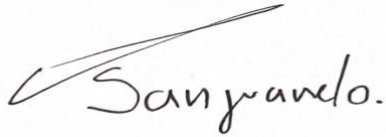


AL DESPACHO Informando que venció en silencio el termino de traslado de la nulidad propuesta por la apoderada judicial de la parte demandante. Lo anterior para lo que estime conveniente proveer. Bucaramanga, cuatro (4) de noviembre de dos mil veintiuno (2021)



ADOLFO MIGUEL SANJUANELO AMAYA
Oficial Mayor

JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO
Bucaramanga, cuatro (4) de noviembre de dos mil veintiuno (2021)

AUTO - I

Visto el informe secretarial que antecede, procede el despacho a decidir la solicitud de nulidad presentada por la apoderada judicial de la parte demandante, el día 21 de julio de 2021 (*Archivo pdf No. 07 ubicado en la carpeta No. 073 del expediente judicial*).

Para tal efecto, vale la pena recordar que lo pretendido es que se declare la nulidad de todo lo actuado desde la sentencia proferida el 18 de junio de 2021, inclusive, y en consecuencia se deje sin efecto tal providencia y se remita el expediente a la jurisdicción contenciosa administrativa a efectos de que se profiera decisión que ponga fin al presente litigio.

Como fundamento de su petición, señaló que en la presente causa este despacho tramito la totalidad del proceso percatándose desde el inicio que una de las demandadas era la E.S.E HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE FLORIDABLANCA, quien fue notificada por el propio despacho, sin que durante todo el lapso en el cual el proceso estuvo en trámite se pronunciara sobre su falta de jurisdicción.

Mediante auto proferido el 4 de octubre pasado, se dispuso correrle traslado a la parte demandada de la solicitud antes referida, razón por la cual tanto la E.S.E HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE FLORIDABLANCA como SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A. se pronunciaron al respecto, solicitando al unisonó no declarar la nulidad petitionada, atendiendo para ello que, el tramite procesal se desarrolló bajo la estricta observancia del debido proceso, en los términos y condiciones establecidos tanto en la ley operante para el asunto como en la jurisprudencia que gobierna el caso.

CONSIDERACIONES

Inicialmente, necesario se hace recordar que el artículo 29 de la Constitución Política establece el derecho fundamental al debido proceso como la suma de garantías que deben brindar las actuaciones judiciales y administrativas, buscando con ello salvaguardar los derechos fundamentales de los ciudadanos.

En desarrollo de lo anterior, el legislador colombiano estableció expresamente las situaciones que pueden afectar de tal manera la validez de los actos o actuaciones surtidas en los diferentes procesos judiciales y/o administrativos, que una vez presentadas, es necesario retrotraer la actuación en aras de no infringir derechos de carácter sustantivo.

Para resolver lo que en derecho corresponde, es necesario traer a colación el artículo 2 del CPTSS, que en su tenor literal establece que:

"Art. 2.- La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de:

- 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.*
- 2. Las acciones sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral.*
- 3. La suspensión, disolución, liquidación de sindicatos y la cancelación del registro sindical.*
- 4. Las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, salvo los de responsabilidad médica y los relacionados con contratos.*
- 5. La ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del sistema de seguridad social integral que no correspondan a otra autoridad.*
- 6. Los conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación que los motive.*
- 7. La ejecución de las multas impuestas a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje, por incumplimiento de las cuotas establecidas sobre el número de aprendices, dictadas conforme al numeral 13 del artículo [13](#) de la Ley 119 de 1994.*
- 8. El recurso de anulación de laudos arbitrales.*
- 9. El recurso de revisión.*
- 10. La calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo."*

Frente a ello, debe recordarse, tal y como se hizo al momento de proferir sentencia, que la mera afirmación de la existencia de un contrato de trabajo le permite a la jurisdicción ordinaria abordar el conocimiento de un

asunto puesto a su consideración, debiendo determinar en todo caso si efectivamente existió o no, a la luz de las pruebas y atendiendo las directrices legales trazadas sobre la materia, tal vínculo.

Al respecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL4234-2014, reiterada en la sentencia SL937-2019, estableció:

"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."

De lo anterior es dable concluir que cuando en la demanda se denuncie un contrato de trabajo entre una persona natural y una entidad pública, la jurisdicción ordinaria laboral es competente para verificar si ello es cierto o no, a la luz de lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 2 antes citado.

Revisado nuevamente el libelo genitor, encuentra el despacho que lo pretendido por la parte actora, entre otras cosas, era que se declarara *"que entre la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE FLORIDABLANCA; y mi poderdante, señor JAIRO JOSE CUEVAS GONZALEZ, existió un contrato de trabajo de manera escrita, desde el 12 de marzo de 2015, hasta el 20 de enero de 2016."*

De ser lo anterior así, que lo es, claramente este despacho si estaba habilitado para entrar a resolver el litigio puesto a su consideración, de ahí que debiera definir si, en efecto, el señor JAIRO JOSE CUEVAS GONZALEZ fungió como trabajador oficial de la ESE HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE FLORIDABLANCA, cuestionamiento que, revisadas las probanzas allegadas al trámite, tuvo una respuesta negativa, de ahí que mediante sentencia proferida el 18 de junio del año en curso, se absolviera a la mencionada

de las pretensiones incoadas en su contra, al no acreditar el demandante su calidad de trabajador oficial.

Conforme lo antes explicado no era posible que este despacho declarara la falta de competencia en ninguna de las etapas procesales surtidas dado que atendiendo que lo pretendido en la demanda era la declaratoria de un contrato de trabajo entre las partes, si era este despacho el llamado a definir el asunto, tal y como se hizo.

Teniendo en cuenta todo lo dicho, el despacho no dará vía libre a la nulidad planteada por la parte actora.

En firme esta decisión, remítase nuevamente el expediente a la Sala Laboral del Distrito Judicial de esta ciudad a efectos de que continúe con el trámite de su competencia.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bucaramanga,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR no probada la nulidad alegada por la apoderada judicial de la parte demandante, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: En firme esta providencia, remítase nuevamente el expediente a la Sala Laboral del Distrito Judicial de esta ciudad a efectos de que continúe con el trámite de su competencia.

Notifíquese y cúmplase



DIEGO GUILLERMO ANAYA GONZALEZ

Juez

**JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE
BUCARAMANGA**

El auto anterior se notifica a las partes en anotación hecha en el estado electrónico No. 182 publicado en el micrositio web del Juzgado. hoy, a las 8 A.M.

Bucaramanga, 5 de noviembre de 2021.

CARMEN SOFIA KOPP ALVARINO
Secretaria