



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

REF: ORDINARIO LABORAL

RADICACIÓN No. 20178-31-05-00-2015 00019 01

DEMANDANTE: DENIS ESTHER GARCÍA DE RUÍZ

DEMANDADO: ESE HOSPITAL SAN ANDRES DE CHIRIGUANÁ

MAGISTRADO PONENTE

Dr. ÁLVARO LÓPEZ VALERA

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

FALLO

Procede la Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral que DENIS ESTHER GARCÍA DE RUÍZ sigue a la ESE HOSPITAL SAN ANDRÉS 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 marzo 29 de 2016, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná

I.- ANTECEDENTES

1.1.- LA PRETENSIÓN

Denis Esther García de Ruíz, 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 terminó por decisión de la demandada, en consecuencia esta sea condenada a reconocerle y pagarle a la demandante, los valores correspondientes a sus cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio, prima de vacaciones, auxilio de transporte, y además la indemnización moratoria, costas y agencias en derecho.

1.2. LOS HECHOS

En síntesis, relatan los hechos de la demanda que Denis Esther García Ruiz, prestó sus servicios personales y subordinados a la ESE Hospital San Andrés de Chiriguaná, desde el 1 de junio de 2008, hasta el 16 de febrero de 2009, desempeñándose en servicios generales y cumpliendo un horario de trabajo que iba de 6:00 am a 6:00pm

La demandante trabajó durante todos los días de la semana, inclusive en domingos y festivos, y que los insumos para desempeñar sus funciones fueron suministrados por el Hospital demandado.

El ultimo salario devengado por la demandante lo fue en suma mensual de \$630.000

La vinculación laboral entre la actora y la demandada se caracterizó por haberse dado a través de intermediación de cooperativas de trabajo asociado, y que ese vínculo terminó por decisión de la demandada.

1.3. LA ACTUACIÓN

Una vez admitida la demanda, y notificada a la demandada en legal forma, la contestó en el término legal para ello, negando unos hechos expuestos por la demandante, y diciendo no constarle los restantes, para finalmente oponerse a sus pretensiones, argumentando que entre este y ella no ha existido ningún vínculo jurídico laboral, ya que labores que realizaba en el hospital lo fue 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 la demandada 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 Rocío Pérez Gómez y Amanda Madrid , la juez de primera instancia llegó a la conclusión, que entre la demandante y el hospital demandado existió un contrato de trabajo, puesto 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, esa versión no merece credibilidad, teniendo en cuenta que él es trabajador del hospital y además sus afirmaciones no cuentan con respaldo en alguna otra prueba, contrario a lo que dijeron los otros testigos mencionadas.

Por tanto, además de condenar a la demandada a pagar prestaciones sociales, lo hizo con respecto a la indemnización moratoria, con fundamento en que no encontró acreditado el pago de las primeras, y que las actuaciones de ese hospital hubieran estado revestidas de buena fe.

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 contra esa sentencia, para pedir que se le revoque, para que se le absuelva, argumentando que es errada, por no haber realizado un análisis exhaustivo con respecto al elemento de todo contrato de trabajo, puesto no tuvo en cuenta que la demandante le prestó sus servicios sin recibir órdenes de su parte, ni tampoco llamados de atención ni exaltaciones por sus labores. Además manifiesta su desacuerdo con la condena por concepto de indemnización moratoria, toda vez que para que la misma opere se debe demostrar que el actuar de ese hospital estuvo

revestido de mala fe, y en el presente caso no existe prueba con ese alcance demostrativo.

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 demandado y la demandante, eso por haberse declarado en la sentencia que se trató de un típico contrato de trabajo, no obstante esa decisión la controvierte la E.S.E. Hospital San Andrés de Chiriguaná, con fundamento en que si bien la actora le prestó sus servicios personales, lo fue por intermedio de unas cooperativas de trabajo asociados, y entonces es con esas cooperativas que se dio la vinculación.

La tesis que sustentará esta Sala para la definición de ese problema jurídico, es la de declarar que es acertada esa decisión de declarar que entre la demandante y el hospital demandado existió un típico 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 que la naturaleza jurídica del hospital demandado, es la 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 Rocío Pérez Gómez y Amanda Madrid Bastidas que la labor que desarrolló la demandante en el hospital demandado está catalogada como de servicios generales, al haberse dedicado a al 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 este 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 este 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 en sus instalaciones físicas, y los testimonios de Rocío Pérez Gómez y Amanda Madrid Bastidas, quienes prestan credibilidad por haber conocido por percepción directa los hechos sobre los cuales versaron sus declaraciones, y además de ser concordantes, pusieron de presente que esa fue la actividad desarrollada, entonces no cabe duda en cuanto a que la demandante cumplió su carga probatoria de evidenciar el hecho de la prestación personal de sus servicios.

Probado ese supuesto de hecho, 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, sin embargo no lo hizo.

En el proceso, con el carácter de prueba obran los testimonios de Rocío Pérez Gómez y Amanda Madrid Bastidas, mismos que prestan credibilidad, puesto además de haber conocido por percepción directa los hechos sobre los cuales declararon, fueron uniformes y exactos en cuanto a

que la demandante cumplía un horario de trabajo, que los insumos para desempeñar sus funciones les eran suministrados por el almacenista del hospital demandado y que la actora se encontraba bajo las directrices del gerente del hospital.

Y ahora, si bien el testigo Jimmy Dagil Benjumea manifestó que Denis Esther García desempeñaba sus funciones en el hospital demandado bajo las directrices del gerente de la cooperativa de turno, al tribunal persuaden más los otros testimonios, no solo porque sus declaraciones coinciden, sino además porque en la actualidad no tienen vínculo alguno con el hospital demandado, en cambio eso si sucede con respecto a Jimmy Dagil, puesto el mismo 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 aparece evidenciado que las labores las desarrolló ella de manera subordinada, los argumentos traídos por ese hospital en su recurso de apelación, según los cuales esa empresa no tenía ninguna relación con Dennis García, 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 afirmaciones, sí fue el empleador de la demandante, dado que ejercía el poder subordinante sobre ella.

Ahora bien, en el plenario obran pruebas documentales, específicamente a folios 19, 20 y 21 con el alcance de evidenciar que Denis Esther García suscribió un acuerdo Cooperativo con la Cooperativa Coasergad y con base en el mismo prestó sus servicios en el Hospital San Andrés de Chiriguaná, en calidad de asociada.

Sin embargo, esas pruebas documentales, tampoco son suficientes para desvirtuar la presunción de existencia de un contrato de trabajo entre las partes, dado que de las mismas no se puede tener por probada la independencia con la que el Hospital demandado aduce que la actora desempeñaba sus funciones, si es precisamente ese acuerdo cooperativo, el que pretende la demandante que se deje sin efectos por virtud del principio de primacía de la realidad sobre las formas.

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, eso resulta válido siempre que no se demuestre que la cooperativa hubiere delegado su poder subordinante, entonces como fue eso lo que hizo, puesto de lo probado lo que se deduce es que ese poder subordinante siempre lo ejerció la ahora demandada, en esas condiciones es imperioso declarar la existencia de ese contrato de trabajo entre las partes.

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 entre las mismas, con base en que la presunción que operó a favor de la actora, por no haber la demandada demostrado que los servicios personales fueron prestados con autonomía o independencia, es decir, por no haber destruido esa presunción.

Ahora, como el hospital demandado, en su recurso también pidió que en su contra no se profiera condena por concepto de sanción moratoria, toda vez que su actuar nunca estuvo revestido de mala fe, sin embargo lo que se observa en el proceso es que en realidad la conducta de ese hospital siempre estuvo inmersa dentro de ese concepto, puesto es eso lo que se deduce de su actuar, dado que si la normatividad encargada de regular el modo de vinculación le mandaba a contratar a la trabajadora por medio de un contrato de trabajo, por la manera como la trabajadora prestó sus

servicios personales y la naturaleza de su actividad, es censurable que lo hubiere hecho acudiendo a una cooperativas de trabajo asociado, para de esa manera tratar de obtener ventajas o beneficios. Y además se sabe que todas las entidades públicas están en la obligación de acatar los mandatos legales en lo que a contratación se refiere, y la norma es muy clara al señalar que las relaciones subordinadas para el desempeño de esas actividades han de estar regidas por contratos de trabajo. Entonces al comprobarse la violación de la norma que regula el tipo de contratación que venía al caso, sin una razón justificativa suficiente, ubica su conducta dentro del campo de la mala fe.

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.

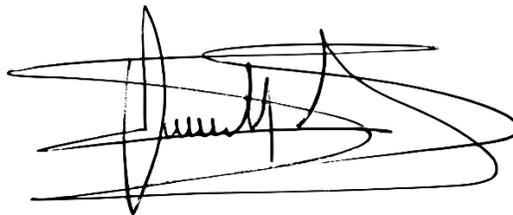
NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



**ALVARO LÓPEZ VALERA
MAGISTRADO**



**JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ
MAGISTRADO**



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
MAGISTRADO**