



INFORME SECRETARIAL

Señor Juez a su despacho el presente proceso ORDINARI LABORAL seguido por **GLENIS DEL CARMEN CAUSADO SALCEDO** contra la el **ESE HOSPITAL LOCAL DE LURUACO**, informándole que nos correspondió por reparto, con radicación No. 2021-00014.

Sírvase proveer.

Sabalarga, marzo 4 de 2.021

RAFAEL SUAREZ DELGADO

Secretario

RADICACIÓN NO. 08-638-31-89-003-2021-00014-00
CLASE DE PROCESO: EJECUTIVO LABORAL
DEMANDANTE: GLENIS DEL CARMEN CAUSADO SALCEDO
DEMANDADO: ESE HOSPITAL LOCAL DE LURUACO.

Marzo 4 de 2.021

Visto el anterior informe secretarial, y observando la demanda se tiene, que la señora GLENIS CAUSADO SALCEDO, presto sus servicios para la E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE LURUACO entre el 10 de febrero de 2.010 y el 31 de octubre de 2.019, en el cargo de facturadora en el área de urgencias y que por medio de la demanda pretende que se le reconozca que entre la demandante y el ente público se reconozca como contrato de trabajo, y como consecuencia el pago de todas las prestaciones sociales.

Pero antes de adentrarnos a resolver sobre la admisión de la demanda, es necesario deslucidar la naturaleza de las labores realizadas por el demandante en la E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE LURUACO, por lo tanto lo primero que determinara el juzgado es la clase de vinculación que tiene el cargo de FACTURACION con respecto a la entidad demandada.

La Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación en **Sentencia SL-1274 de 2.016**, a sostenido:

“Como lo había considerado esta Sala de la Corte, en sentencia CSJ SL4234-2014, donde analizó un caso de características idénticas a las del presente, el ad quem reconoció expresamente que el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social le asigna a la jurisdicción ordinaria laboral el conocimiento de los conflictos jurídicos que se originan directa o indirectamente en un contrato de trabajo, de manera que no incurrió en algún error de interpretación respecto de dicha disposición, como se sostiene en el cargo. Tampoco desconoció o tergiversó el Tribunal el texto del artículo 16 del Decreto 1750 de 2003, pues respetó las reglas de clasificación de los servidores oficiales de las Empresas Sociales del Estado allí creadas y, en concreto, la premisa por virtud de la cual, por regla general, son empleados públicos, salvo que desempeñen labores relacionadas con el mantenimiento



de la planta física hospitalaria o de servicios generales. Asimismo, no desconoció el juez colegiado que la afirmación plasmada en la demanda de que existe 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 adoctrinó 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 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 ese mismo sentido, la Corte Constitucional en sentencia del 22 de jun. 2006, rad. T-485/06, razonó: 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. Los anteriores definiciones coinciden exactamente con las pautas fijadas por el Ministerio de Salud, mediante Circular n.º 12 del 6 de febrero de 1991, para la aplicación del parágrafo del artículo 26 de la Ley 10 de 1990, sobre la clasificación de los Trabajadores Oficiales del Sector de la Salud.

Mantenimiento de la planta física hospitalaria: Son aquellas actividades encaminadas a mejorar, conservar, adicionar o restaurar la planta física de los entes hospitalarios destinados al servicio público de salud, que no impliquen dirección y confianza del personal que labore en dichas obras, tales como electricidad, carpintería, mecánica, jardinería, pintura, albañilería, vigilancia o celaduría. Servicios generales. Son aquellas actividades que se caracterizan por el predominio de tareas manuales o de simple ejecución, encaminadas a satisfacer las necesidades que le son comunes a todas las entidades, tales como cocina, ropería, lavandería, costura, transporte, traslado de pacientes, aseo en general y las propias del servicio doméstico, entre otras. Radicación n.º 63727 22 Además, debe tenerse en cuenta que el Decreto 1335 de 1990 reglamentario de la Ley 10 de 10 de enero de 1990, por el cual se expidió el Manual General de Funciones y Requisitos del Subsector Oficial del Sector Salud en su artículo 3.º estableció como funciones de los conductores de ambulancia, último cargo que desempeñó el accionante, las siguientes:

NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DEL CARGO

Las funciones establecidas para el cargo de facturador, entre otras, son:

“Mantener actualizado e informado sobre las disposiciones establecidas por la ESE en materia de facturación y sobre los contratos firmados por la institución 2. Seguir a cabalidad las instrucciones dadas mediante circulares y capacitaciones 3. Conocer el sistema de información, y velar por su mejoramiento mediante solicitudes escritas a la oficina de planeación y sistemas 4. Verificar exhaustivamente los derechos de los usuarios antes de realizar los pasos para generar la factura 5. Elaborar las facturas requeridas para todas las atenciones que se realicen en el respectivo centro de atención 6. Revisar diariamente la facturación expedida en el centro de salud asignado y velar por que cada una de las facturas se haya elaborado conforme las disposiciones y contratación vigente 7. Realizar los cierres de facturación acorde con los cronogramas establecidos por el profesional universitario de facturación 8. Elaborar las planillas de facturación las cuales deben ser soportadas por los resúmenes de facturación y las correspondientes facturas clasificadas por empresa y tipo de contrato 9. Solicitar apoyo del área de facturación de la empresa para consecución de autorizaciones que garanticen el cobro sin dificultades de las atenciones en salud realizadas 10. Enviar oportunamente los recaudos y sus correspondientes soportes a la tesorería de la



empresa, acorde con los cronogramas para la recolección establecidos por la entidad. 11. Mantener a su disposición un stock adecuado de facturación manual que permita respaldar la facturación en caso de imposibilidad de utilización del sistema de información, para posteriormente ser ingresada al sistema de información del rango de la misma fecha de corte 12. Revisar los cortes realizados por cada uno de los centros de atención, verificando la coincidencia entre las planillas, el resumen de facturación y las facturas. 13. Clasificar la facturación por contratos y subcontratos para soportar las cuentas de cobro de las diferentes entidades, y complementar con los soportes requeridos por las entidades contratantes. 14. Recibir las certificaciones de los diferentes usuarios de las administradoras firmarlas e ingresarlas a la base de datos de clientes de la empresa 15. Solicitar las autorizaciones para la atención de usuarios que lo requieran e informar a los diferentes facturadores que hacen la solicitud, el procedimiento a seguir. 16. Corregir las inconsistencias presentadas en la facturación para casos específicos de facturas que pueden generar glosas previa presentación de las cuentas de cobro 17. Participar activamente en los procedimientos de respuestas a glosas y descuentos remitidas a la empresa.

En este orden de ideas, se desprende que la labor de facturador 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 juzgado declarara la FALTA DE COMPETENCIA, para conocer del asunto, al no atender 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.

Por lo anterior el Juzgado,

RESUELVE:

1. RECHAZAR la demanda Ejecutiva Laboral seguida por la señora GLENIS CAUSADO SALCEDO contra la E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE LURUACO, de conformidad en la parte considerativa de esta providencia.
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.



**RAFAEL ANGEL CARRILLO PIZARRO
JUEZ**

JUZGADO 3º PROMISCOU DEL CIRCUITO DE SABANALARGA - ATLÁNTICO
La anterior providencia se notifica por ESTADO No. _____ Hoy _____

RAFEL SUAREZ DELGADO
Secretario

Firmado Por:

**RAFAEL ANGEL CARRILLO PIZARRO
JUEZ CIRCUITO
JUZGADO 003 DE CIRCUITO PROMISCOU DE LA CIUDAD DE SABANALARGA-
ATLANTICO**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

f9ab1f553a645150853ba61e412db2870bd6c47c7fdebbc4f2827013585a1cd3

Documento generado en 15/03/2021 10:30:40 AM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**