



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva

Sala Primera de Decisión
Civil Familia Laboral

Magistrada Ponente: **ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA**

Sentencia No. 0097

Radicación: 41001-31-05-002-2012-00788-02

Neiva, Huila veinticuatro (24) de septiembre de dos mil veinte (2020)

I. ASUNTO

Decide el Tribunal el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el dieciocho (18) de noviembre de dos mil quince (2015), por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, Huila, en el proceso ordinario laboral promovido por **LIDA LICED OLMOS LÓPEZ** en frente de **E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO DE NEIVA, HUILA, COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO GESTIÓN & ASESORIA, E.P.S. SALUD VIDA y A.R.P. SURA.**

II. LO SOLICITADO

Las pretensiones de la demandante estribaron en que:

1. Que se declare que entre ella y la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DE NEIVA HERNANDO MONCALEANO PERDOMO, se configuró en la práctica un verdadero contrato realidad a término indefinido, cuyos extremos se verificaron entre el 1º de diciembre del 2008 y el 31 de marzo de 2011, fecha en la cual fue despedida de manera unilateral, injusta e ilegal, estando con fuero de salud, además por cuanto fue la E.S.E. a quien le prestó directamente su fuerza de trabajo, y no a LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO GESTIÓN & ASESORÍA.
2. Se declare que en la práctica la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO GESTIÓN & ASESORÍA fungió como intermediaria laboral, no obstante que el contrato de trabajo de la demandante fue suscrito con ésta.
3. Se declare la existencia de una enfermedad o enfermedades de origen profesional derivada o derivadas de la actividad laboral desempeñada por la actora en el Hospital Universitario de Neiva, cuyas prestaciones corresponde cubrir a la A.R.P. SURA o en forma subsidiaria, si se demuestra que la enfermedad o enfermedades que padece la demandante son de origen común, se declare que tales prestaciones deben ser cubiertas por la E.P.S. HUMANA VIVIR o en forma proporcional a las dos últimas demandadas.
4. Se condene a la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DE NEIVA HERNANDO MONCALEANO PERDOMO a reliquidar y cancelar a favor de la demandante los emolumentos prestacionales dejados de pagar como su verdadero empleador por todo el tiempo que duró el contrato de trabajo a término indefinido, así:

- Cesantías: \$1.325.542.
- Interés a la cesantía: \$140.848.
- Prima de servicios: \$1.286.802.
- Vacaciones: \$595.217.
- Tiempo extra y suplementario: \$7.427.235
- Indemnización sancionatoria contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
- Indemnización por concepto de despido unilateral, injusto e ilegal de que trata el artículo 64 del C.S.T.
- Sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T.

5. Se condene a la A.R.P. SURA a reconocer y pagar a la accionante:

- La consecuente prestación económica, según el porcentaje de pérdida de capacidad laboral o pensión, de acuerdo a lo dictaminado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez y/o Junta Nacional de Calificación de Invalidez, teniendo en cuenta para ello el ingreso base de liquidación, aplicado sobre el número que registre la tabla de indemnización, como consecuencia de la enfermedad o enfermedades de origen profesional resultante de la relación laboral.
- De las incapacidades médicas insolutas, así: 1) Requerimiento No. 1137797, del día 11 de enero de 2011, por 8 días; 2) Requerimiento No. 141932 del día 08 de febrero de 2011, hasta que se practicaran exámenes; 3) Requerimiento No. 97550 del día 18 de marzo de 2011, por 15 días; 4) Requerimiento No. 110202 del día 11 de abril de 2011, por término indefinido hasta cuando se realicen los exámenes para poder definir su tratamiento.

6. Se condene, de manera subsidiaria, si las enfermedades son dictaminadas como de origen común, a la E.P.S. SALUD VIDA, al pago de las correspondientes incapacidades médicas.
7. Se condene a las demandadas a pagar a la demandante los intereses moratorios que serán tasados al momento de la ejecución de la sentencia sobre el valor total de los emolumentos devengados sobre el interés más alto del mercado, según la Superbancaría, a la fecha de pago, además de forma indexada.
8. Se condene a las partes pasivas al pago de las costas y agencias en derecho.

III. ANTECEDENTES

Como sustento fáctico, indicó la accionante:

1. Que fue vinculada directamente por el HOSPITAL UNIVERSITARIO DE NEIVA HERNANDO MONCALEANO PERDOMO, el 1º de diciembre de 2008, sin que se hubiera suscrito contrato, para realizar labores propias del funcionamiento de la institución hospitalaria, en las áreas de nutrición y concina, esterilización, lavandería, mantenimiento y aseo.
2. Indicó que el 6 de diciembre de 2008, sin su consentimiento fue enviada a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO GESTIÓN & ASESORÍA, en donde se le vinculó a través de un contrato de trabajo escrito denominado convenio de asociación, el cual firmó ese

mismo día, para ocupar el cargo de Auxiliar Administrativo en jornada ordinaria, con una compensación mensual ordinaria por valor de \$461.500, la ayuda de movilización por valor de \$138.450 para que continuara laborando como auxiliar en las áreas antes mencionadas.

3. Refirió que siempre prestó sus servicios en beneficio directo del HOSPITAL UNIVERSITARIO DE NEIVA HERNANDO MONCALEANO PERDOMO, desempeñando funciones que requerían de tiempo completo, en horarios y funciones establecidos por funcionarios de dicho centro hospitalario, en horario de 06:00 a.m. a 12:00 M y de 01:00 p.m. a 06:00 p.m. de lunes a domingo ininterrumpidamente.
4. Manifestó que desempeñó el cargo de auxiliar de lavandería y en esterilización, realizando aseo y doblando ropa de esterilización, organizando material, tales como gasas, fundas, copitos, algodón, etc., labores propias y esenciales para el funcionamiento de un hospital de la categoría del demandado, en virtud de su objeto social, y que hasta el 01 de febrero de 2010, recibía órdenes de julio CESAR IPUZ GUILOMBO, Jefe de Recursos Físicos de la entidad hospitalaria.
5. Que el 02 de febrero de 2010 fue trasladada al área de nutrición cumpliendo el mismo horario que traía, realizando aseo, preparando alimentos, lavando loza, distribuyendo los alimentos en los pisos, recogiendo utensilios, lavando las neveras, organizando mercado, etc, y siempre estaba bajo las órdenes de la Dra. FABIOLA MURGAS LEAL, funcionaria del Hospital, quien le impartía los horarios de trabajo, las áreas en donde debía prestar el servicio, y

las labores que debía ejecutar, allí permaneció hasta el 31 de marzo del 2011, fecha en la cual fue despedida estando incapacitada.

6. Arguyó que su jornada laboral siempre excedió entre cuatro a cinco horas diarias, de las ocho horas reglamentarias, tiempo extra y suplementario que no fueron remuneradas debidamente, como tampoco los dominicales y festivos laborados.
7. Señaló que estuvo afiliada a la E.P.S. SALUD VIDA desde el 01 de enero de 2009, y en riesgos profesionales a la ARP SURA desde el 01 de septiembre de 2009.
8. Dijo que desde el mes de junio de 2010 comenzó a presentar quebrantos de salud, tales como vómitos, borrachera, vértigo, dolor de oído, pérdida del equilibrio y fuerza en las manos para agarrar objetos, cansancio físico, por exceso de trabajo, siendo diagnosticada con estrés laboral, y tanto el HOSPITAL UNIVERSITARIO como la COOPERATIVA GESTIÓN Y ASESORÍA, conocían la enfermedad de túnel del carpo y otras que venía padeciendo.
9. Que el 03 de febrero de 2011 acudió por urgencias a la CLÍNICA UROS siendo atendida por el doctor Miguel Alfredo Navarro, quien la remitió al ortopedista Dr. Ricardo Perdomo, el cual le ordenó una serie de exámenes los que no fueron autorizados por su E.P.S. Al valorarla nuevamente el 18 de marzo de 2011 le dio incapacidad permanente de en consideración a que hacía más de dos meses había dado la orden para que se le practicaran unos exámenes y la E.P.S. no se los había ordenado.

10. Afirmó que el 31 de marzo de 2011 fue despedida en forma unilateral e injustificada, estando incapacitada, y a pesar de haberle comunicado su estado de salud a la COOPERATIVA, y sin que en la nota de despido se indicara que debía realizarse los exámenes médicos ordenados por la Ley.
11. Esbozó que una vez ocurrido el despido unilateral e injusto, la cooperativa de trabajo asociado Gestión & Asesoría la desafilió de la E.P.S., la A.R.L, Caja de Compensación Familiar, Fondos de Pensión, por lo que debió acudir a la acción de tutela para su reubicación, pero no fue posible la misma, ya que la cooperativa dispuso la suscripción de un nuevo contrato, tenía que afiliarse nuevamente a otras entidades, con lo cual se le vulneraban los derechos de antigüedad y permanencia que tenía con sus anteriores E.P.S. y A.R.P., además le ordenaba tomarse nuevos exámenes de ingreso, cuando su salud ya estaba deteriorada.
12. Que las incapacidades por enfermedad desde el 1º de febrero de 2011 hasta el día de su despido no fueron canceladas por la E.P.S. ni por la A.R.L.
13. Adujo que a raíz de la desafiliación a la seguridad social una vez fue despedida no pudo realizarse los exámenes ordenados para conocer el origen, fecha de estructuración, y pérdida de capacidad laboral.
14. Precisó que desde que fue despedida en infinidad de oportunidades solicitó la autorización para que se le realizara electromiografía de miembros superiores, control de ortopedia prioritario etc, pero ante la negativa de las E.P.S. y A.R.L., demandadas, debió acudir a la

acción de tutela e incidente de desacato, y en razón de ello se le ordenó valoración del puesto de trabajo.

15. Indicó que ante la negativa de las demandadas ARP SURA y SALUD VIDA, de realizarle la valoración de fecha de estructuración, porcentaje y pérdida de capacidad laboral, asumió particularmente el costo de la valoración ante la Junta Regional de Invalidez del Huila, la que se practicó el 12 de noviembre, en donde se calificó el origen como profesional y se estableció un porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 16,45%.
16. Que tras haberse cancelado el contrato de trabajo a término indefinido, no se le liquidó el contrato acorde con lo normado en el Código Sustantivo del Trabajo, por ende la suma de \$1.157.170 consignados por la Cooperativa mediante título judicial deben tomarse como abono de lo adeudado.

IV. RESPUESTA DE LOS DEMANDADOS

Los demandados dieron respuesta a la demanda impetrada en frente suyo, de la siguiente manera:

- **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO GESTIÓN & ASESORÍA**

El curador ad litem de esta demandada afirmó atenerse a lo probado en el proceso, al no conocer la realidad hechos, y propuso como excepción

de mérito, la que denominó *“Inexistencia de prueba respecto de las supuestas horas extras laboradas por la actora”*.

- **HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNÁNDO MONCALEANO PERDOMO DE NEIVA, HUILA.**

En respuesta a la acción impetrada en frente suyo, arguyó oponerse a todas y cada una de las pretensiones de la demanda por carecer de fundamento fáctico y jurídico. Propuso como excepciones de fondo las de *“Prescripción de los beneficios laborales reclamados”* e *“Inexistencia de la obligación”*.

- **SALUD VIDA S.A. E.P.S.**

No se pronunció respecto de las pretensiones primera a sexta de la demanda, al considerar que no se encuentra dentro de la esfera de disposición, ya que no atañen a SALUD VIDA E.P.S., respecto de las restantes se opuso, en virtud de que le brido a la actora todas las atenciones y valoraciones que requirió, conforme a la condición clínica presentada, sin embargo, debido a su traslado de administradora realizada en el mes de marzo de 2011 a la E.P.S. HUMANA VIVIR, no hay afiliación alguna con la entidad demandada, y en consecuencia no hay lugar a acceder a las pretensiones de la accionante.

Formuló las excepciones de *“Falta de legitimación en la causa por pasiva”*, *“Ausencia de responsabilidad”* y *“Excepción genérica”*.

- **SEGUROS DE RIESGOS PROFESIONALES SURAMERICANA S.A.**

Arguyó oponerse a la totalidad de las pretensiones que tienen que ver con ella, por no tener asidero fáctico ni jurídico que las respalde. Propuso como excepciones de mérito las de *“En el caso en estudio nos encontramos frente a patologías de origen común”, “Firmeza del dictamen emitido por Seguros de Riesgos Profesionales SURAMERICANA S.A. respecto de la señora LIDA LICED OLMOS LÓPEZ”, “Cobro de lo no debido”, “Buena fe”, “La señora LIDA LICED OLMOS LÓPEZ no se encuentra afiliada a Seguros de Riesgos Profesionales SURAMERICANA S.A. y la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO GESTIÓN & ASEAORÍA y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DE NEIVA HERNANDO MONCALEANO PERDOMO no tienen cobertura”, “Genérica”, “Prescripción” y “Seguros de Riesgos Profesionales SURAMERICANA S.A. no debe responder por ninguna prestación en el caso de la señora LIDA LICED OLMOS LÓPEZ”.*

- **La llamada en garantía ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA S.A.**

Se opuso a las pretensiones de la demanda de llamamiento en garantía, toda vez que la póliza presentada para la vinculación de la compañía tiene una vigencia que no corresponde a los contratos que dan origen a la reclamación de la demandante.

Formuló como excepciones de fondo las de *“Inexistencia de vínculo laboral entre la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DE NEIVA HERNANDO MONCALEANO PERDOMO y la demandante LIDA LICED OLMOS LÓPEZ”, “Inexistencia de amparo por no corresponder a la vigencia de la póliza”, “Inexistencia de amparo en cuanto tiene que ver con*

multas y sanciones”, “Buena fe”, “Límite del valor asegurado” y “Declaración oficiosa de excepciones”.

V. PROVIDENCIA OBJETO CONSULTA

En sentencia proferida el dieciocho (18) de noviembre de dos mil quince (2015), por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, Huila, resolvió:

1. Denegar las pretensiones de la demanda.
2. Absolver a la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO y demás demandados de todas y cada una de las pretensiones perseguidas por la actora.
3. Condenar en costas a la parte actora, en favor de las demandadas.

VI. TRASLADO DEL DECRETO 806 DE 2020

Dentro del término de traslado para alegar de conclusión, de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, en armonía con el artículo 110 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las partes precisaron que:

LIDA LICED OLMOS LÓPEZ

Refirió que la sentencia emitida no podía negar las pretensiones bajo el único argumento que no se demostró la calidad de empleada oficial de la trabajadora, porque allí la relación laboral estaba precedida de un contrato con una cooperativa, más la fuerza laboral se prestó directamente a la E.S.E. Hospital Universitario, luego aquí estaría marcada por la solidaridad patronal.

Manifestó que la sentencia de primera instancia no analizó la subcontratación realizada por la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO con la Cooperativa de Trabajo Asociado & Asesoría para el suministro de personal, si era legal o no, bajo la égida de la Ley 1429 de 2010, que prohíbe tal tercerización a las cooperativas

Indicó que es abundante la prueba documental en que se indica que la demandante tenía una merma considerable de su capacidad laboral debido a enfermedad profesional, así lo demuestra la historia clínica, los tratamientos, medicaciones, el dictamen emitido por la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ, las incapacidades laborales, las tutelas que debió interponer para el pago y reconsideración de su situación laboral afectada por las afecciones en su salud, pero que ninguna consideración mereció para el A quo toda la prueba que demuestra lo alegado, además no se analizó tampoco si hubo justa causa en su despido y si debía ser objeto de indemnización por ello.

E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO DE NEIVA, HUILA

Afirmó que, de manera acertada, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, estableció, que la demandante no es trabajadora oficial; que no existió un contrato realidad como lo pretendía la demandante, ni un despido injusto e ilegal, por tratarse de una asociada a una entidad de carácter solidario, autogestionaria y que reconoció a la actora todos los beneficios legalmente contemplados conforme al régimen de compensaciones ordinario y extraordinario, además que no existió obligación alguna a cargo del Hospital Universitario, de cancelar los valores pretendidos por concepto de emolumentos prestacionales, indemnización por concepto de despido unilateral, injusto e ilegal, ni sanción por despido injusto por no liquidarse y pagarse contrato a término indefinido e intereses moratoria.

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO GESTIÓN & ASESORIA

Solicitó se confirme la sentencia de primera instancia, debido a que la parte actora no cumplió con su carga procesal de probar los elementos del contrato de trabajo ni los hechos expuestos en su demanda.

A.R.P. SURA.

Esgrimió que la demanda está encaminada a que se reconozca que señora LIDA LICEO OLMOS, era en realidad empleada del HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO, pretensión que, de ser aceptada por el Tribunal, tumba de plano, cualquier pretensión

relacionada con SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A., ya que quien la tuvo afiliada a esta entidad, por periodos interrumpidos y no continuos, como empleada, fue la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO GESTIÓN Y ASESORÍA.

Arguyó que los padecimientos de la actora fueron calificados como de origen común y ella no impugnó la decisión, estando en firme el dictamen, de manera particular se realizó uno, que se presentó al proceso con la reforma de la demanda, pero no se les corrió traslado, a pesar de solicitarlo y el juzgado lo negó, por lo que no existiendo verdaderamente traslado presentó memorial que no objetaba el dictamen y que la actora no está afiliada a SURA, para la fecha de estructuración de la pérdida de capacidad laboral.

La **E.P.S. SALUD VIDA** y la **llamada en garantía ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA S.A** pese a habérseles corrido traslado para pronunciarse respecto del grado jurisdiccional de consulta guardaron silencio.

VII. CONSIDERACIONES

Los problemas jurídicos a tratar en el presente asunto atañen a establecer:

1. ¿Sí la demandante demostró la prestación personal del servicio al demandado HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO DE NEIVA, HUILA y sí como consecuencia de ello, se debe acceder a las pretensiones incoadas, ¿puesto que de allí emana la ventaja probatoria en favor de la demandante para presumir la subordinación y remuneración?

(Artículo 20 del Decreto 2127 de 1945), y, de ser afirmativa la respuesta a este problema jurídico, se deberá establecer:

- 1.1 ¿Sí hay lugar a declarar la existencia de una enfermedad o enfermedades de origen profesional derivadas de la actividad laboral desempeñada por la accionante en el HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO DE NEIVA, HUILA?

En primer lugar y **en aras a la solución del primer problema jurídico planteado**, es del caso precisar, que la honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia SL13444-2017 dictada dentro del proceso con radicación No. 50565, siendo ponente la Magistrada Dra. DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA, ha señalado que *“una vez acreditada la prestación del servicio, opera a favor del actor la presunción contenida en el artículo 20 del Decreto 2127 de 1945, en virtud de la cual, se presume que la relación está regida por un contrato de trabajo y, por ende, le correspondía al Instituto demandado desvirtuarla con la demostración que el actor llevaba a cabo su labor con plena autonomía e independencia”*.

En tratándose de una presunción legal, puede ser desvirtuada por quien se vea afectado, acreditando que la relación estuvo desprovista del elemento subordinación o dependencia resquebrajando los supuestos que dejan entrever la facultad de dar órdenes, de disponer de su capacidad y fuerza de trabajo según sus instrucciones, necesidades y conveniencias, en virtud de lo establecido en el artículo 20 del Decreto 2127 de 1945.

De igual manera, atendiendo a la naturaleza jurídica de la entidad cuya existencia del contrato de trabajo en primacía de la realidad pretende la

demandante, de Empresa Social del Estado del Sector Salud, es del caso mencionar, lo previsto por nuestro máximo Tribunal de la Jurisdicción Ordinaria Laboral en Sentencia SL1334-2018 con ponencia de la Magistrada Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, quien en torno al tipo de vinculación del personal que labora al servicio de instituciones del sector salud precisó que se consideran en principio empleados públicos, y de manera excepcional trabajadores oficiales, quienes ejercen actividades de mantenimiento de la planta física hospitalaria o de servicios generales, estando en cabeza de éstas últimas, la demostración de la ejecución de funciones de dicha clase.

Específicamente, en la providencia en cita, el alto Tribunal resaltó que *“por regla general, las personas que laboran al servicio de las empresas sociales del Estado son empleadas públicas y, por tanto, ligadas por una relación legal y reglamentaria y por vía de excepción, son trabajadores oficiales vinculados mediante contrato de trabajo, los servidores públicos que ejercen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria o de servicios generales, por lo que para merecer tal condición, es deber probar que las funciones estaban relacionadas con estas últimas actividades.”*

Y haciendo mención in extenso a la providencia SL18413-2017, la sentencia citada refiere que es necesario, en aras de esclarecer la verdadera forma de vinculación de las personas que prestan sus servicios en instituciones hospitalarias del sector público, que se pruebe las funciones desempeñadas por ellos, en aras de catalogarlas dentro de la clasificación de mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales, so pena que las mismas correspondan a las que generalmente son ejecutadas por los empleados públicos, quienes son vinculados en virtud de una relación legal o reglamentaria y no por contrato

de trabajo, así como los conceptos y actividades específicas que comprende cada categoría de funciones, así:

“Así, se requiere efectuar un análisis probatorio que evidencie las funciones de quien predica ser trabajador oficial y proceder a otorgarle a las mismas una calificación jurídica dentro del marco de los conceptos de «mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales», ello por vía de una relación directa, pues la ausencia de prueba en tal sentido conduce, irremediablemente, a que el servidor se catalogue como empleado público por regla general. (CSJ SL18413-2017)”.

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, 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. (Las subrayas no son del texto).

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 (Sic) 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.”

Del acervo probatorio allegado al proceso se evidencian los siguientes documentos:

1. Convenio de asociación suscrito entre la demandante y la Cooperativa de Trabajo Asociado “GESTIÓN & ASESORÍA”, el 06 de diciembre de 2008, para la ejecución del cargo de Auxiliar administrativo”. (Folios 2 a 4 cuaderno 1).
2. Comunicación de terminación de convenio de asociación dirigida a la actora por parte de la Cooperativa de Trabajo Asociado “GESTIÓN & ASESORÍA”, el día 28 de marzo de 2011. (Folio 7 cuaderno 1).
3. Liquidación de convenio de asociación de fecha 21 de junio de 2011, correspondiente a la señora LIDA LICED OLMOS LÓPEZ, por el período laborado entre el 06 de diciembre de 2008 al 31 de marzo de 2011, en el cargo de Auxiliar Administrativo. (Folio cuaderno 1).
4. Requerimiento laboral realizado al HOSPITAL UNIVERSITARIO DE NEIVA HERNANDO MONCALEANO PERDOMO, el día 6 de febrero de 2012. Folios 197 a 200 del cuaderno 1 y 201 a 202 del cuaderno 2).
5. Contratos de prestación de apoyo logístico y de servicios administrativos, celebrados entre la COOPERATIVA GESTIÓN & ASESORÍA y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DE NEIVA HERNANDO MONCALEANO PERDOMO, cuyo objeto era la prestación de servicios administrativos con personal asociado a la

Cooperativa a favor del centro hospitalario contratante, correspondiente al período comprendido entre el 30 de abril de 2008 al 30 de diciembre de 2011. (Folios 401 a 545 del cuaderno 3).

El decreto de la prueba testimonial y declaración de parte hizo que se escuchara a:

- ALAN IVÁN GÓMEZ BARRETO, Representante Legal de SURAMERICANA SEGUROS ARL, en interrogatorio de parte precisó que la demandante se encontraba afiliada a dicha empresa a través de la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO GESTIÓN & ASESORÍA, en los períodos del 01 de septiembre de 2009, hasta el 11 de marzo de 2011, y luego para el 02 de agosto de 2011 hasta el 31 de octubre de 2011, conforme a la historia laboral del afiliado. Refirió que para diciembre de 2012 Sura emite un concepto que fue comunicado a la actora en el cual indica que su padecimiento conforme al análisis del puesto de trabajo y su condición de salud era de origen común, y frente a esta calificación no se presentó inconformidad por parte de la señora LIDA LICED.
- LIDA LICED OLMOS LÓPEZ en interrogatorio de parte afirmó que inició a laborar en el HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDONO el 01 de diciembre de 2008, y luego fue trasladada a la COOPERATIVA GESTIÓN & ASESORÍA. Que su contrato era a término indefinido. Indicó que la E.P.S. a la que quedó afiliada a partir del 01 de enero de 2009 fue SALUD VIDA. Refirió que cuando ingresó a laborar no padecía de ninguna afección de salud, y tanto la E.P.S. y A.R.L. no le pagaron las incapacidades médicas otorgadas. Que los padecimientos del túnel del carpo se debieron a los cambios abruptos de clima, y la ARL le dictaminó un

porcentaje de pérdida de capacidad laboral del 18%. Que quien la despidió el 31 de marzo de 2011 fue la COOPERATIVA GESTIÓN & ASESORÍA. Señaló que todo el tiempo en que estuvo laborando para esta cooperativa estuvo afiliada a la E.P.S. SALUD VIDA.

- LUZ HELENA GUTIÉRREZ URIBE, en testimonio precisó que vio laborar a la demandante en el HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO DE NEIVA, cuando laboraba la testigo como Jefe de Gestión Humana, pero nunca tuvo trato personal o laboral con ella, no recuerda que labores ejercía o si padecía alguna enfermedad. Que el personal que laboraba en las áreas de nutrición y lavandería del Hospital Universitario de Neiva, eran vinculados a través de una Cooperativa de Trabajo Asociado, por directrices del Gobierno Central, a través del Ministerio de Salud, determinándose que el personal administrativo que no era misional se debía vincular a través de procesos, y para el desarrollo de esos procesos administrativos se contrató con una cooperativa de trabajo asociado. Que ningún personal de planta del hospital fue trasladado a la cooperativa, porque éstos tiene una vinculación legal y reglamentaria, porque el cargo está creado y tienen una relación directa con el hospital, las personas que pasaron o estuvieron prestando sus servicios a través de la cooperativa era personas que no estaban en planta, y se contrató fue la prestación de servicios administrativos, que no eran misionales de la institución, y no había relación directa entre el hospital y las personas vinculadas a través de la cooperativa. Indicó que no tiene conocimiento de los convenios que se suscribieron con la cooperativa. Que el personal únicamente administrativo fue el vinculado por la COOPERATIVA GESTIÓN & ASESORÍA.

- LUZ ÁNGELA CORTE USECHE, en declaración precisó que la demandante cuando ingresó por intermedio de la COOPERATIVA, en diciembre de 2008, para prestar servicios en los procesos al servicio del HOSPITAL HERNANDO MONCALEANO PERDOMO, ejerció labores en varios cargos en nutrición, cocinando y haciendo aseo, esterilización haciendo aseo y cortando materiales, y lavandería, ejecutando actividades de planchado. Que la actora tuvo una vinculación con la cooperativa como auxiliar administrativa para manejar unos procesos. Refirió que la actora para ejercer labores en la cooperativa debía tener certificado en cooperativismo. Que la supervisión de labores de la demandante en el Hospital Universitario la ejercía el doctor IPUZ quien era funcionario del Hospital, pero era el jefe inmediato de la demandante y la cooperativa empalmaba con él la información, pero sin embargo era el Gerente de la Cooperativa quien hacía el seguimiento de las actividades de la accionante. Señaló que la demandante laboraba por turnos de 8 horas, y su hora de ingreso dependía del área a la cual estuviese asignada. Que sabe que la actora estuvo incapacitada durante el tiempo en que estuvo vinculada a la cooperativa pero no si se las pagaron o no. Afirmó que la vinculación de la demandante a la COOPERATIVA GESTIÓN & ASESORIA fue libre y voluntaria. Que la carta de despido de la demandante fue entregada por ella, en nombre de la COOPERATIVA GESTIÓN & ASESORÍA.
- LUIS EDUARDO ESPINOZA HERRERA en testimonio manifestó que conoció a la demandante porque laboró en el HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO, que sabe porque la actora le dijo, que dejó de laborar porque estaba muy enferma y la despidieron. Preciso que la demandante ejerció labores esterilizando ropa, lavando ropa y planchando y repartiendo las comidas en nutrición. Que la señora OLMOS LÓPEZ laboraba

por intermedio de una cooperativa, sin recordar de los pormenores de su vinculación o afiliación a los sistemas de seguridad social. Indicó que cuando la actora laboró en el Hospital Universitario presentó problemas de salud. Señaló que no sabe cuál era el horario o el valor de la remuneración de la demandante.

- HÉCTOR ARMANDO GARCÍA, afirmó en su declaración que conoce a la demandante desde el año 2008 aproximadamente cuando laboró en el HOSPITAL UNIVERSITARIO DE NEIVA HERNANDO MONCALENAO PERDOMO y se asoció al sindicato de dicho centro. Que sabe que la actora fue destituida de dicho centro hospitalario porque informó al sindicato para que a través de sus apoderados la defendieran respecto a dicha cesación de su vinculación. Que la empresa que cesó la vinculación de la demandante fue la cooperativa a la cual se encontraba adscrita para ejercer labores. Refirió que la accionante desempeñó sus actividades como aseadora en servicios generales, en esterilización haciendo gasas, y en la cocina como auxiliar de cocina. Que la señora LIDA LICED recibía órdenes del Gerente de la Cooperativa, nunca presencié órdenes de personal del Hospital a la señora LIDA LICED. Manifestó que la actora se encontraba afiliada a los sistemas de seguridad social integral, pero no recuerda a qué empresas. Dijo que la cooperativa empezó a suministrar personal al Hospital en el año 2008 en servicios generales y en cocina. Que la actora se encontraba vinculada directamente al HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO DE NEIVA, HUILA, cuando ingresó a la cooperativa de trabajo asociado. Arguyó que la actora presentaba bastantes incapacidades cuando estuvo laborando que no fueron pagadas, y que en virtud de dichas incapacidades la demandante fue despedida.

- MIGUEL SANTOS ROA en declaración refirió que conoció a la demandante cuando laboraban en el HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO aproximadamente en el año 2008, en el área de cocina. Que la última vez que observó a la actora en el centro hospitalario fue en el año 2011, y el motivo de su despido fue su condición de salud, porque estaba incapacitada. Dijo que la demandante estuvo vinculada inicialmente con el hospital y luego pasó a la cooperativa de trabajo asociado, no obstante, no le consta que la demandante hubiese estado contratada directamente con el HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO. Que cuando estuvo ejerciendo labores en la COOPERATIVA GESTIÓN & ASESORIA estuvo en la cocina, la lavandería, planchando o cocinando, en las instalaciones del centro hospitalario. Indicó que la demandante se encontraba afiliada a los sistemas de seguridad social, en Saludcoop para salud y SURA como aseguradora de riesgos laborales. Arguyó que vió enferma a la actora pero no sabe de qué, si la incapacitaron y si éstas le fueron pagadas. Preciso que no sabe quién le daba órdenes a la demandante, ni el horario en que trabajaba. Que desde el año 2008 la COOPERATIVA GESTIÓN & ASESORÍA suministró personal al HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO desde el año 2008.
- JOSÉ AUGUSTO CASTRO MANRIQUE dijo que conoció a la actora porque laboraron en el HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO DE NEIVA, en oficios varios en lavandería, cocina y esterilización. Que las labores de la accionante eran esterilizar los elementos de cirugía, en la cocina realizaba labores varias en la cocina como cocinera, el testigo la vió por dos días que fue lo que él estuvo en ese sitio. Dijo que no sabe hasta

cuándo laboró la demandante. Señaló que la demandante laboraba con una cooperativa de trabajo asociado, no sabe si se encontraba afiliada a los sistemas de seguridad social integral.

El debate procesal, en este caso, se centró en demostrar la existencia de un contrato de trabajo, celebrado entre LIDA LICED OLMOS LÓPEZ y la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO, que rigió entre el 1º de diciembre del 2008 y el 31 de marzo de 2011, cuando finalizó por despido sin justa causa por parte del empleador.

De los medios probatorios arrimados al proceso se infiere que la prestación personal del servicio por parte de la empleada no fue desvirtuada, pero contrario a lo esbozado por la actora dentro del líbelo introductorio del proceso, la misma se verificó única y exclusivamente a favor de la COOPERATIVA GESTIÓN & ASESORÍA, más no con el centro hospitalario accionado.

Las documentales allegadas al plenario permiten evidenciar la vinculación de la accionante con la cooperativa de trabajo asociado referida, las patologías que aquejaban a la actora en desarrollo de dicho vínculo laboral, y la cesación del contrato de trabajo por parte de dicho ente asociativo, más no existe ningún documento que corrobore lo afirmado por la demandante y los testigos HÉCTOR ARMANDO GARCÍA y MIGUEL SANTOS ROA, respecto a que con antelación a la celebración del convenio cooperativo con la COOPERATIVA GESTIÓN & ASESORÍA, la señora LIDA LICED OLMOS LÓPEZ se encontraba vinculada directamente con el hospital demandado.

De igual manera, evidencia esta colegiatura, que los declarantes y la misma demandante en interrogatorio, no dieron cuenta de las funciones

que específicamente realizaba la señora OLMOS LÓPEZ al interior de la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO DE NEIVA, de tal manera que se pudiera establecer por parte de la jurisdicción si las mismas obedecían a las del giro ordinario de los negocios de la entidad demandada, es decir, que dichas actividades correspondieran a labores misionales del centro hospitalario, o que a la luz de la jurisprudencia de nuestro máximo Tribunal de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, hicieren referencia a aquellas catalogadas como de mantenimiento de la planta física, o de las que integran los servicios generales.

Si bien es cierto los testigos de la parte actora precisan que ésta ejercía labores al interior de las áreas de esterilización, cocina y servicios generales, igualmente lo es que esta sola afirmación no es suficiente para determinar sin equívocos la naturaleza de las labores desarrolladas por la señora LIDA LICED OLMOS LÓPEZ como trabajadora oficial de la entidad pública hospitalaria demandada, más aun cuando los restantes declarantes han precisado que la actora ejercía el cargo de Auxiliar Administrativa, para prestar un servicio ajeno a las actividades de orden misional del centro hospitalario, por intermedio de una cooperativa, conforme a las directrices impartidas por el ente de control de salud, atendiendo a la connotación extraña y desligada de las labores propias del servicio de salud que éstas acciones ejercían.

Es del caso precisar, que tal y como lo refirió el Juez A quo, la sola naturaleza jurídica del ente público y la prestación del servicio al interior de sus dependencias, no hace tránsito a que las personas que en ellas laboran, con una vinculación disímil a las de servidores públicos, sean considerados como trabajadores oficiales, pues la determinante para encasillar bajo esta forma de vinculación éstas personas, es la verificación

de las labores desempeñadas como aquellas de mantenimiento de obras o planta física o de servicios generales de manera preferente y exclusiva, y bajo serias y específicas determinaciones de las labores ejecutadas por el trabajador, circunstancias que el caso sub examine no se verificaron.

En el presente caso, no probó la accionante que las labores que ejecutaba correspondieran a las previstas para los trabajadores oficiales, y de contera no es posible declarar la existencia de un vínculo contractual laboral entre las partes.

Por lo anterior, esta colegiatura confirmará en todas sus partes la providencia objeto de consulta.

Costas. No habrá lugar a condena en costas de segunda instancia, puesto que no se causaron en razón a que el Tribunal conoce de este asunto en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

VIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

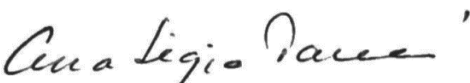
IX. RESUELVE

PRIMERO. - CONFIRMAR la sentencia de fecha y origen anotados.

SEGUNDO. - SIN CONDENA en costas en esta instancia, puesto que no se causaron en razón a que el Tribunal conoce de este asunto en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO. - NOTIFICAR por estado la presente decisión a las partes conforme a lo previsto en el artículo 9° del Decreto Legislativo No. 806 de 2020 del cuatro (4) de junio de 2020.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA


LUZ DARY ORTEGA ORTIZ

(Con aclaración de voto)


GILMA LETICIA PARADA PULIDO