



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

REF: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: JHON ALEXANDER RAMIREZ RODRIGUEZ
DEMANDADO: HOSPITAL AGUSTIN CODAZZI ESE
RADICACIÓN No.20001.31.05.003. 2015 - 00120 -01
MAGISTRADO PONENTE
Dr. ALVARO LOPEZ VALERA
APELACIÓN DE SENTENCIA

Valledupar, enero veintinueve (29) de dos mil veintiuno (2021)

FALLO

Procede la Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar dentro del proceso ordinario laboral que JHON ALEXANDER RAMIREZ RODRIGUEZ, sigue contra el HOSPITAL AGUSTIN CODAZZI ESE; 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 de apelación propuesto en término y legalmente sustentado por la parte demandada HOSPITAL AGUSTIN CODAZZI ESE, contra la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, el 17 de mayo de 2016.

I.- ANTECEDENTES

1.1.- LA PRETENSIÓN

JHON ALEXANDER RAMIREZ RODRIGUEZ, por medio de apoderado judicial demanda a la Empresa Social del

estado Hospital Agustín Codazzi ESE, para que por los trámites propios del proceso ordinario laboral, en sentencia se declare la existencia entre los mismos de un contrato de trabajo, y como consecuencia de ello, se condene a la demandada a pagarle al demandante, cesantías, primas de servicio, intereses de cesantía, vacaciones, dotación, auxilio de transporte, cotizaciones al sistema de seguridad social en salud y pensión, indemnización por despido injusto, indemnización moratoria ordinaria especial por la no consignación de las cesantías a un fondo e indemnización moratoria ordinaria por el no pago de prestaciones sociales así como por las costas del proceso.

1.2.- LOS HECHOS

En síntesis relatan los hechos de la demanda que JHON ALEXANDER RAMIREZ RODRIGUEZ, suscribió en apariencia contratos de prestación de servicios con el Hospital Agustín Codazzi ESE, entre el 16 de enero de 2007 al 31 de enero de 2008.

Posteriormente, el actor suscribió un acuerdo cooperativo de trabajo asociado con la Cooperativa COOPRESER, situación que se dio por orden directa del Hospital demandado.

Con la Cooperativa COOPRESER, el demandante suscribió varios contratos de trabajo para prestar sus servicios personales en forma directa y personal al Hospital Agustín Codazzi ESE, iniciando el 01 de febrero de 2008 al 31 de marzo de 2011.

La Cooperativa Coopreser, es una empresa de papel, que no se encuentra registrada en la Cámara de Comercio de Valledupar.

Luego del 01 de abril de 2011 al 30 de abril de 2012, el actor fue contratado por Contrato de prestación de servicios por el Hospital Agustín Codazzi ESE.

Durante esos periodos descritos, el actor se desempeñó siempre como Auxiliar de Mantenimiento eléctrico, recibiendo una remuneración mensual de \$901.000, y las funciones eran realizadas de manera personal, continua e ininterrumpida, bajo la continuada dependencia y subordinación del gerente y de la jefa de recursos humanos del Hospital Agustín Codazzi ESE.

A la terminación de la relación laboral, la demandada no realizó las cotizaciones al sistema integral de seguridad social en favor del actor, y tampoco le canceló los valores correspondientes a prestaciones sociales, auxilio de transporte, vacaciones y dotación.

El 24 de octubre de 2014, el actor presentó a la demanda reclamación administrativa, solicitando el pago de los emolumentos laborales adeudados, el cual fue respondido negativamente por la ESE.

1.3.- LA ACTUACIÓN SURTIDA

La demanda, fue admitida por medio de auto del 16 de febrero de 2015.

Mediante auto del 01 de diciembre de 2015, se tuvo por no contestada la demanda.

1.4.- FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA

Al resolver el asunto puesto bajo su conocimiento, el juez de primera instancia, declaró la existencia de dos contratos de trabajo entre Jhon Alexander Ramírez Rodríguez, como trabajador, y el Hospital Agustín Codazzi ESE, como empleador, el primero ejecutado entre el 16 de enero de 2007 al 02 de enero de 2008 y el segundo del 02 de enero de 2009 al 30 de abril de 2012.

A esa conclusión llegó el juez a quo, al encontrar acreditado en el proceso, que el actor prestó sus servicios personales en favor del Hospital demandado, a través de contratos de prestación de servicios y a través de la cooperativa de trabajo asociado COOPRESER, y que además el Gerente y la jefe de recursos humanos le imponían ordenes, instrucciones y horarios de trabajo al demandante.

Al no encontrar acreditado el pago de prestaciones sociales, vacaciones y auxilio de transporte, condenó a la demandada a pagarlos en favor del actor, además de la indemnización moratoria especial por la no consignación de las cesantías a un fondo, la indemnización moratoria ordinaria por el no pago de prestaciones sociales.

Por ultimo condenó al Hospital Agustín Codazzi ESE, a que traslade al fondo de pensiones al que se encuentre afiliado el actor el valor correspondiente al calculo actuarial por las cotizaciones dejadas de pagar durante los contratos de trabajo

declarados en la sentencia y absolvió por las restantes pretensiones solicitadas en la demanda.

1.5. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN

La demandada, solicitó la revocatoria total de la sentencia, por considerar que el demandante inventó los extremos temporales de la relación laboral, al igual que su continuidad, por lo cual al no estar demostrados los extremos temporales, no debe declararse la existencia del contrato de trabajo y menos imponer condenas en su contra.

Finalmente manifestó que no quedó acreditada la mala fe, por parte del Hospital Agustín Codazzi ESE, por lo que no se le debe condenar a pagar la indemnización moratoria.

II.- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente, y por ende, se impone una decisión de fondo. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, de modo que ello aunado a lo anterior, obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.

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.

*Bajo ese contexto se tiene que, el primer **problema jurídico** puesto en consideración de este Tribunal consiste en establecer si fue acertada la decisión del juez de primera instancia de declarar la existencia de dos contratos de trabajo entre John Alexander Ramírez y el Hospital Agustín Codazzi ESE, o si, por el contrario, los mismos no deben ser declarados al no haber continuidad en la prestación de los servicios.*

La tesis que se sustentará en aras de solucionar a ese problema jurídico es la de acierto de esa decisión, eso por lo cual se le confirmará, puesto al valorar las pruebas documentales de folios 19 a 177, y los testimonios rendidos por Almis José Rosado Díaz y Jackelin Esther Alvarado Pinto, se comprueba que entre John Alexander Ramírez y el Hospital Agustín Codazzi ESE, en efecto existieron dos contratos de trabajo en la forma en que los declaró el juez de primera instancia.

La demandada Hospital Eduardo Arredondo Daza 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. Según lo establecido en el Artículo 26 de esa normatividad, solo son trabajadores oficiales en las Empresas Sociales del Estado quienes desempeñen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales, en las mismas instituciones.

En consonancia con lo anterior, 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.”

Es por lo anterior, que para que prosperen las pretensiones del actor, relacionadas con la declaratoria de existencia de un contrato de trabajo con el hospital demandado, teniendo en cuenta su naturaleza de Empresa Social del Estado, se hace necesario que éste 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 para la definición de la naturaleza jurídica del nexo que hubo entre las partes, sirven de marco legal los Artículos 2 y 20 del Decreto 2127 de 1945 y 53 de la constitución Política.

Según el primero en mención para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos, que corresponden a, la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; 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 el salario como retribución del servicio.

Ahora bien, según el Artículo 20 del Decreto 2127 de 1945, “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 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.

Lo anterior con fundamento en que para la aplicación de esa presunción es necesario que el trabajador en el proceso que inicie en contra de quien considera su empleador demuestre plenamente las condiciones materiales en las que prestó su servicio personal, eso que se configura en el sustrato necesario para que de forma efectiva opere esa presunción, para que así demostrado ese supuesto de hecho se revista de la naturaleza contractual que mediante la misma le reconoce la normatividad antes dicha, y a fin de desvirtuarla la carga de la prueba se desplaza al beneficiario de la labor acreditada.¹

Mientras que la norma constitucional consagra los principios mínimos del derecho laboral, dentro de los cuales aparece incluido el de “primacía de la realidad”, según el cual la

1

Corte Suprema De Justicia, Sala De Casación Laboral, sentencia del veinticinco (25) de agosto de dos mil nueve (2009), MP. Eduardo López Villegas, Expediente No. 34151.

naturaleza jurídica de un contrato no depende del nombre que le hayan dado las partes sino de lo que determine la ley al respecto. De manera que la modalidad de un contrato dependerá de las circunstancias en que fueron prestados los servicios convenidos, más no de la denominación que le hayan dado las partes.

En el presente caso está plenamente demostrado, con el certificado emitido por la Jefe de Recursos Humanos del Hospital Agustín Codazzi ESE, visible a folios 19 y 20, que el ahora demandante, Jhon Alexander Ramírez Rodríguez suscribió contratos de prestación de servicios y ordenes de prestación de servicios con esa empresa, del 16 de enero de 2007 al 02 de enero de 2008, y en esa ocasión desempeñó funciones relacionadas con el cargo de electricista.

También está demostrado a través de las documentales visibles a folios 31 a 31 del expediente, que el demandante trabajó para la demandada, a través de la cooperativa COOPRESER del 02 de enero de 2009 al 31 de marzo de 2011, y del 01 de abril de 2011 al 30 de abril de 2012 a través de contratos de prestación de servicios, como lo demuestra la prueba documental visible a (fls 204 a 236), hechos estos que no fueron objeto del recurso de apelación.

Tampoco fue objeto de del recurso de apelación, en esta oportunidad que los servicios prestados por Jhon Alexander Ramírez Rodríguez, lo fueron de manera personal y subordinada por parte del Hospital Agustín Codazzi ESE y que la labor ejecutada por aquel era de Auxiliar de Mantenimiento Eléctrico, por lo que no cabe duda que en verdad el trabajador puede ser catalogado como un trabajador oficial.

Ahora, conforme al artículo 2 del Decreto 2127 de 1945, para que haya contrato de trabajo se requiere solo que concurren los tres elementos a saber:

“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,

c. El salario como retribución del servicio.”.

Es decir que no exige la norma sustantiva que esos servicios serán prestados de manera continua, como lo predica el apoderado del demandado, y si bien entre los dos contratos de trabajo declarados en primera instancia hubo una interrupción eso no es óbice para no declarar los contratos de trabajo en la forma en que lo hizo el juez a quo, dado que la consecuencia lógica de esa situación es simplemente declarar la existencia de dos contratos de trabajo y no de uno como lo pretendía el actor en la demanda.

En este orden de ideas, el hecho de haber una interrupción entre los dos contratos de trabajo, cuya existencia fue declarada por el juez de primer grado, no conlleva como se pretende en el recurso a que se absuelva a la ESE, sino a declarar que lo que hubo fue dos contratos de trabajo y no uno solo, razón por la cual se confirmará lo decidido respecto de este punto.

*El **segundo problema jurídico** sometido a consideración de esta Sala, se contrae en establecer si erró el juez de primera instancia en imponer condenas al Hospital Agustín Codazzi ESE, por concepto de sanción moratoria ordinaria, al*

encontrar acreditada la mala fe en el vínculo laboral que la unió con el actor, o si por el contrario, el actuar de aquella se encuentra revestida de buena fe.

La respuesta que se le dará a ese planteamiento, es la de acierto de la decisión del juez a quo, de imponer condenas a la demandada por concepto de indemnización moratoria, al no haberse comprobado que su conducta estuviere revestida de buena fe, cuando negó la existencia de los contratos de trabajo que la ligó con Jhon A. Ramírez Rodríguez, y se sustrajo de su obligación de pagar los derechos laborales causados.

Como ya se dijo en consideraciones anteriores, por ser el demandante un trabajador oficial, sus pretensiones deben ser definidas de conformidad con la norma que gobierna la materia, y en el caso de la indemnización moratoria para los trabajadores oficiales, lo es el Artículo 52 del Decreto 2127 de 1945, modificado por el Artículo 1º del Decreto Ley 797/49, según el cual la condena por indemnización moratoria es procedente cuando el empleador haya omitido su obligación de pagarle a su ex trabajador los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones adeudados al momento de la terminación del contrato de trabajo, y consiste en el pago diario de una suma igual al último salario, desde el vencimiento del plazo de gracia, de los noventa días hábiles, hasta la calenda en que se haga efectivo el pago de esos conceptos laborales.

Ahora bien, para determinar la procedencia de la condena por éste concepto, es necesario aclarar que esa indemnización, no es de aplicación automática, sino que en torno a su imposición se exige que el juez haga una valoración de la conducta remisa del empleador en orden a establecer si está o no revestida de mala fe, caso en el cual resultaría procedente.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de marzo 16 de 2005 expediente 23987, M.P GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA, al tratar éste tema de la buena y mala fe expuso:

“La buena fe se ha dicho siempre que equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y se entiende que actúa de mala fe ‘quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud’ (Gaceta Judicial, Tomo LXXXVIII, pág. 223), como lo expresó la Sala Civil de esta Corte en sentencia de 23 de junio de 1958”

De lo anterior, debe decirse que, como las características de los contratos que fueron celebrados por las partes, no son las propias de una relación independiente o cooperada, como pretende hacerlo ver la demandada, su conducta no se puede considerarse inmersa dentro del concepto buena fe, pues a sabiendas que estaba contratando al demandante para que desarrollara unas actividades propias de un trabajador oficial, estando sometido permanentemente a sus órdenes y bajo su poder directriz, eso impone rigurosamente considerarlo un servidor subordinado, por lo cual debió vincularlo mediante un contrato de trabajo, y no acudir para esos menesteres a contratos de prestación de servicios o a hacerlo a través de cooperativas, sin que se dieran los requisitos para que legalmente existieran ese tipo de vinculaciones, eso que se traduce en que resulten aparentes, y que se entiendan celebrados como un mecanismo para evadir el pago de prestaciones sociales, puesto que en esas condiciones en que le tocaba trabajar, fácilmente se determina que lo hacía bajo dependencia o subordinación de la demandada, por lo cual es procedente proferir condena en su contra por ese concepto.

Estando por lo tanto comprobado que para contratar a un trabajador suyo la demandada violó la normatividad legal que gobierna las modalidades contractuales que existen con el sector oficial, para tratar de evadir el pago de las prestaciones sociales que están a su cargo, pues debiendo acudir al contrato de trabajo, lo hizo por contratos de trabajo y a través de cooperativas, no se puede considerar que para proceder de esa manera hubieran existido de su parte razones serias o atendibles configurativas de buena fe, eso por lo que se confirmará la sentencia apelada.

Al no prosperar el recurso de apelación propuesto por la demandada Hospital Agustín Codazzi ESE, se condenará a la misma a pagar las 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 en su integridad la sentencia del 17 de mayo de 2016, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar.*

SEGUNDO: *Condénese en costas al Hospital Agustín Codazzi ESE, inclúyase como agencias en derecho la suma equivalente a 2 SMLMV, liquídese concertadamente en el juzgado de origen.*

Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura

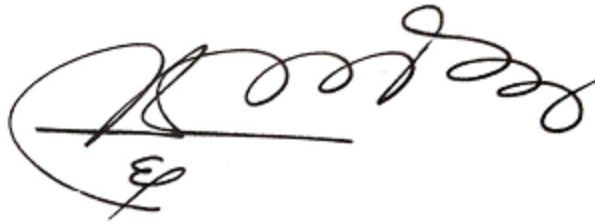
dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de salubridad pública y fuerza mayor, ante la presencia de la pandemia provocada por la enfermedad conocida como COVID-19.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



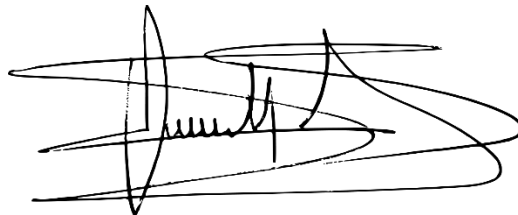
ALVARO LÓPEZ VALERA

Magistrado



JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ

Magistrado



OSCAR MARINO HOYOS GONZALEZ

Magistrado