



Sabanalarga, 4 de agosto de 2.021

SENTENCIA LABORAL
RADICACION: 08-638-31-89-003-2010-01253-00
DEMANDANTE: HUMBERTO PINO TORRENEGRA
DEMANDADO: E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE MANATI

1. ASUNTO A TRATAR

Es oportunidad legal para el despacho proceder a dar el fallo correspondiente, sobre la Litis planteada, en el proceso ordinario laboral seguido por HUMBERTO PINO TORRENEGRA contra la E.S.E. HOSPITAL DE MANATI, donde se pretende se reconozca la relación laboral y se ordene pagar las prestaciones sociales reconocidas incluida la pensión sanción de jubilación por los años de servicios prestados.

Para el efecto, se verifica la asistencia de los apoderados de las partes a la presente diligencia, dejando constancia la no asistencia de los apoderados de las partes.

2. HECHOS

Los hechos de la demanda según lo narrado por el demandante son los siguientes:

1. El señor HUMBERTO PINO TORRENEGRA presto sus servicios laborales a la E.S.E. HOSPITAL DE MANATI, mediante la modalidad de órdenes de prestación de servicios.
2. El demandante presto sus servicios laborales en forma continua e ininterrumpidamente en el HOSPITAL de MANATI E.S.E desde el 12 de Diciembre de 1997 al 30 de Noviembre de 2008.
3. Inicialmente en el cargo de chofer de la ambulancia de la entidad durante el periodo del 12 de Diciembre de 1997 hasta el 31 de Diciembre de 2005 y después fue ubicada en el cargo de auxiliar de facturación desde el 1 de enero de 2006 al 30 de Noviembre.
4. El señor HUMBERTO PINO TORRENEGRA realizaba el trabajo encomendado personalmente es decir obedeciendo las órdenes de su jefe inmediato.
5. Durante el periodo que ocupó el cargo de conductor de la ambulancia cumplió un horario establecido para dicha labor cumpliendo turno de 24 continuas de 8:00 a.m. a 8:00 a.m. del día siguiente durante 4 días a la semana descansando un día por medio.
6. Durante el periodo que laboró en el cargo de auxiliar de facturación cumplió un horario establecido para dicha labor de lunes a sábado así: de 8:00 a.m. a 12:00 a.m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. de lunes a viernes y de 8:00 a.m. a 12:00 a.m. los días sábados.
7. El último salario devengado por el demandante fue de \$ 460.000.00 (cuatrocientos sesenta mil pesos M.L.).
8. Durante el tiempo laborado en el Hospital de Manatí al señor HUMBERTO PINO TORRENEGRA nunca le pagaron vacaciones y tampoco las disfrutó, nunca fue afiliado a ningún fondo administrador de pensiones y cesantías, ni tampoco se le hizo efectivo la consignación del auxilio de cesantías.



9. Afirma el demandante que nunca fue dotado de calzado ni vestido de labor.
10. El Hospital de Manatí le quedo adeudando al demandante todas las prestaciones sociales que por ley le corresponden, la respectiva indemnización por despido injusto ya que fue separado del cargo injusta e ilegalmente.
11. El Hospital de Manatí adeuda al señor HUMBERTO PINO TORRENEGRA los salarios moratorios ya que no se le han cancelado sus prestaciones sociales y la respectiva indemnización que por ley le corresponde.
12. El señor HUMBERTO PINO TORRENEGRA tiene derecho a la pensión sanción consagrada en la ley 171 art. 8, pues su tiempo de servicio al HOSPITAL DE MANATÍ E.S.E. es superior a 10 años y al momento de ser despedido contaba con 65 de edad, y por lo que tiene derecho a que el HOSPITAL DE MANATÍ E.S.E le reconozca la pensión definitiva al cumplir con la edad para obtenerla y los acuerdos convencionales pues su fecha de nacimiento es el 26 de Noviembre de 1943 tal como se demuestra con el registro de nacimiento que adjuntó a la presente.

3. PRETENSIONES DE LA DEMANDANTE

1. Se declare que entre el demandante señor HUMBERTO PINO TORRENEGRA y el HOSPITAL DE MANATÍ ATLANTICO E.S.E existió una relación laboral con los consecuentes derechos pendientes de pago.
2. Condénese al municipio de Manatí Atlántico al pago por concepto de prestaciones sociales indemnizaciones a favor del demandante.
3. Además de lo anterior debe condenarse a pagar a la parte demandada y a favor del demandante la sanción moratoria que establece el art. 65 del C.S.T. por el no pago oportuno de los conceptos antes mencionados y la respectiva indemnización por despido injusto.
4. Condenar al ente demandado a reconocer al demandante la pensión sanción de jubilación por los años de servicios prestados al tenor del art. 8 de la ley 171 de 1961 modificado por la ley 100 de 1993 art. 33 al 37.
5. Condenar al demandado a pagar al demandante la indexación laboral de los salarios y prestaciones sociales e indemnizaciones hasta el momento en que se haga efectivo el pago de la obligación.
6. Conforme a los principios de Ultra y Extra petita se incluya como condena en la sentencia y a favor del demandante, todo cuanto el MUNICIPIO DE MANATÍ ATLANTICO resulte deberle a mi mandante.
7. Se condene a la parte demandada a pagar gastos del proceso y agencias en derecho.

4. ACTUACION PROCESAL

Por auto del 11 de agosto de 2.010 fue admitida la demanda, notificada por estado No. 58 de fecha 12 de agosto de 2.010, notificada personalmente a la E.S.E. el día 11 de febrero de 2.011; quien respondió dentro del término y propuso las siguientes excepciones: PRESCRIPCIÓN, INEXISTENCIA DEL DERECHO INVOCADO E INEXISTENCIA DEL CONTRATO LABORAL.



5. CONTESTACION DE LA DEMANDADA.

El Hospital de Manatí E.S.E. a través de apoderado judicial doctor RAMON PRADA CASTILLO respondió a la demanda en los siguientes términos:

1. Que no es cierto, su relación se originó a través de órdenes de servicios, por un término determinado por las partes contratantes. Para lo cual anexó fotocopia de ciertas órdenes, en la cual el contratista cancelaba los impuestos de timbre.
2. No es cierto, la realizaba por órdenes de prestación de servicio, por el tiempo indicado en dicha orden, debe verificarse a través de una inspección judicial, toda vez, que la gerencia de la demandada data del año 2008, anterior a esa fecha no se tiene conocimiento.
3. No le consta, se debe probarse en el transcurso del proceso, lo que si se tiene claro es que la vinculación en el periodo del año 2008, fue a través de órdenes de prestación de servicio, o sea por labor determinada y tiempo.
4. No es cierto, realizaba lo contratado, no obedecía órdenes, toda vez, que no tenía jefe inmediato, únicamente se supervisaba lo contratado para recibirlo, y se realizaba por necesidad del servicio y por el tiempo determinado y aceptada por los contratantes.
5. De acuerdo a la demandada no le consta, debe probarse en el transcurso del proceso.
6. De acuerdo a la demandada no le consta, debe probarse en el transcurso del proceso.
7. No es cierto, que devengaba salario, se le cancelaba el valor acordado en las órdenes de prestación de servicio y para legalizarlo le correspondía al contratista v pagar la estampilla del timbre en la tesorería de la gobernación del atlántico.
8. Es cierto, por cuando no tiene derecho a esos factores que son inherente al contrato de trabajo, su forma de contrato son órdenes de servicio, por tiempo determinado y por la necesidad del servicio.
9. Es cierto, por cuanto en las órdenes de prestación de servicio suscrita entre las partes, no es obligatorio la entrega de dotación de calzado y de uniforme, toda vez, que la labor desempeñaba no requería implementación, por cuanto debía realizarse con sus herramientas de trabajo.
10. No es cierto, por cuanto no había ninguna vinculación laboral, su contratación era por una función determinada y en un tiempo establecido por él y aceptado por el contratante, además en ningún momento se le dio terminado el contrato simplemente no se expidió órdenes para realizar labores por la necesidad del servicio, al no salir no se necesitó de él.
11. No es cierto, no existió relación laboral entre las partes, por lo tanto no existiendo obligación de cancelar salarios moratorios, ni prestaciones sociales, no tiene que aplicarse lo establecido en el artículo 65 del C.S.T.



12. No es cierto, de acuerdo a lo manifestado por la demandada, toda vez, que su contrato se realizó por órdenes de servicio, en su administración que data del año 2008.
13. No es cierto, debe probarse en el transcurso del proceso.
14. Aparece en los anexos un escrito, pero no aporta si contestación, teniendo en cuenta que la gerencia actual acata las peticiones y respetuoso en su respuesta.

6. SOBRE LAS PRETENCIONES DE LA DEMANDADA EL APODERADO SOSTUVO:

Se opone a las pretensiones, por cuanto el demandante no tuvo ninguna relación laboral con el Hospital de Manatí, su vinculación se hizo a través de órdenes prestación de servicios, teniendo en cuenta que él presto servicios técnicos como Auxiliar de Estadísticas, durante el termino estrictamente indispensable tal y como lo estipula el artículo 32 numeral 3 de la ley 80 de 1993, por lo tanto no genero relación laboral, ni pago de prestaciones sociales.

7. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia:

Este juzgado es competente para conocer de este proceso de acuerdo al artículo 2 y 4 del C.P.L., así mismo en razón por el lugar donde se prestó el servicio Art. 5 del C.P.L. y el artículo 9° del C.P.L.

2. Problema Jurídico:

El problema jurídico se sintetiza en los siguientes puntos:

- Si entre el demandante y la E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE MANATI, existió un contrato laboral (contrato realidad).
- Si el demandante tiene derecho a las acreencias laborales que el señor HUMBERTO PINO TORRENEGRA pretende.

Pero antes de adentrarnos a resolver el problema jurídico en necesario dilucidar la naturaleza de las labores realizadas por el demandante en la E.S.E. HOSPITAL DE MANATI, por lo tanto lo primero que determinara el juzgado es la clase de vinculación que tiene el cargo de CONDUCTOR Y AUXILIAR 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

Ejecución de labores de conducción de vehículos automotores, lanchas, botes o similares, con el fin de movilizar pacientes.

FUNCIONES - Transportar pacientes en ambulancia a los centros hospitalarios o a sus (sic) domicilios. - Velar por el mantenimiento y presentación del vehículo y responder por las herramientas a su cargo. - Transportar suministros, equipos o materiales a los sitios encomendados, cuando se requiera. - Realizar operaciones mecánicas sencillas de mantenimiento del vehículo a su cargo y solicitar la ejecución de aquellas (sic) más complicadas. - Manejar equipo de radiocomunicaciones. - Colaborar con el traslado de pacientes, suministros o equipos. - Las demás funciones que le sean asignadas y sean afines con la naturaleza del cargo.

Así mismo, refirió que quien ejerciera tal cargo debía cumplir los siguientes requisitos: 3.1 Estudios. Aprobación de dos (2) años de educación secundaria, licencia de conducción y curso de primeros auxilios. 3.2 Experiencia. Dos (2) años de experiencia relacionada. (Resaltados fuera del texto). Ahora, desde la Resolución n.º 9279 de 1993 del Ministerio de Salud por medio de la cual se adoptó el Manual de Normalización del Competente Traslado para la Red Nacional de Urgencias y se dictaron otras disposiciones, se consideró que «dentro de la prestación de los servicios de salud, las ambulancias deben ser una proyección de la atención institucional; eficiente, idónea y oportuna en la atención inicial del paciente urgente; del paciente crítico y del paciente limitado» y en su artículo 2.º previó que «el personal que forme



parte del equipo médico asistencial, si como el auxiliar (auxiliar de enfermería, radio comunicador y conductor), deben tener la capacitación necesaria para que el servicio que se preste sea oportuno e idóneo y cumplir con los requisitos y funciones mínimas establecidas en el Decreto 1335 de 1990 o los contemplados en el Manual de Funciones y Requisitos, cuando se trate de entidades públicas».

A su vez, posteriores actos administrativos expedidos por el Ministerio de Salud y Protección Social dispusieron los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud, tales como las Resoluciones n.º 001043 de 2006, 1441 de 2003 y 2003 de 2014, y en sus anexos técnicos en lo relativo a los conductores de ambulancia les sigue exigiendo una capacitación en primeros auxilios. Entonces, no queda duda que la actividad que desarrolló el actor no estaba relacionada con aquellas de mantenimiento de la planta física hospitalaria y servicios generales y, por tanto, no podía ser catalogado como trabajador oficial, pues su labor encuadra en una de carácter asistencial, en tanto no se trata de una simple acción de conducir; implica además el traslado de pacientes en estado crítico, urgente o limitado, que exige tener un conocimiento mínimo de atención prioritaria, mediante la acreditación ineludible de un curso de primeros auxilios acorde con la naturaleza asistencial de la prestación del servicio de salud.

Sobre este puntual aspecto, esta Sala también explicó en la sentencia SL18413-2017 lo siguiente: (...) la en tratándose de los servicios de salud, trascienden mucho más allá de las labores de mantenimiento y asepsia de la planta física que resultan necesarias e indispensables para este tipo de servicios, pues, los mismos «servicios de salud» dirigidos a usuarios «pacientes» y Beneficiarios «grupo familiar», incluyen no sólo la atención médica, suministro de medicamentos, los servicios de rehabilitación, la asesoría especializada, sino, también todo el acompañamiento técnico-administrativo que fortalece cabalmente la prestación de los servicios del respectivo núcleo social.

Luego entonces, labores incluso como el traslado de pacientes y la participación en actividades de orden y asepsia clínica en el servicio tampoco pueden ser ajenas al área asistencial, pues, teniéndose al ser humano como el eje esencial de este tipo de servicios, la profesionalización que se exige tanto del cuerpo médico como el de enfermería se ha extendido hacia el personal asistencial que está presente desde la antesala administrativa, los diagnósticos, los procedimientos, los tratamientos e intervenciones, los post-clínicos, los post-terapéuticos, hasta la salida o dada de alta de los usuarios».

En ese orden de ideas, no resulta dable aceptar como lo hizo el ad quem que «la actividad del actor encaja en la de servicios generales en tanto cobija dentro de ese concepto “el manejo de los demás bienes como vehículos”», pues se reitera su labor era asistencial y, en esa medida, tuvo la calidad de empleado público.

Así mismo, las funciones establecidas para el cargo de auxiliar de facturación, 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 conductor y auxiliar de facturación 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 negara las pretensiones por 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 a lo anterior.

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



R E S U E L V E:

1. NO ACCEDER a las pretensiones de la demanda, por no tener el demandante la condición de trabajador oficial, 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.
3. Por ser adversa esta sentencia al trabajador consúltese ante el superior jerárquico, en aplicación del artículo 69 del C.P.T., en caso de no ser apelada.

No siendo otro el objeto de la presente se da por terminada y se firma como aparece.

EL JUEZ

RAFAEL ANGEL CARRILLO PIZARRO

Firmado Por:

**Rafael Angel Carrillo Pizarro
Juez Circuito
Promiscuo 003
Juzgado De Circuito
Atlantico - Sabanalarga**

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:

a91423fc636b0790af1682025930bf385a4b027132abfde446c47188a7a241f9

Documento generado en 05/08/2021 03:40:39 PM

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