



Decreto 1471 de 2001, que establece las reglas de clasificación de los servidores oficiales en el Estado en virtud de sus funciones y en el contrato, la prueba por la cual, por regla general, con el empleo de la planta física hospitalaria o de servicios generales. Asimismo, no desconoció el juez colegiado que la afirmación plasmada en la demanda de que existió un contrato de trabajo le permite a la jurisdicción ordinaria laboral asumir el conocimiento del asunto, pues así lo recalcó expresamente dentro de sus consideraciones, no obstante que precisó acertadamente que, de cualquier manera, resultaba necesario examinar la naturaleza del vínculo jurídico discutido, de acuerdo con las pautas y criterios legales de clasificación de los servidores oficiales.



Estima la Sala que dichas reflexiones, en lo que al escenario jurídico concierne, no envuelven alguna equivocación hermenéutica que le pueda otorgar prosperidad al cargo, pues esta Sala de la Corte ha puntualizado que, si bien es cierto que la afirmación de la existencia de un contrato de trabajo le permite a la jurisdicción ordinaria abordar el conocimiento de un determinado asunto, ello no excluye, en manera alguna, que se deba determinar si existió o no dicha modalidad de vinculación en la realidad, de acuerdo con las pruebas del proceso y con las directrices legales trazadas sobre la materia, tal como lo adoctrino la Corte en sentencia CSJ SL 4 Jun 2008, Rad. 33465, reiterada en la CSJ SL4234-2014, cuando dijo:

Al margen de la decisión, y en procura de su función unificadora de la jurisprudencia, considera la Sala oportuno reiterar que la jurisdicción laboral está instituida para conocer de los conflictos jurídicos emanados directamente del contrato de trabajo, sean de carácter particular o de carácter oficial. En este último ámbito, no toda relación de dependencia y subordinación puede asimilarse a un contrato de trabajo, pues existen otras modalidades de vinculación, que si bien comparten algunos rasgos comunes con la estrictamente laboral, se rigen por otras pautas, como por ejemplo las relaciones legales y reglamentarias, cuyos conflictos, incluso los derivados del principio de primacía de la realidad, deben ser resueltos por la jurisdicción contencioso administrativa.

En ese mismo orden de ideas, no todo conflicto de reclamación de salarios o de prestaciones sociales por una relación entre el servidor oficial, real o ficto, y un ente oficial corresponde dilucidarlo a los jueces laborales, pues solamente les está dado conocer de aquellos en que subyace un contrato de trabajo, ya que los restantes son del resorte de los jueces administrativos. Determinar si en un caso concreto hay o no contrato de trabajo en una relación con una entidad oficial es asunto que se resuelve en atención a las directrices legales que se han trazado sobre la materia.

En ese orden de ideas, se conoce que hay siempre contrato de trabajo cuando el trabajador presta sus servicios a una empresa industrial y comercial del Estado, con las excepciones establecidas en la ley, o en entidades equiparables a ésta; también cuando la persona labora en una entidad pública en actividades de construcción o sostenimiento de obras públicas; o cuando el legislador así lo ordena, por ejemplo en la Ley 10 de 1990, frente al personal de servicios generales. Finalmente, importa destacar que la razón fundamental de la decisión del Tribunal fue fáctica y estuvo circunscrita al hecho de que no se había acreditado el ejercicio

de la planta física hospitalaria o de servicios generales. Asimismo, no desconoció el juez colegiado que la afirmación plasmada en la demanda de que existió un contrato de trabajo le permite a la jurisdicción ordinaria laboral asumir el conocimiento del asunto, pues así lo recalcó expresamente dentro de sus consideraciones, no obstante que precisó acertadamente que, de cualquier manera, resultaba necesario examinar la naturaleza del vínculo jurídico discutido, de acuerdo con las pautas y criterios legales de clasificación de los servidores oficiales.

ANEXOS



es o bien para el caso de que el demandado no se haya presentado a juicio, lo que no es el caso. En consecuencia, el juez colegiado no incurrió en error al declarar la existencia de un contrato de trabajo, lo que le permitió a la jurisdicción ordinaria laboral asumir el conocimiento del asunto, pues así lo recalcó expresamente dentro de sus consideraciones, no obstante que precisó acertadamente que, de cualquier manera, resultaba necesario examinar la naturaleza del vínculo jurídico discutido, de acuerdo con las pautas y criterios legales de clasificación de los servidores oficiales.

Estima la Sala que dichas reflexiones, en lo que al escenario jurídico concierne, no envuelven alguna equivocación hermenéutica que le pueda otorgar prosperidad al cargo, pues esta Sala de la Corte ha puntualizado que, si bien es cierto que la afirmación de la existencia de un contrato de trabajo le permite a la jurisdicción ordinaria abordar el conocimiento de un determinado asunto, ello no excluye, en manera alguna, que se deba determinar si existió o no dicha modalidad de vinculación en la realidad, de acuerdo con las pruebas del proceso y con las directrices legales trazadas sobre la materia, tal como lo adoctrino la Corte en sentencia CSJ SL 4 Jun 2008, Rad. 33465, reiterada en la CSJ SL4234-2014, cuando dijo:

Al margen de la decisión, y en procura de su función unificadora de la jurisprudencia, considera la Sala oportuno reiterar que la jurisdicción laboral está instituida para conocer de los conflictos jurídicos emanados directamente del contrato de trabajo, sean de carácter particular o de carácter oficial. En este último ámbito, no toda relación de dependencia y subordinación puede asimilarse a un contrato de trabajo, pues existen otras modalidades de vinculación, que si bien comparten algunos rasgos comunes con la estrictamente laboral, se rigen por otras pautas, como por ejemplo las relaciones legales y reglamentarias, cuyos conflictos, incluso los derivados del principio de primacía de la realidad, deben ser resueltos por la jurisdicción contencioso administrativa.

En ese mismo orden de ideas, no todo conflicto de reclamación de salarios o de prestaciones sociales por una relación entre el servidor oficial, real o ficto, y un ente oficial corresponde dilucidarlo a los jueces laborales, pues solamente les está dado conocer de aquellos en que subyace un contrato de trabajo, ya que los restantes son del resorte de los jueces administrativos. Determinar si en un caso concreto hay o no contrato de trabajo en una relación con una entidad oficial es asunto que se resuelve en atención a las directrices legales que se han trazado sobre la materia.

En ese orden de ideas, se conoce que hay siempre contrato de trabajo cuando el trabajador presta sus servicios a una empresa industrial y comercial del Estado, con las excepciones establecidas en la ley, o en entidades equiparables a ésta; también cuando la persona labora en una entidad pública en actividades de construcción o sostenimiento de obras públicas; o cuando el legislador así lo ordena, por ejemplo en la Ley 10 de 1990, frente al personal de servicios generales. Finalmente, importa destacar que la razón fundamental de la decisión del Tribunal fue fáctica y estuvo circunscrita al hecho de que no se había acreditado el ejercicio



Juzgado Tercero Promiscuo del Circuito de Sabanalarga
 Calle 19 No. 18-47 - Telefax: 8780880

de labores propias del mantenimiento de la planta física hospitalaria o de servicios generales, razonamientos que no se controvierten en el cargo.

Ello quiere decir que si un servidor público de una E.S.E. si pretende ser reconocido como trabajador oficial, deberá acreditar el ejercicio de labores propias del mantenimiento de la planta física hospitalaria o de servicios generales, razonamientos que no se controvierten en el cargo.

Ahora, en sentencia SL1334 de 2.018, la Corte Suprema de Justicia, hace un análisis sobre las funciones que debe ejercer el personal de mantenimiento de la planta física y la de auxiliar de servicios generales, de la siguiente manera:

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

Así las cosas, es preciso analizar qué se entiende por «mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales». Jurisprudencialmente, esta Sala en providencia del 21 de junio de 2004, dentro del proceso conocido con el rad. n.º 22324, explicó lo siguiente: «...los ‘servicios generales’ dentro de una institución gubernamental, esencialmente están destinados para mantener las instalaciones de ella en óptimo estado de funcionamiento, su seguridad, las funciones de aseo, vigilancia y cafetería, así como el manejo de los demás bienes como vehículos y suministro de los elementos requeridos por las distintas dependencias que las integran».

Posteriormente, en sentencia CSJ SL, del 29 de junio de 2011, rad. n.º 36668, respecto al mismo tema señaló: El mantenimiento de la planta física de los hospitales comprende el conjunto de actividades orientadas a mejorar, conservar, adicionar o restaurar la planta física de los entes hospitalarios destinados al servicio público esencial de salud, tales como electricidad, carpintería, mecánica, jardinería, pintura, albañilería, vigilancia o celaduría. Por servicios generales ha de entenderse aquel elenco de actividades cuyo propósito es el de atender las necesidades que le son comunes a todas las entidades, tales como la cocina, Radicación n.º 63727 21 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.

En este orden de ideas, se desprende que la labor ejercida por los señores LUIS EDUARDO GUERRERO MORALES, medico general , código: 105; LIZET SANTIAGO POLO, profesional universitario, código 219; MARTHA VAN STRAHLEN, auxiliar de enfermería, código 412; JESUS ANTONIO POLO, técnico de estadística, grado 5043010; Y ELIZABETH SOLANO LEYVA, auxiliar de enfermería, código:412; que en nada está relacionada con el mantenimiento de la planta física hospitalaria o de servicios hospitalarios, propias de un trabajador oficial, ahora si no está demostrado la condición de trabajador oficial, no puede el juzgado entrar en estudio de las prebendas laborales reclamadas, por cuanto el conflicto no encaja dentro de su órbita de acción, habida cuenta que el actor no ostenta tal calidad sino la de empleado público. Por lo tanto el declara la FALTA DE JURISDICCION Y





COMPETENCIA, para conocer del asunto, al no atentar el demandante la condición de trabajador oficial.

Sin embargo a fin de garantizar el Derecho de Acceso a la Administración de Justicia del actor, de conformidad con lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-807 de 2.009, se procederá a la remisión del expediente a la jurisdicción competente, es decir se remita a la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, por ser la llamada a dirimir de fondo la Litis. Siguiendo lo señalado en la sentencia del 31 de octubre de 2.013 dentro del radicado 49976, con ponencia del Honorable Magistrado Dr. Jose Lopez Alvarez, revaluando con ello cualquier criterio contrario anterior.

En virtud a lo expuesto, el **JUZGADO TERCERO PROMISCOUO DEL CIRCUITO DE SABANALARGA**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

1. **RECHAZAR** la presente demanda por **FALTA DE JURISDICCION Y COMPETENCIA**, dentro del presente proceso, conforme a lo dicho en precedencia.
2. **REMITASE** el expediente a la **JURISDICCION CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA**, por lo tanto se enviara al centro de servicios de los juzgados Administrativos para su reparto, conforme a lo expuesto en la parte motiva del pretexto.

EL JUEZ

RAFAEL ANGEL CARRILLO PIZARRO