalizada. Que el conductor debía conocer los códigos y alarmas de manejo en el sistema de salud, que debía conocer y colaborar con el camillaje, lo que exige tener conocimiento de atención en primeros auxilios acordes con las naturaleza asistencial de la prestación

---

<sup>5</sup> Contrato suscrito entre el HOSPITAL REGIONAL SOGAMOSOSO E.S.E Y TEMINCO S.A.S. fls 315 y ss.

del servicio en salud y por supuestos en el objeto social de la E.S.E. para darle el trato correspondiente tanto a pacientes como a los familiares de los mismos, luego no queda duda para esta Sala de decisión, como se refirió anteriormente, que dichas actividades no eran las de mantenimiento de planta física para catalogarse como trabajador oficial, sino que se trata de un empleado público.

De manera que siguiendo la posición asumida por la jurisprudencia del Máximo Tribunal Laboral, traído a rito, referente a que los servidores vinculados a las EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO que desempeñen funciones de conductor de ambulancia no pueden ser catalogados como trabajadores oficiales vinculados a través de contrato de trabajo, postura que se acompasa con la acogida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en providencia CSJ SL184-2019, donde se abordó lo referente a la competencia de la jurisdicción ordinaria laboral para conocer asuntos de connotaciones semejantes al que se estudia, así:

*“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, (...)”*

Ahora bien, en lo referente a la competencia, se reitera que, por la naturaleza de la calificación del trabajador en la relación laboral, como empleado público, no había lugar a que la Jurisdicción Laboral interviniera. Sin embargo, la actuación del A Quo en el presente asunto encuentra soporte en el numeral 1 del artículo 2 del C.P.T. y S.S. teniendo en cuenta que desde la radicación de la acción el actor planteó controversia inherente a un contrato de trabajo, circunstancia que no conlleva, per se, a la acogida de las pretensiones invocadas.

Por lo anterior, se tiene que la Honorable Corte Suprema de Justicia-Sala de Casación Laboral en Sentencia SL5525-2016 Radicación No. 47695, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, señalando al respecto:

*“(...) Es necesario aclarar, que esta competencia que adquiere el juez laboral en virtud de la naturaleza del conflicto, no lo obliga a decretar indefectiblemente la existencia de un contrato de trabajo, como al parecer lo entiende el recurrente. Perfectamente el juzgador puede, al final del proceso, determinar que en realidad no se configuró un contrato de trabajo y, consecuentemente, desestimar las pretensiones de la demanda. (...)”*

Lo hasta aquí expuesto, determina diáfano, en primer lugar, que el actor ostentaba calidad de empleado público y no de trabajador oficial como erróneamente lo acogió el A Quo, y que la competencia de éste no se vería afectada en atención a al conflicto invocado por el demandante, respecto al contrato de trabajo.

En conclusión, demostrada la calidad de empleado público del actor, a la luz de los criterios jurisprudenciales analizados, se revocará en su integridad la providencia emitida el once (11) de febrero de dos mil veinte (2020) por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso y, en consecuencia, se absolverá a la entidad demandada por no encontrarse probada la existencia de un contrato de naturaleza laboral.

#### 5.- COSTAS

Al no encontrar pruebas en el expediente que permitan establecer causación de costas en esta instancia, no hay lugar a la imposición de las mismas, tal como lo prevé el artículo 365 del CGP, ordenamiento al cual se arriba por remisión analógica autorizada por el artículo 145 del CPL y SS.

#### DECISIÓN

En mérito de lo expuesto La Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

#### FALLA:

PRIMERO. REVOCAR la sentencia proferida el once (11) de febrero de dos mil veinte (2020) por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por OSCAR MAURICIO MESA ESPINEL

Rad. No. 15-759-31-05-001-2018-00228-01

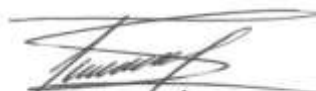
CONTRA EL HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E. de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: ABSOLVER al HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E. de la totalidad de las pretensiones incoadas en la demanda.

TERCERO: Sin costas en esta instancia

CUARTO: DEVOLVER el expediente al Juzgado de origen.

QUINTO: NOTIFICAR la presente decisión a las partes por EDICTO.



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

Magistrada Ponente



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ANGEL

Magistrado



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

Magistrada