



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

REF: ORDINARIO LABORAL

RADICACIÓN No. 20178-31-05-00-2014-00193-01

DEMANDANTE: ROSA ISABEL PARRA CAMACHO

DEMANDADO: ESE HOSPITAL SAN ANDRES DE CHIRIGUANÁ

MAGISTRADO PONENTE

Dr. ÁLVARO LÓPEZ VALERA

Valledupar, Primero (01) de Septiembre de Dos Mil Veinte (2020)

Procede la Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral que ROSA ISABEL PARRA CAMACHO sigue a la ESE HOSPITAL SAN ANDRES DE CHIRIGUANÁ, con fundamento en las medidas legislativas adoptadas por el Gobierno Nacional mediante Decreto 806 del 4 de junio de 2020 en su artículo 15, procede a resolver el recurso de apelación propuesto por el demandado contra la sentencia de febrero 9 de 2016, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná.

I.- ANTECEDENTES

1.1.- LA PRETENSIÓN

Rosa Isabel Parra Camacho, por medio de apoderado judicial, demanda a la E.S.E. Hospital San Andrés de Chiriguaná, para que se declare que entre ella y la demandada existió un contrato de trabajo, que fue terminado sin justa causa por la empleadora, en consecuencia sea condenada al reconocimiento y pago de los valores correspondientes a las cotizaciones al sistema general de pensiones, cesantías, intereses de cesantías, primas de servicio, vacaciones, horas extras, indemnización moratoria, indemnización por despido injusto, sanción por no

consignación de las cesantías, devolución de los dineros retenidos por concepto de retención en la fuente, el pago de las sumas correspondientes por haber laborado dominicales, feriados, y horas extras, indexación, las costas y agencias en derecho.

1.2. LOS HECHOS

En síntesis, relatan los hechos de la demanda que Rosa Isabel Parra Camacho prestó sus servicios personales directos, subordinados, continuos e ininterrumpidos a la E.S.E. Hospital San Andrés de Chiriguaná, desempeñándose en servicios generales, devengando un salario de \$566.700 cumpliendo un horario que iba de 7:00 am a 12:00 m y de 2:00 pm a 7:00 pm.

La demandante trabajó durante domingos, y festivos.

Las labores las desempeñó bajo las directrices del gerente y personal administrativo

La terminación del contrato de trabajo se dio por iniciativa de la demandada sin que existiera justa causa.

La vinculación laboral entre la actora y la demandada se caracterizó porque se hizo a través de intermediación de cooperativas de trabajo asociado.

1.3. LA ACTUACIÓN

Una vez admitida la demanda, y notificada a la demandada en legal forma, ésta presentó contestación en el término legal para ello, en la que negó unos hechos de la demanda y dijo no constarle los restantes, para finalmente oponerse a las pretensiones de la actora, argumentando que ese hospital no ha tenido ningún vínculo jurídico con la demandante,

dado que las labores que ella realizaba en el hospital eran como asociada de una cooperativa de trabajo asociado, y por tanto dependía de las directrices generadas por esa cooperativa de la cual era socia.

En su defensa propuso las excepciones que denominó “Falta de legitimación por pasiva”, “Inexistencia de la obligación laboral pretendida”, y “Ausencia de elementos que generen declaratoria de contrato laboral”

1.4.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Con base en las pruebas oportunamente recaudadas en el proceso, esto es los testimonios de Fanny Bastidas Flórez y Amanda Madrid Bastidas, la juez de primera instancia llegó a la conclusión, que entre la demandante y el hospital demandado existió un contrato de trabajo, e indicó que si bien el testigo Jimmy Dagil manifestó que la actora prestó sus servicios a favor de la ESE demandada, como asociadas a una cooperativa de trabajo, sus dichos no merecen credibilidad, toda vez que él es trabajador del hospital y además sus afirmaciones no cuentan con respaldo en alguna otra prueba, contrario a los dichos de las testigos antes mencionadas.

Por tanto, accedió a las pretensiones de la demanda.

Por estar en desacuerdo con esa decisión, la parte demandada presentó recurso de apelación,

1.5.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACION

La E.S.E. Hospital San Andrés de Chiriguaná presentó recurso de apelación, con fundamento en que no está demostrado en el expediente que la demandante cumpliera un horario para la prestación de sus

servicios, o que ejerciera las labores de forma subordinada, y por el contrario lo que aparece acreditado es que ella laboró solo los domingos y festivos para reemplazar a otras personas, y que la directrices, la coordinación, y el mando en la prestación de esos servicios, la ejercía directamente la persona encargada de la Coopertiva.

II.- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, dado que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

Conforme a los antecedentes expuestos, se tiene que el problema jurídico sometido a consideración de este tribunal, consiste en determinar la naturaleza jurídica del vínculo que hubo entre el hospital demandado y la demandante, eso por haberse declarado en la sentencia que se trató de un típico contrato de trabajo, pero esa decisión la controvierte la E.S.E. Hospital San Andrés de Chiriguaná, exponiendo que es equivocada, por cuanto si bien la actora prestó sus servicios a ese hospital, lo hizo por medio de unas cooperativas de trabajo asociados, y entonces es con esas cooperativas que se dio la vinculación.

La tesis que sustentará ésta Sala para la definición de ese problema jurídico, es la de declarar que es acertada esa decisión de reconocer que lo que hubo entre la demandante y el hospital demandado fue un contrato de trabajo, por estar la misma de acuerdo con las pruebas

aportadas al juicio, la normatividad que rige a esa modalidad contractual y la jurisprudencia respecto al tema debatido.

Para tomar una decisión al respecto, se precisará que el Hospital Regional José David Padilla Villafañe, es una Empresa Social del Estado, regulada en el capítulo III de la ley 100 de 1993.

En el numeral 5 del artículo 195 de esa ley se establece que las personas vinculadas a las Empresas Sociales del Estado tendrán el carácter de empleados públicos y trabajadores oficiales, conforme a las reglas del capítulo IV de la ley 10 de 1990.

Y en ese sentido, quienes laboran al servicio de las Empresas Sociales del Estado, por regla general son empleados públicos, es decir, están vinculados por medio de una relación legal y reglamentaria, y solo excepcionalmente, son trabajadores oficiales, unidos por contrato de trabajo, aquellos servidores que desempeñan cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria o de servicios generales.

En consonancia con lo anteriormente considerado la Corte Constitucional en la sentencia T-485 del 2006, magistrado ponente Dr. Manuel José Cepeda Espinosa, manifestó que:

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.

En ese mismo sentido la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 29 de junio del 2011, radicado número 36668, expuso:

“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” y “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.”

De manera que para la prosperidad de la pretensión de declaración de existencia de un contrato de trabajo entre las partes, en un proceso como este, teniendo en cuenta la naturaleza jurídica del hospital demandado, que se trata de una Empresa Social del Estado, se hace necesario que la accionante haya demostrado que las labores que desempeñó correspondían a las de mantenimiento de la planta física hospitalaria o de servicios generales, de lo contrario se debe proferir decisión absolutoria, al no haberse probado ese supuesto de hecho fundamento de la pretensión.

Entonces, como está demostrado por medio de las pruebas testimoniales, de Fanny Bastidas Flórez y Amanda Madrid Bastidas que la labor que desarrollo la demandante en el hospital demandado está catalogada como de servicios generales, al haberse dedicado a la lavandería, planchado y aseo de la planta física hospitalaria, de ese supuesto de hecho debidamente evidenciado, cabe concluir que esa actividad en esas Empresas Sociales del Estado, son las propias de un trabajador oficial.

Ahora, para la definición de la naturaleza jurídica del nexo que hubo entre las partes, sirve de marco legal los Artículos 2 y 20 del Decreto 2127 de 1945 y 53 de la Constitución Política. El primero prevé los elementos de un contrato de trabajo, señalando como tales a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) La dependencia del trabajador respecto del patrono, que otorga a éste la

facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional, y c) El salario como retribución del servicio.

Y por su parte el Artículo 20 de dicho decreto establece que “El contrato de trabajo se presume entre quien presta cualquier servicio personal y quien lo recibe o aprovecha; corresponde a éste último destruir la presunción.”

De manera que demostrada la prestación personal del servicio, obra a favor de quién lo hizo la presunción de haberlo sido bajo la égida de un contrato de trabajo. Pero como esa presunción es de estirpe legal, bien puede ser destruida por la parte contra quien se opone, que en éste caso lo es el hospital demandado, y eso lo hará siempre que demuestre procesalmente que ese servicio lo ejecutó el contratado con autonomía o con la intención de no recibir una remuneración.

Entonces como el Hospital demandado aceptó expresamente que la actora prestó a su favor sus servicios personales de aseo a sus instalaciones físicas, y los testimonios de Fanny Bastidas Flórez y Amanda Madrid Bastidas, quienes prestan credibilidad por haber conocidos por percepción directa los hechos sobre los cuales versó sus declaraciones y además ser concordantes, también pusieron de presente que esa fue la actividad desarrollada, no cabe duda en cuanto a que la demandante cumplió su carga probatoria de evidenciar el hecho de la prestación personal de sus servicios.

Siendo así como en efecto lo es, se concluirá primeramente que por esa circunstancia obra a favor de la demandante y en contra del hospital demandado la presunción de existencia de una relación laboral entre ambos, y teniendo en cuenta eso al demandado incumbía desarrollar su carga probatoria encaminada a destruir esa presunción, eso que podía

hacer demostrando que esos servicios no fueron subordinados, sino independientes.

En el proceso, obran los testimonios de Fanny Bastidas Flórez y Amanda Madrid Bastidas, las que prestan credibilidad por conocer los hechos sobre los que declaran por percepción directa, quienes manifiestan que la demandante cumplía un horario y se encontraba bajo las directrices del gerente del hospital demandado.

Y ahora si bien el testigo Jimmy Dagil manifestó que Rosa Isabel Parra Camacho solo trabajaba domingos y festivos y que lo hacía bajo las directrices del gerente de la cooperativa de turno, este Tribunal decide otorgarle mayor credibilidad a las testigos antes mencionadas, dado que sus declaraciones coinciden y además no tienen en la actualidad vínculo alguno con el hospital demandado, contrario a Jimmy Dagil, quien se desempeña en el área de recursos humanos de esa E.S.E. y por tanto está subordinado a la misma, hecho ese que puede influir en su declaración.

Bajo ese contexto, como el hospital demandado no logró desvirtuar la presunción de existencia de la relación laboral entre esa E.S.E. y la demandante y por el contrario apareció evidenciado que las labores las desarrolló de manera subordinada, los argumentos traídos por esa E.S.E en su recurso de apelación, según los cuales esa empresa no tenía ninguna relación con la demandante, no son de recibo, dado que como antes se dijo, con base en el principio de la primacía de la realidad sobre las formas lo demostrado en este proceso lo es que el Hospital demandado, pese a esas afiliaciones, sí era el empleador de la demandante, dado que ejercía el poder subordinante sobre ella.

Ahora, y si bien es cierto que no está prohibido contratar con cooperativas de trabajo asociado para que éstas desarrollen algunos procesos dentro del hospital, ese hecho no lo exime de la declaratoria de existencia de un contrato de trabajo con la demandante, dado que pese a estar autorizada para celebrar ese contrato, lo que aparece evidenciado en este proceso, es que no lo hizo de esa forma, sino que subordinó a la ahora demandante, y por tanto la convirtió en su trabajadora.

Además de ello, esa presunta vinculación de la demandante por medio de cooperativa de trabajo asociado, no está soportada en prueba alguna, y al respecto solo aparecen los dichos de la demandada y lo manifestado por el testigo Jimmy Dagil, al que no se le otorgó ningún valor probatorio.

Así las cosas, observadas en conjunto esas particularidades dentro de las cuales fue desarrollada la actividad convenida entre las partes, se puede concluir que acertó la juez de primera instancia cuando declaró la existencia de ese contrato de trabajo, con base en que la presunción que operó al no haber la demandada demostrado que los servicios personales de la actora fueron prestados con autonomía, es decir, por no haber destruido esa presunción.

Bajo esas consideraciones, se confirmará la sentencia de primera instancia. Como no prosperó el recurso de apelación propuesto por el Hospital demandado será condenado en costas por esta instancia.

Por 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 apelada de fecha y procedencia conocidas

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del Hospital San Andrés de Chiriguaná. Inclúyase por concepto de agencias en derecho, la suma de \$877.802.

Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de salubridad pública y fuerza mayor, ante la presencia de la enfermedad denominada COVID-19.

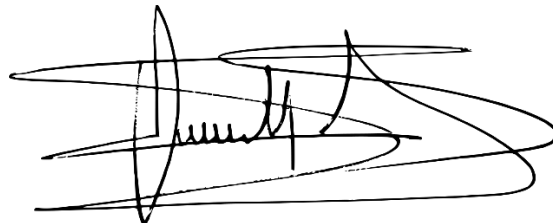
NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado Ponente.



JESUS ARMANDO ZAMORA ZUAREZ
Magistrado



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado