

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

### SENTENCIA LABORAL

21 de junio de 2022

Aprobado mediante acta N° 45 del 21 de junio de 2022

RAD 20-001-31-05-001-2017-00263-02 Proceso ORDINARIO LABORAL promovido por LUIS ANGEL PERALTA CARRILLO contra E.S.E. HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA Y OTROS.

### 1. OBJETO DE LA SALA.

Conforme a lo establecido en la ley 2213 del 13 de junio 2022, en su artículo 13, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir los recursos de apelación interpuesto por los apoderados judiciales de las partes, inicialmente en contra del auto que decretó las pruebas por la denegación de exhibición de documentos y la sentencia proferida el 12 de diciembre de 2019 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de referencia.

### 2. ANTECEDENTES.

#### 2.1 DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

##### 2.1.1 HECHOS

2.1.1.2. El HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA E.S.E suscribió contrato con SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S. y EFECTIVA EST LTDA., con el fin de que estas contratistas, utilizando la figura de trabajadores en misión, direccionaran a los trabajadores para realizar labores propias de la planta de personal de hospital, y el objeto misional de la mencionada entidad hospitalaria.

**2.1.1.2.** En el desarrollo de los contratos celebrados entre el HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA E.S.E y SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S. y EFECTIVA EST LTDA., las contratistas suscribieron contrato con el Doctor LUIS ANGEL PERALTA CARRILLO, a fin de que prestara sus servicios de médico general al HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA E.S.E, devengando como último salario la suma de \$2.860.000.

**2.1.1.3.** Los contratos de trabajo celebrados por el demandante y las personas jurídicas demandadas, establecen como la duración de los mismos a la voluntad del HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA E.S.E., por lo que al tiempo de la celebración de los mismos, ni la empresa empleadora ni el demandante tenían conocimiento sobre la fecha en que la entidad hospitalaria mencionada comunicaría la terminación de los contratos, por tanto no se precisó debidamente; la labor a realizar ni el tiempo de duración de dichos contratos.

**2.1.1.4.** SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S., decidió dar por terminados los contratos sin que existiera justa causa prevista en la ley, adeudando el salario correspondiente a los meses de abril y mayo de 2017, así como ninguna de las entidades empleadoras pagó al demandante las prestaciones sociales patronales, durante la duración de la relación laboral esto es, desde el 3 de marzo de 2016, hasta el 26 de mayo de 2017.

## **2.2 PRETENSIONES.**

### **2.2.1 DECLARATIVAS.**

**2.2.1.1** Se declare que, entre el señor, LUIS ANGEL PERALTA CARRILLO y la sociedad comercial de derecho privado SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S., existió un contrato de trabajo desde el 1º de febrero de 2017 hasta el 26 de mayo de 2017, por duración de la obra o labor, cuyo objeto fue la realización de actividad laboral médico general de urgencias en el Hospital Eduardo Arredondo Daza E.S.E.

**2.2.1.2.** Se declare que, entre el señor, LUIS ANGEL PERALTA CARRILLO y la sociedad comercial de derecho privado SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S., a través de su establecimiento de comercio denominado HUMANOS SIRVIENDO, existió un contrato de trabajo desde el 25 de mayo de 2016 hasta el 31 de enero de 2017, por duración de la obra o labor, cuyo objeto fue la realización de actividad laboral médico general de urgencias en el Hospital Eduardo Arredondo Daza E.S.E.

**2.2.1.3.** Se declare que, entre el señor, LUIS ANGEL PERALTA CARRILLO y la sociedad comercial de derecho privado EFECTIVA EST LTDA., existió un contrato de trabajo desde el 30 de marzo de 2016 hasta el 24 de mayo de 2016, por duración de la obra o labor, cuyo objeto fue la realización de actividad laboral médico general de TRIAGE en el Hospital Eduardo Arredondo Daza E.S.E.

**2.2.1.4.** Se declare que la persona jurídica empleadora SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S., incumplió los contratos de trabajo a que hace referencia en las pretensiones de la demanda, por cuanto dio por terminado unilateralmente sin justa causa, vulnerando los derechos del trabajador.

**2.2.1.5.** Que se declare que, las dos empresas demandadas, y el establecimiento de comercio denominado HUMANOS SIRVIENDO, constituyen una unidad de empresa y un empleador único, dando aplicación al principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades.

**2.2.1.6.** Que se declare que el demandado HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA E.S.E., es solidariamente responsable de todas y cada una de las sanciones, indemnizaciones y prestaciones a cargo de las demandadas; SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S., Y EFECTIVA ESTR LTDA., en favor del Dr. LUIS ANGEL PERALTA CARRILLO, puesto que obtuvo beneficio laboral del trabajo del demandante, dada su condición de usuaria.

## **2.2.2 CONDENAS.**

**2.2.2.1.** Como consecuencia de las declaraciones anteriores se condene a los demandados, al pago de los valores correspondientes a las prestaciones sociales patronales adeudadas, con la respectiva sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T.

**2.2.2.2.** Se condene a toda otra prestación que resulte probada en el proceso, de manera ultra y extra petita.

**2.2.2.3.** Se condene en costas a los demandados.

## **2.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

Mediante proveído del 24 de julio de 2018, el Juzgado Primero Laboral de Circuito de Valledupar, admite la contestación de la demanda por parte de la demandada EFECTIVA EST LTDA., no obstante respecto de la contestación presentada por las accionadas; SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S. y HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO E.S.E., advierte la Juez que no reunieron los requisitos exigidos en el artículo 31 del CPT Y SS, por tanto se devolvieron los escritos de contestación y se les concedió el termino de (5) cinco días para subsanar los errores señalados, so pena de tenerlas por no contestadas.

### **2.3.1 EFECTIVA EST LTDA.**

Respecto de los hechos presentes en el libelo de la demanda, manifiesta la accionada que en su mayoría no le constan, en cuanto a los hechos que versan sobre el vínculo contractual entre el HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA E.S.E y EFECTIVA EST LTDA, así como el objeto de este, advierte que son ciertos.

Admite la existencia de un contrato de trabajo suscrito entre el demandante y EFECTIVA EST LTDA, por duración de obra o labor, cuyo objeto fue la realización de actividad laboral médico general de TRIAGE en el Hospital Eduardo Arredondo Daza E.S.E., se opone a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, censurando que no cuentan con respaldo en la realidad de los hechos, actuando de mala fe el ex trabajador al abusar del derecho reclamando acreencias laborales que no le corresponden.

Presenta como excepciones de mérito *“buena fe, existencia legal en la terminación del contrato, pago total de los salarios y prestaciones sociales, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido.”*

### **2.3.2 SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S.**

La demandada se permite señalar que en su mayoría los hechos esbozados por la actora en la demanda no le constan, haciendo un énfasis sobre el vínculo contractual que existió entre el HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA E.S.E y SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S., así como el objeto del mismo.

Admite la existencia de un contrato de trabajo suscrito entre el demandante y SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S., por duración de obra o labor, cuyo objeto fue la realización de actividad laboral médico general de TRIAGE en el Hospital Eduardo Arredondo Daza E.S.E., y los extremos laborales referidos por el demandante.

Se opone a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, censurando que no cuentan con respaldo en la realidad de los hechos, actuando de mala fe el ex trabajador al abusar del derecho reclamando acreencias laborales que no le corresponden.

Presenta como excepciones de mérito *“buena fe, existencia legal en la terminación del contrato, pago total de los salarios y prestaciones sociales, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido.”*

### **2.3.3 HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA E.S.E**

En atención a que, mediante proveído del 24 de julio de 2018, el Juzgado Primero Laboral de Circuito de Valledupar, decidió devolver los escritos de contestación presentados por las accionadas SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S. y HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO E.S.E., por no reunir los requisitos del artículo 31 del CPT y SS, una vez vencido el término para subsanar la contestación de la demanda, se tiene que la accionada; HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA E.S.E, omitió lo ordenado por el Juez, por consiguiente mediante auto del 22 de agosto de 2018, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar resuelve tener por no contestada la demanda por la demandada.

## **2.4 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

- ✓ Se declaró que entre LUIS ANGEL PERALTA CARRILO y EFECTIVA E.S.T. LTDA., existió un contrato de trabajo entre el 30 de marzo y el 30 de mayo de 2016, en calidad de trabajador y empleador respectivamente.
- ✓ Se declaró que entre LUIS ANGEL PERALTA CARRILLO Y SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S., existió contrato de trabajo entre el 01 de junio de 2016 y el 26 de mayo de 2017, en calidad de trabajador y empleador respectivamente.
- ✓ Se declaró probada la excepción de pago propuesta por EFECTIVA E.S.T. LTDA y SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S.
- ✓ Se absolvió a las demandadas EFECTIVA E.S.T. LTDA y A SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S., de las pretensiones de la demanda, igualmente al HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA.
- ✓ Se condenó a la parte demandante en costas.

## **2.5. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO POR EL JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA.**

*¿Determinar si entre suministros temporales SAS y efectiva EST existió contrato de trabajo? En caso positivo se debe reconocer las acreencias requeridas por el demandante*

*¿Establecer si SUMINISTROS TEMPORALES SAS terminó el contrato sin justa causa? Y si, por lo tanto, tiene derecho a indemnización por despido injusto*

*¿Determinar si la ESE HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO, es responsable solidariamente de las condenas impuestas?*

De antemano estableció que la demandada en su contestación dio por cierto el hecho de que, si existió vínculo laboral entre el trabajador y las empresas demandadas, que, sin embargo, debió detallar si se realizó el pago por concepto de salario y prestaciones sociales.

Se tiene que el trabajador laboró para la demandada EFECTIVA E.S.T durante el tiempo 30 de marzo de 2016 y 30 de mayo del mismo año y a partir de junio del año 2016 hasta el 26 de mayo de 2017 con SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S, también se tiene certeza de que durante este periodo recibió pago por concepto de sueldo básico correspondiente a sueldo básico, turno, servicio de transporte, recargo nocturno y prestaciones sociales tal como consta en los documentos a folio 15 al 17, 224 al 236, 347 al 349, los documentos anteriormente descritos no fueron tachados por el demandante, por lo que tienen valor probatorio. De acuerdo con el salario promedio y con los 387 días trabajados tenía derecho el demandante al pago de \$1.026.638 por concepto de auxilio de cesantías, el mismo valor por concepto de prima de servicios, \$484.818 por concepto de vacaciones y \$123.196 por intereses de cesantías, los anteriores conceptos suman un total de 2.661.290 M/CTE, de esos valores le correspondía pagar a EFECTIVA E.S.T,

\$414.447 por concepto de cesantía y prima de servicio y a SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S \$1.880.802, teniendo en cuenta los comprobantes de nómina del Sr LUIS PERALTA este recibió de las demandadas \$3.603.908 en total, confrontando ese valor con lo que se indicó anteriormente, nada resulta a deber las demandadas por concepto de auxilio de cesantías y prima de servicio, tampoco deben por concepto de vacaciones e intereses de cesantías, por lo tanto, debe declararse PROBADA LA EXCEPCIÓN DE PAGO.

En cuanto a la terminación sin justa causa, debido a que el contrato de trabajo se encontraba ligado entre las empresas SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE SAS y el E.S.E HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA, de tal suerte manifiesta la demandada, que al finalizar la obra o labor por la que fue contratado el trabajador, finaliza por disposición legal el contrato de trabajo, según el Código Sustantivo del Trabajo, la duración del contrato puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo en que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un contrato ocasional, accidental o transitorio, estipulado por el artículo 45 del estatuto laboral, dicho contrato terminará cuando termine la obra contratada, por lo que no se tiene una fecha exacta cuando ocurra dicha terminación, en el caso aludido la primera instancia observó que la terminación del contrato obedeció al cumplimiento de la obra o labor con la E.S.E HEAD y además debido a que el contrato comercial suscrito entre SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE SAS y la E.S.E HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA terminó en el mismo momento en que la labor del trabajador culminó, por lo que la terminación del contrato obedece a las causas estipuladas en el artículo 61 del Código sustantivo del Trabajo y por consecuencia se niega la pretensión al pago de la indemnización por despido injusto.

En cuanto a la responsabilidad solidaria de la E.S.E HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA, la primera instancia fijó que no existió motivo alguno para analizar la solidaridad que pudiera surgir del HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA frente a las EST demandadas, por cuanto no hay ninguna condena impuesta a esas empleadoras, entonces no hay lugar a estudiar esa responsabilidad solidaria que le cabría a la demandada E.S.E HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA, debido a que no existió condena alguna por parte de las E.S.T demandadas como empleadoras.

### **3. APELACION DE AUTO**

#### **3.1 RECURSO DE APELACION CONTRA EL AUTO QUE DECRETÓ LAS PRUEBAS POR LA DENEGACIÓN DE EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS**

Insatisfecho con la decisión tomada en primera instancia en audiencia de trámite y juzgamiento en la etapa de decreto de pruebas solicitadas, el apoderado de la parte demandada expuso que:

Los documentos que se estaban solicitando reposan en poder de la parte contraria, el artículo 173 del C.G.P. cuando exige la carga de solicitar previamente la entrega u obtención de documentos se refiere a terceros, cuando se trata de las partes, la prueba de consecución de documentos es procedente por la sencilla razón de que es la misma parte quien tiene en su poder los documentos y en principio tiene la obligación y la carga probatoria de aportar los mismos al proceso, cosa que las demandadas no hicieron en la contestación de la demanda, por otro lado en las solicitudes mismas está implícita tanto la pertinencia, como el objeto y conducencia, por cuanto si se lee cada uno de los numerales a los que se hace referencia, todos tienen por objeto probar el vínculo laboral, tanto el objeto, naturaleza del contrato, extremos temporales y demás aspectos relativos a la relación de trabajo entre el demandante y demandada, de tal manera que no se puede afirmar que no se indicó la pertinencia y conducencia de la prueba solicitada.

La Juez de primera instancia negó la petición de exhibición de documentos en razón a que, en la solicitud de la prueba no se dice el objeto de la misma tal como lo exige el artículo 266 C.G.P., igualmente se niega la solicitud de oficiar al HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA E.S.E., para que expida certificación y envíe documentos al despacho en razón a que el artículo 173 C.G.P. en concordancia con el numeral 10 del artículo 78 prohíbe decretar pruebas que se hubieren podido adquirir mediante derecho de petición.

Para resolver se considera:

*(...) ARTÍCULO 266. TRÁMITE DE LA EXHIBICIÓN. Quien pida la exhibición expresará los hechos que pretende demostrar y deberá afirmar que el documento o la cosa se encuentran en poder de la persona llamada a exhibirlos, su clase y la relación que tenga con aquellos hechos. Si la solicitud reúne los anteriores requisitos el juez ordenará que se realice la exhibición en la respectiva audiencia y señalará la forma en que deba hacerse.*

*ARTÍCULO 173. OPORTUNIDADES PROBATORIAS. Para que sean apreciadas por el juez las pruebas deberán solicitarse, practicarse e incorporarse al proceso dentro de los términos y oportunidades señalados para ello en este código.*

*En la providencia que resuelva sobre las solicitudes de pruebas formuladas por las partes, el juez deberá pronunciarse expresamente sobre la admisión de los documentos y demás pruebas que estas hayan aportado. El juez se abstendrá de ordenar la práctica de las pruebas que, directamente o por medio de derecho de petición, hubiera podido conseguir la parte que las solicite, salvo cuando la petición no hubiese sido atendida, lo que deberá acreditarse sumariamente. (...)*

Es pertinente señalar para esta Sala que, al revisar la solicitud de exhibición de documentos obrantes a folios 9 y 10, presentada por el actor, se observa que, en efecto, el demandante no precisó de manera expresa los hechos que pretende demostrar con los documentos solicitados, así mismo se avizora a folios 87 - 205 y 292 - 341 del plenario, los documentos solicitados en exhibición por el demandante, los cuales fueron aportados por las demandadas EFECTIVA E.S.T. LTDA y SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S., en su contestación.

Así las cosas, considera esta Magistratura que, al obrar en el plenario en los folios ya mencionados, los contratos de trabajo celebrados entre las demandadas, los contratos de prestación de servicios celebrados entre EFECTIVA E.S.T. LTDA y SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S. y el señor LUIS ANGEL PERALTA CARRILLO, así como los pagos realizados al trabajador demandante y copia de terminación de los contratos mencionados, se hace innecesario decretar la solicitud de prueba realizada por el actor, toda vez que sería un desgaste procesal, contrariando los principios de economía, celeridad y demás concordantes por los que se rige la actuación procesal .

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR:** el auto que niega la solicitud de prueba denominada exhibición de documentos, por lo expuesto en la parte motiva.

Resuelto lo anterior se continua el trámite de la apelación de la sentencia.

## **4. RECURSO DE APELACIÓN CONTRA LA SENTENCIA**

### **4.1 DE LA PARTE DEMANDANTE**

Inconforme con la decisión tomada en primera instancia, el apoderado de la parte demandante argumentó que:

- ✓ Manifiesta que el demandante si fue objeto de una terminación unilateral del contrato sin justa causa, toda vez que, el actor laboró en un objeto misional del HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA E.S.E (HEAD) y por lo tanto, no es cierto en el objeto de los hechos que el haya realizado un contrato por la duración de obra o labor, bajo el entendido que la labor realizada fue por el ejercicio de la medicina en las instalaciones del HEAD y dicho ejercicio como actividad asistencial hace parte del objeto misional del contrato del HEAD, por lo tanto no fue una obra o labor que se contrató, se contrataron unos servicios laborales que en la práctica como quiera que superaron un año se convirtió en un contrato a término indefinido.
- ✓ Con base en lo anterior refiere que, el señor LUIS ÁNGEL PERALTA CARRILLO, no fue liquidado en debida forma, como lo estipula la ley a la fecha de la terminación del vínculo laboral, esto es hasta el 26 de mayo de 2017.
- ✓ Se duele de los valores relacionados por la Juez en el fallo, por cuanto no se compadecen con la realidad del valor que pactó como salario, el demandante con su empleadora, por lo que habría lugar a una reliquidación ajustada a la realidad de la contratación laboral, para determinar que si se dejaron de pagar los valores correspondientes al salario realmente devengado.

## **2.6 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

### **2.6.1. PARTE RECURRENTE.**

Mediante proveído de fecha 27 de octubre de 2021 se corrió traslado a la parte recurrente a efectos de presentar alegatos, y según se observa en constancia secretarial de fecha 16 de noviembre de 2021, que el escrito fue presentado dentro del término legal, esgrimiendo los siguientes argumentos:

Manifestó que no existe plena prueba en el expediente, de que tales pagos se hayan realizado, con valor de plena prueba, ya que los documentos aportados, esencialmente, por EFECTIVA S.A., no tienen el carácter de documentos que gocen de plena autenticidad, ya que son solo copias simples, las cuales no fueron reconocidas por el actor, y tampoco cuentan con la certificación de la empresa bancaria, en la cual se deje constancia de su autenticidad.

Adicional a lo anterior, en dichos pagos no se refleja el valor de las indemnizaciones correspondientes a la declaratoria del contrato realidad, solicitadas en la demanda, ya que el contrato no fue por obra o labor, tal como lo viene sosteniendo la parte actora, puesto que perduró por 415 días, y porque las labores de médico, al servicio de una IPS publica, no son contingente, accidentales o transitorias, pertenecen al objeto misional de la IPS, "usuaria", de tal suerte que resulta contrario a la ley, contratar personas para que desempeñen labores esenciales al objeto de la IPS usuaria, y mantenerlos al servicios por más de un año.

#### **2.6.2. ALEGATOS DE LA PARTE NO RECURRENTE.**

Mediante proveído de fecha 24 de noviembre de 2021 se corrió traslado a la parte no recurrente a efectos de presentar alegatos, y según se observa en constancia secretarial de fecha 16 de noviembre de 2021 fue presentado de manera oportuna, esgrimiendo los siguientes argumentos:

Insiste que el demandante, LUIS ANGEL PERALTA CARRILLO, no tiene derecho a las prestaciones y emolumentos laborales que demanda, por cuanto la ESE HEAD no tuvo vínculo laboral directo en ningún tiempo con aquél y, por tal motivo, no le asiste obligación de reconocer sumas de dinero con ocasión de una presunta relación laboral o solidaridad existente; y en lo que concierne a las empresas de servicios temporales EFECTIVA y SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S., son a estas a las que le correspondería asumir el pago de cualquier concepto laboral de probarse si, efectivamente se le adeudan al demandante.

Respeto de las demandadas, EFECTIVA E.S.T. LTDA y SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S., no hicieron uso del derecho.

#### **4. CONSIDERACIONES.**

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por

el apoderado judicial de la parte demandada, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

### **3.1. COMPETENCIA.**

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

### **3.2. PROBLEMAS JURÍDICOS.**

En atención a los reparos realizados por el extremo recurrente se tendrá como problema jurídico a desatar el siguiente:

*¿De acuerdo a los postulados del principio de la realidad sobre las formas, existió un contrato laboral a término indefinido entre el demandante y las empresas EFECTIVA E.S.T. LTDA y SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S.?*

En caso positivo debe resolverse subsidiariamente:

*¿Hay lugar a una reliquidación en favor del señor LUIS PERALTA CARRILLO conforme a los presupuestos legales y ajustada a la realidad de la contratación laboral?*

*¿Se debe condenar solidariamente a la E.S.E. HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA respecto del pago de las condenas deprecadas a por el actor, con ocasión del contrato de trabajo existente entre este y las demandadas EFECTIVA E.S.T. LTDA y SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S.?*

Así los insumos que se tendrán para evaluar de forma crítica el problema jurídico en cuestión serán los siguientes:

### **3.3 FUNDAMENTO NORMATIVO**

#### **3.3.1. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

**Artículo 45: duración.** El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

**Artículo 61: terminación del contrato.** <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> d). Por terminación de la obra o labor contratada.

#### **3.3.2. LEY 100 DE 1993**

**ARTÍCULO 194. NATURALEZA.** La prestación de servicios de salud en forma directa por la nación o por las entidades territoriales, se hará principalmente a través de las Empresas Sociales del Estado, que constituyen una categoría especial de entidad pública

descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, creadas por la Ley o por las asambleas o concejos, según el caso, sometidas al régimen jurídico previsto en este capítulo.

**Artículo 195.** Régimen jurídico. Las Empresas Sociales de Salud se someterán al siguiente régimen jurídico:

5. 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.

**ARTÍCULO 26.-** *Clasificación de empleos.*

**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.

### **3.3.3 DECRETO 1335 DE 1990**

**ARTICULO 3 DENOMINACIONES DE CARGOS, NATURALEZA FUNCIONES Y REQUISITOS MINIMOS.** Establece 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 y requisitos mínimos:

MEDICO GENERAL - 321510

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

Ejecución de labores profesionales en actividades de promoción, protección y de rehabilitación del paciente y medio ambiente.

#### **2. FUNCIONES**

-Practicar exámenes de medicina general, formular diagnósticos y prescribir el tratamiento que debe seguirse, aplicando los derechos del enfermo.

-Prescribir y/o realizar procedimientos especiales para ayuda en el diagnóstico y/o en el manejo de pacientes, según el caso.

-Realizar intervenciones de cirugía general a pacientes hospitalizados o ambulatorios o colaborar en ellos de acuerdo al nivel en el cual esté ubicado y controlar a los pacientes que estén bajo su cuidado.

-Realizar control médico periódico a pacientes laboralmente expuestos a situaciones de contaminación ambiental que impliquen riesgo para su salud.

-Llevar controles estadísticos con fines científicos y administrativos y reportar las enfermedades de notificación obligatoria.

-Realizar interconsulta y remitir pacientes a médicos especialistas cuando se requiera y de acuerdo a las normas del sistema de remisión de pacientes.

-Participar en la elaboración y desarrollo de programas de promoción y prevención de salud a la comunidad.

-Realizar vigilancia epidemiológica en todas aquellas situaciones que sean factor de riesgo para la población.

-Orientar la prestación de los primeros auxilios y la remisión de pacientes solicitados por radioteléfono.

-Colaborar en la elaboración e implantación del plan de emergencia para ser aplicado en los organismos de salud del área de influencia.

-Participar en el diagnóstico y pronóstico del estado de salud de la población del área de influencia.

-Participar en la evaluación de las actividades e impacto de la prestación de los servicios de salud.

-Promover en su área de trabajo, la participación de la comunidad en actividades de salud e impulsar la conformación de los comités de salud y formación de líderes comunitarios en salud.

-Participar en investigaciones de tipo aplicado tendientes a esclarecer las causas y soluciones a los problemas de salud de la comunidad.

-Establecer y mantener las relaciones de coordinación necesarias para lograr una eficaz prestación de los servicios de salud.

-Velar por la consecución oportuna de los recursos necesarios y por la racional utilización de los disponibles y demás bienes a su cargo.

-Ejercer las demás funciones asignadas y sean afines con la naturaleza del cargo.

### 3. REQUISITOS

3.1 Estudios. Título de formación universitaria en medicina.

#### 3.3.4. LEY 50 DE 1990.

**Artículo 71.** Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

**Artículo 72.** Las empresas de servicios temporales deberán constituirse como personas jurídicas y tendrán como único objeto el previsto en el artículo anterior.

**Artículo 74.** Los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos (2) categorías: Trabajadores de planta y trabajadores en misión. Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales. Trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.

**Artículo 77.** Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.

3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

### 3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL

### 3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

#### 3.4.1.1 De los empleados públicos (Sentencia SL1334 de 2018, Rad 63727 del 18 de abril de 2018, Magistrada Ponente CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO)

*“(...) por regla general, las personas que laboran al servicio de las empresas sociales del Estado son empleadas públicas y, por tanto, estarán ligados bajo una relación legal y reglamentaria 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 (...)”*

#### 3.4.1.2. Vulneración de la temporalidad establecida en la norma. (Sentencia SL5122-2021 del 25 de octubre de 2021 con radicación No. 79380. M.P Dr. Ana María Muñoz Segura)

*(...) la Sala que esta Corte ha entendido que el límite de prestación del servicio como trabajador en misión, previsto en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 6 del Decreto 4369 de 2006, no opera únicamente respecto del contrato comercial, sino también de la persona que desarrolla las tareas en tanto adelante las mismas funciones en misión a través de vinculaciones concatenadas o concordantes entre sí y para un mismo beneficiario, pues en tales eventos se rompe con el elemento de temporalidad que constituye el especial propósito y pilar fundamental de esta clase de servicios.*

*De esta forma, no se trata de salvaguardar la anualidad solo de un contrato comercial, sino, prevalentemente, de que la figura del trabajador en misión no sea usada para ocultar la intención permanente de una empresa de llevar a cabo una actividad sin incurrir en los costos laborales y la gestión administrativa que una contratación directa plantea. (...)*

#### 3.4.1.3. Interrupciones breves carecen de la virtualidad suficiente para descartar la unicidad de la relación laboral. (Sentencia SL866-2020 del 10 de marzo de 2020, Radicación 66300, MP ERNESTO FORERO VARGAS.

*“(...) Sobre la solución de continuidad por las interrupciones que se presentaron, es pertinente memorar que la Corte tiene adoctrinado que cuando son ínfimas carecen de la virtualidad suficiente para descartar la unicidad de la relación laboral, pues la cesación en la prestación de los servicios por lapsos tan cortos, como lo son en el sub lite, de 13 días entre el segundo y tercer vínculo, y de 13 días entre el tercero y el cuarto. En efecto, estas pequeñas interrupciones, no se tornan serias y significantes, más aún si se tiene en cuenta que los servicios personales se prestaron en total durante un lapso superior a tres años, lo que permite concluir que el vínculo se desarrolló en forma continua e ininterrumpida. (...)”*

#### 3.4.1.4. Uso correcto de la figura de intermediación Laboral (Sentencia SL2710-2019 del 17 de julio de 2019, M.P. Dr. Rigoberto Echeverri Bueno)

*“(...)Esta sala de la Corte ha establecido al respecto que «...**las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la usuaria o sustituir personal permanente**, sino para cumplir las actividades excepcionales y temporales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990...» y que «la infracción de las reglas jurídicas del servicio temporal conduce a*

*considerar al trabajador en misión como empleado directo de la empresa usuaria, vinculado mediante contrato laboral a término indefinido, con derecho a todos los beneficios que su verdadero empleador (empresa usuaria) tiene previstos en favor de sus asalariados» (CSJ SL3520-2018 y CSJ SL467-2019) (negritas fuera del original). (...)*”

#### **4 CASO EN CONCRETO.**

Del presente proceso se tiene que el demandante LUIS ANGEL PERALTA persigue que se declare que existió contrato de trabajo a término indefinido, entre las empresas demandadas SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S, EFECTIVA E.S.T y que de manera solidaria se condene al pago de las debidas prestaciones sociales y la correspondiente indemnización por despido injusto a las que tenía derecho el trabajador por parte de la E.S.E HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA.

Como contraposición de lo pretendido por la parte actora las empresas SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S, EFECTIVA E.S.T y solidariamente la E.S.E HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA aceptaron que si existió un contrato de trabajo por obra o labor con el trabajador LUIS ANGEL PERALTA y que además se le pagó lo correspondiente a liquidación y prestaciones sociales, con respecto a las demás pretensiones se opusieron debido a que no se encontró respaldo en la realidad de los hechos y el demandante actuó de mala fe, al abusar del derecho reclamando acreencias laborales que no le corresponden.

El Juez de Primer Grado declaró como primera medida la existencia del contrato de trabajo entre las empresas SUMINISTROS TEMPORALES S.A.S y EFECTIVA E.S.T y el trabajador LUIS ANGEL PERALTA, a su vez dio por probada la excepción de pago presentada por las empresas demandadas, y absolvió a las empresas de las pretensiones expuestas por el trabajador.

*¿De acuerdo a los postulados del principio de la realidad sobre las formas, existió un contrato laboral a término indefinido entre el demandante y las empresas EFECTIVA E.S.T. LTDA y SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S.?*

Si bien es cierto que no es óbice de discusión la existencia de un vínculo laboral como ya fue declarado por el Juez de primera instancia, entre el extremo demandante, LUIS ANGÉL PERALTA CARRILO y las empresas EFECTIVA E.S.T. LTDA y SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S., vínculo además, que fue aceptado por las demandadas en la contestación del libelo demandatorio, y que se reputa como de obra o labor contratada, en atención a los reparos principales realizados por el hoy actor al sustentar el recurso de apelación interpuesto, se hace necesario para esta Sala ahondar un poco más sobre el tema, a efectos, de precisar si en la práctica dicho vínculo laboral se tradujo a un contrato a término indefinido de acuerdo a los postulados del principio constitucional de primacía de la realidad sobre las formalidades.

Para efectos de dilucidar el problema jurídico se hace necesario en primera medida referir que la prestación del servicio se realizó en las instalaciones de la E.S.E HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA (E.S.E HEAD), contratado como empleado misional por las empresas EFECTIVA E.S.T. LTDA y SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S., de acuerdo al certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de Montería, respecto de la temporal EFECTIVA E.S.T. LTDA y aportado a folios 18-20 del legajo deja ver su objeto social en el cual se indica lo siguiente:

*“(...) contratar 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 empleos temporales, la cual tiene respecto de estas, el carácter de empleador. Toda persona que contrate los servicios de la empresa de empleos temporales se denominará usuario. (...)”*

En cuanto a la empresa SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S., a folios 21-23, se encuentra certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de Valledupar, del cual se desprende como su objeto social lo siguiente:

*“(...) 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 empleos temporales, la cual tiene respecto de estas, el carácter de empleador. (...)”*

De lo anterior, se puede establecer que las empresas EFECTIVA E.S.T. LTDA y SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S., si cuentan dentro de su objeto la prestación servicios de personal temporal a terceros para colaborar en el desarrollo de sus actividades.

Ahora bien, se hace necesario verificar el modo de vinculación del demandante para lo cual se estudiarán las siguientes certificaciones laborales expedidas por la empresa SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S., allegadas al plenario por el demandante:

- ✓ FI. 24: certificación laboral donde consta que el señor LUIS ANGEL PERALTA CARRILO laboró en la empresa SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S., como empleado en misión ante la empresa usuaria E.S.E HEAD, prestando sus servicios como MÉDICO DE URGENCIAS, vinculado mediante contrato individual de trabajo por obra o labor contratada, durante los periodos; del 1º al 24 de febrero de 2017, del 04 al 11 de marzo de 2017, 12 de marzo al 11 de abril de 2017, y del 12 de abril al 26 de mayo de 2017, mediante los contratos: No. 0006 de 1º febrero de 2017, No. 0037 del 12 de marzo al 11 de abril de 2017 y contrato 0049 del 12 de abril al 11 de mayo, prorrogado del 12 al 26 de mayo de 2017.
- ✓ FI. 25: certificación laboral donde consta que el señor LUIS ÁNGEL PERALTA CARRILO laboró en la empresa HUMANOS SIRVIENDO, como empleado en misión ante la empresa usuaria E.S.E HEAD, prestando sus servicios como MÉDICO DE TRIAGE, vinculado mediante contrato individual de trabajo por obra o labor contratada, desde el 25 de mayo de 2016 al 30 de enero de 2017, mediante los contratos: No.

0081 del 25 al 30 de mayo de 2016, No. 0084 del 1º de junio al 02 de septiembre, prorrogado hasta el 07 de octubre de 2016, contrato 0142 del 08 al 20 de octubre de 2016, y contrato 00145 del 26 de octubre de 2016, prorrogado hasta el 24 enero 2017.

En lo que respecta a la vinculación laboral por medio de EFECTIVA E.S.T. LTDA en el plenario obran las siguientes certificaciones laborales expedidas por la empresa, allegadas al plenario por el demandante:

- ✓ FI. 26: certificación laboral donde consta que el señor LUIS ÁNGEL PERALTA CARRILO laboró en la empresa EFECTIVA E.S.T. LTDA, como empleado en misión ante la empresa usuaria E.S.E HEAD, prestando sus servicios como MÉDICO DE TRIAGE, vinculado mediante contrato individual de trabajo por obra o labor contratada, desde el 30 de marzo de 2016 al 23 de mayo de 2016, mediante los contratos: No. 0046 del 30 de marzo al 13 de abril de 2016, No. 0061 del 14 al 23 de abril de 2016, contrato 0069 del 25 de abril al 09 de mayo de 2016, y contrato 0075 del 10 al 24 mayo 2016.

Es del caso aclarar que, según registra certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de Valledupar de la empresa SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S. visible a folios 21-23, se evidencia una anotación haciendo referencia que dicha persona jurídica tiene matriculado establecimiento de comercio bajo el nombre de HUMANOS SIRVIENDO mediante matrícula No. 00083492 del 21 de enero de 2008.

Estando así el asunto, las documentales relacionadas anteriormente avizora esta Sala que en principio se podría concluir que existieron múltiples relaciones laborales entre el demandante como trabajador en misión de las Empresas de Servicios Temporales demandadas, de acuerdo a los pluricitados contratos, pero si no fuera porque es evidente la ínfima interrupción entre cada contrato, y en algunos nula, se hace necesario acotar lo referido por la Corte Suprema de Justicia respecto a las interrupciones breves y su efecto en la unicidad de la relación laboral, en Sentencia SL886 del 10 de marzo de 2020 , Radicación 66300, MP ERNESTO FORERO VARGAS:

*“(...) Sobre la solución de continuidad por las interrupciones que se presentaron, es pertinente memorar que la Corte tiene adoctrinado que cuando son ínfimas carecen de la virtualidad suficiente para descartar la unicidad de la relación laboral, pues la cesación en la prestación de los servicios por lapsos tan cortos, como lo son en el sub lite, de 13 días entre el segundo y tercer vínculo, y de 13 días entre el tercero y el cuarto. En efecto, estas pequeñas interrupciones, no se tornan serias y significantes, más aún si se tiene en cuenta que los servicios personales se prestaron en total durante un lapso superior a tres años, lo que permite concluir que el vínculo se desarrolló en forma continua e ininterrumpida. (...)”.*

De acuerdo al precedente jurisprudencial citado, considera esta sala que, como ya se dijo, las interrupciones entre los contratos laborales existentes son ínfimas y en algunos nula, por lo tanto, carecen de la virtualidad suficiente para descartar la unicidad de la

relación laboral, existiendo entonces una sola relación laboral entre el demandante y las E.S.T. demandadas de la siguiente manera:

- ✓ Con EFECTIVA E.S.T. LTDA: Del 30 de marzo de 2016 hasta el 23 de mayo de 2016. (1 mes y 23 días).
- ✓ Con SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S: Del 25 de mayo de 2016 hasta el 26 de mayo de 2017. (1 año y 1 día).

Tal como se prevé en las documentales citadas anteriormente, los contratos suscritos por el señor PERALTA CARRILLO y EFECTIVA E.S.T. LTDA y SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S., eran bajo la modalidad de duración de obra o labor contratada, figurando como empleadoras las ultimas mencionadas, acordándose la prestación del servicio en la empresa usuaria, E.S.E. HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA. Habida cuenta que, las empleadoras del caso en marras revisten la particularidad de E.S.T., se hace imperioso traer al presente lo expuesto en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, a saber:

*“(...) Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:*

- 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.*
- 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más. (...)”*

A efectos de adentrarnos al punto de reparo del recurrente, esto es, se declare la existencia de un contrato laboral a término indefinido, conforme al principio de la primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el canon 53 Constitucional, considera esta Magistratura que respecto a la relación laboral entre el actor y EFECTIVA E.S.T. LTDA, dicho vínculo laboral no se traduce en la práctica en un contrato laboral a término indefinido, en razón a que el plazo del contrato estaba sujeto a la duración de la obra o labor contratada y así se dio su ejecución, sin tener mayor prolongación en el tiempo, y lo que es evidente no superó siquiera el término inicial de (6) seis meses referido en la norma citada.

Ahora bien, caso contrario es el del vínculo laboral con la empresa SUMINISTROS TEMPORALES DEL CARIBE S.A.S., contrato que tuvo su ejecución desde el 25 de mayo de 2016 hasta el 26 de mayo de 2016 de 2017, - 1 año y 1 día -, como quiera que las ínfimas o nulas interrupciones, no lograron desquebrajar la continuidad del contrato, situación que consecuentemente le traslada la calidad de verdadero empleador a la E.S.E. HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA, pues la prolongación en el tiempo de dicho contrato superó el término máximo de un año, previsto en el inciso 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Al respecto la Corte Suprema de Justicia ha decantado en providencias CSJ SL3520-2018 y CSJ SL467-2019, que las empresas usuarias no pueden encubrir una verdadera relación laboral con los trabajadores en misión, bajo la apariencia de una necesidad de

carácter temporal para no incurrir en costos laborales, indicando también que infringir esa regla, conlleva a establecer que el empleado se convierte en empleado directo de la usuaria en este caso la E.S.E HEAD, con el derecho que el asiste a todos sus trabajadores de planta y así a la temporal le asiste la obligación de responder de manera solidaria por las obligaciones laborales que de allí se desprendan. Aunado a ello el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006 contempla la prohibición para las empresas usuarias de prorrogar los contratos o celebrar uno nuevo con la misma o diferente Empresa de Servicios Temporales, al haber transcurrido el término referido en el artículo 77 pluricitado y persista la causa originaria del objeto del contrato, situación que claramente se evidencia en sub iudice. En razón a ello, correspondiente a este cuerpo colegiado estudiar la primacía de la realidad sobre este último contrato citado.

Al tornarse así el asunto, el panorama es completamente distinto, pues al convertirse el hoy actor en empleado directo de la E.S.E. HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA, y esta ostentar la calidad de Empresa Social del Estado, descentralizada del orden municipal, con personería jurídica y patrimonio propio, autonomía administrativa, categoría dentro de la cual es posible la vinculación en calidad de trabajador oficial, de parte de su personal, tomando como punto de partida que el demandante realizaba funciones de MÉDICO DE URGENCIAS y MÉDICO DE TRIAGE en la E.S.E HEAD, se hace necesario determinar si esa calidad de trabajador oficial corresponde a las funciones del cargo desempeñado por el demandante.

Así mismo y para establecer las funciones del actor es importante precisar lo expuesto en la ley 10 de 1990 en su art 26 que:

*“(...) Todos los trabajadores oficiales que no desempeñen cargos administrativos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria de servicios generales, nítidamente surge del texto legal antes citado por regla general son empleados públicos, atados por una relación legal y reglamentaria (...)”*

Es decir, que solo es posible catalogar a un servidor público de una empresa social del estado como trabajador oficial en la medida de la demostración en un proceso judicial de que su labor está relacionada con el mantenimiento de la planta física y hospitalaria de servicios generales siempre que no hagan parte de los cuadros directivos, la ausencia de pruebas en tal sentido conduce irremediabilmente a que el servidor público sea catalogado como empleado público.

Al paso de tales premisas el mantenimiento de la planta física hospitalaria de los hospitales comprende el conjunto de actividades destinadas a conservar, mejorar, adicionar o restaurar la planta física de los entes hospitalarios destinados al servicio público esencial de salud, tales como electricidad, carpintería, mecánica, ingeniería, pintura, albañilería, vigilancia o celaduría. Por servicios generales ha de entenderse aquel elenco de actividades cuyo propósito es atender las necesidades que le son comunes a la cocina, ropería, lavandería, costura, transporte, lavado de pacientes, aseo en general y las propias del servicio doméstico, por citar algunas en vía puramente enunciativa.

Teniendo en cuenta la pacífica sentencia de la Corte Suprema de Justicia, acerca de las facultades de las personas que ejercen las labores de servicios generales en las entidades públicas.

*“(...) 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 (...)”*

(Corte Suprema de Justicia, Sentencia de la Sala de Casación laboral del 21 de junio de 2004, radicado 33.668, M.P Dr. JOSÉ GNECCO MENDOZA.)

Es del caso precisar que, por regla general todos los trabajadores vinculados en dichas entidades se presumen empleados públicos y por vía de excepción serán trabajadores oficiales, bajo los parámetros de la cita jurisprudencial transcrita en los acápites correspondientes a la sentencia SL 1334 DE 2018, incluso se determina en la misma sentencia que la condición de empleado oficial no obedece a la voluntad de las partes, sino a la precisión legal respecto de la entidad a la cual se presta el servicio y a la naturaleza.

Así pues y en resumen el criterio para la clasificación de los empleados al servicio de las empresas sociales del estado encargadas de la prestación de servicios de salud debe atenderse el criterio orgánico, es decir, la naturaleza jurídica de la entidad, presuponiendo por regla general que son empleados públicos y por vía excepcional la de trabajador oficial, imponiendo a quien alega tal calidad la inexcusable carga de la demostración.

Con base a lo anterior, como se desprende de las documentales citadas el hoy actor, se desempeñaba en el cargo de MÉDICO GENERAL DE URGENCIAS Y TRIAGE en la E.S.E. HEAD, cargo bajo el cual inexorablemente desempeñaba funciones netamente asistenciales, propias del objeto misional del ente público, pues al tener formación médica y la empleadora ser una Empresa Social del Estado encargada de la prestación de servicios de salud, máxime cuando el decreto 1335 de 1990, reglamentario de la ley 100 de 1993, en el aparte transcrito en el fundamento normativo, señala los requisitos para acceder al cargo MEDICO GENERAL – 321510, por lo anterior claramente el señor LUIS ÁNGEL PERALTA CARRILO ostentaba la calidad de empleado público y no de trabajador oficial, no habiendo lugar a la prosperidad de lo pretendido por el hoy actor.

Así las cosas, por sustracción de materia no se hace necesario el estudio de los demás problemas jurídicos planteados como estudio de esta providencia

Por lo anteriormente expuesto se procederá a CONFIRMAR la sentencia de primer grado proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Valledupar, aclarando que el sentido del fallo no es precisamente por lo expuesto por el *iudex a-quo*, si no por las razones y fundamentos ampliamente dilucidados en la parte motiva de esta sentencia.

## **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia proferida el 12 de diciembre del 2019 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de la referencia conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. En consecuencia, **NEGAR** las pretensiones de la demanda.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas en ambas instancias a la parte demandante fíjense como agencias en derecho la suma de medio 1/2 SMLMV, líquídense en forma concentrada como lo señala los artículos 365 y 366 del CGP.

**TERCERO: NOTIFICAR** por estado, para tal fin remítase a la Secretaría del Tribunal.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS

(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Ley 2213 de 2022. Art 28;  
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**MAGISTRADO PONENTE**

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
**MAGISTRADO**

**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
**MAGISTRADO**