Juan Manuel Carrillo Torres
ABOGADO TITULADO
Universidad Autónoma de Colombia
Especialización: Derecho Público
U. Externado de Colombia
Especialización: Derecho Administrativo
U. Nacional de Colombia

Señores:
Magistrados Tribunal Superior del Distrito Judicial
Sala Civil, Familia, Laboral
Enascheila Polanía Gómez
Neiva

Ref.- *Alegatos de conclusión Segunda instancia, Recurso de Apelación dentro del proceso ordinario Laboral seguido por EMILCE STERLING ESQUIVEL VS LA ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO Y OTROS. Rad.- 4151-31-05-001-2015-00210-00.*

JUAN MANUEL CARRILLO TORRES, identidicado con la Cédula de Ciudadanía No 12.231.648 expedida en Pitalito (H), portador del T.P No 62.602 del Consejo Superior de La Judicatura, obrando como apoderado de La ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO y estando dentro de los términos para hacerlo me permito presentar alegatos de conclusión que fundamento en los siguientes términos:

Para la institución que represento, ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO es perfectamente claro que entre las partes no existió relación laboral alguna, acorde con las exigencias contenidas en el art 23 del Código Sustantivo del Trabajo para estructurar el contrato laboral por cuanto El Hospital no fungió como entidad empleadora, habida cuenta de haber contratado con operadores externos los procesos de aseo, imágenes dianósticas entre otros que inicialmente los hiciera a través de La Cooperativa UNISALUD CTA y posteriormente con las Empresas ; SURTIASAEO DEL HUILA LTDA Y LIMPIEZA TOTAL LTDA con plena autonomía en la ejecución de los mismos, únicamente reservámdose el Hospital las actividades de coordinación del servicio como se colige de la lectura de los contratos que obran como prueba en el expediente y d elas pruebas arrimadas la proceso.

Quedó demostrado que como afilidada de la Cooperativa UNISALUD CTA, La Señora EMILCE STERLING ESQUIVEL durante la ejecución de los servidos prestados por la Cooperativa a la institución no tuvo ningún vínculo laboral con El Hospital, recibía de su Cooperativa las compensaciones de ley debidamente reglamentadas en la Ley 77 de 1988 y el Decreto 468 de 1990 y en particular en los estatutos de dicha cooperativa al igual que los demás operadores externos especializados en el proceso de aseo con quien tuvo vinculación la demandante.

Se reitera que nunca hubo subordinación laboral entre EL HOSPITAL y la demandante, pues como se demostró en el acervo probatorio, no hubo contrato laboral de trabajo, lo cual releva de cualquier responsabillidad en esta materia a la institución hospitalaria, nótese que afolios 49 a 51 de los anexos aparecen suscritos sendos contratos laborales entre ISABEL OSORIO GUTIÉRREZ (LIMPIEZA

TOTAL) con la demandante en el interregno del 1 de Noviembre de 2009 al 31 de Octubre de 2012 y cuadros de turno realizados por los operadores externos. La ratio decidendi es que no puede coexistir una doble relación laboral simultanea entre la demandante y las dos instituciones demandadas (Hospital y Limpieza Total) para derivar consecuencias en materia laboral como lo pretende la accionante contra La Ese Hopsital Departamental San Antonio de Pitalito.

Es por ello que los servicios prestados a través de procesos asistenciales y administrativos fueron ejecutados bajo los criterios de autonomía técnica, directiva y adminstrativa por parte de la Coperativa como se expresa en las cláusulas del objeto, de las obligaciones, de la exclusión de la relación laboral, indemnidad entre otras estipulaciones que aparecen pactadas en cada uno de los contratos suscritos, igualmente cuando se contrataron las empresas de SURTIASAEO DEL HUILA LTDA Y LIMPIEZA TOTAL LTDA que fueron operadores externos especializados en aseo a quienes se les encargó la ejecución de este proceso específico y con quienes tuvo la demandante vinculación contractual.

La demandante bajo su propia iniciativa y voluntad se afilió a LA COOPERATIVA UNISALUD y se hizo acreedora a todas las disposiciones normativas que deviene del sector solidario y cooperativo pues para nada la institución hospitalaria influyó en su afiliación ni tampoco condicionó ser asociadada para que a través de la Cooperativa se le permietiera laborar. Nótese que la contratación con Unisalud fue bajo la modadalidad de contratación de procesos asistenciales y administrativos, no con ocasión a la vinculación de personas individualmente consideradas como lo pretende hacer notar la demandante.

en varias oprtunidades se contrataron la empresas especializadas en los servicios requeridos por el Hopsital , inicialmente LA COOPERATIVA UNISALUD y posterioremente las empresas SURTIASEO DEL HUILA LTDA y LIMPIEZA TOTAL LTDA quienes ofertaron estos servicios y a aquienes se les adjudicaron los contratos que se hace mención en la demanda, con apego a la normatividad vigente quienes durante el término contractual prestaron los servicios requeridos especialemente de aseo y limpeza a todas las instalaciones de la institución, con plena autonomía técnica, laboral y administrativa y en cumplimiento al reconocimiento pleno de los derechos laborales de sus colaboradores como se evidencia en los cuadros de turnos, certificaciones, permisos y demás actividades requridas para la ejecución de los contratos manejados con plena autonomía técnica y administrativa.

En ningún momento la demandada recibió en forma directa salario o compensación alguna del Hospital, no existe prueba en el plenario de lo aquí manifestado, hecho que refuerza la tesis de la inexistencia de la relación laboral que se persigue en las pretensiones de la demanda contra la institución que represento como apoderado.

Como consecuencia de todo lo anterior a la demandante no le asiste la razón para reclamar derechos laborales derivados de la ejecución de los procesos a las cuales estuvo vinculada con operadores externos y mucho menos de unas resoluciones de servicio que fueron realizadas para cubrir algunas vacantes del personal de

Juan Manuel Carrillo Torres
ABOGADO TITULADO
Universidad Autónoma de Colombia
Especialización: Derecho Público
U. Externado de Colombia
Especialización: Derecho Administrativo
U. Nacional de Colombia

planta mas conocidas como servicios supernumerio registrado para la época d elos hechos y en la hipótesis que le asistiera algún derecho este ya se encuentra prescrito por haber rebasado plenamente el término máximo de prescripción que establece la ley laboral de Colombia de tres (3) años a la prestación directa de sus servicios.

Se colige por lógica de lo explicado , que la parte demandada, E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO ha obrado con base en el principio de buena fe, no ha vinculado a la demandante contrariando los parámetros legales vigentes, por lo que no se ha generado deuda a favor de la accionante y por ende no existe saldo en su favor o emolumentos prestacionales derivados de sus aspiraciones por lo tanto no se le adeuda suma alguna.

Luego no puede coexistir paralelamente un doble relación laboral con la demandante, para pretender endilgar una nueva relación laboral con idénticos beneficios, los cuales deberá reclamarlos a quien le corresponda hacerlo si a la fecha le adeudan obligaciones de esta naturaleza, la relación contractual no laboral se sostuvo fue con operardores externos.

Al no existir deuda alguna por parte de mi mandante a favor de la actora, lógico es pensar que no existe obligación a reclamar por vía judicial, pues al no haber existido contrato de trabajo entre la demandante y El Hospsital como fuente generadora de derecho u obligación, la misma se torna inexistente.

Lo anterior junto a las pruebas practicadas tanto documentales como testimoniales refuerzan las excepciones que se solicitaron al despacho ser declaradas positivamente a favor de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO para lo cual me reafirmo en la petición para declararlas prósperas.

Atentamente,

JUAN MANUEL CARRILLO TORRES
C.C No 12.231.648 de Pitalito (H)
T.P No 62.602 del Consejo Sup/Judicatura

OFICINA: Carrera 5a. No. 2-64 Teléfono: 836 82 17 Cel. 310 223 22 46 Pitalito - Huila
e-mail: juanmanuelct@yahoo.es

Pitalito, septiembre de 2020

Señora
Dra. GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada Ponente Sala Civil-Familia-Laboral
Honorable Tribunal Superior de Neiva
E. S. D.

Ref.	ALEGATOS DE CONCLUSION PROCESO ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE	EMILCE STERLING ESQUIVEL
DEMANDADO	HOSPITAL DTAL SAN ANTONIO DE PITALITO y Otros
RADICADO	41551310500120150021001

ANDRES GUILLERMO SEPULVEDA MARTIN, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Pitalito, abogado titulado y en ejercicio, identificado con la Cédula de Ciudadanía No. 83.258.574 de Pitalito, y portador de la Tarjeta Profesional de Abogado No. 180.236 del Honorable C.S.J., actuando en mi calidad de apoderado especial de la Señora **EMILCE STERLING ESQUIVEL,** igualmente mayor de edad y vecina de esta ciudad**;** agotada la etapa instructiva y estando dentro del término de traslado señalado por la Ley, de conformidad con el numeral 1° del artículo 15 del Decreto 806 de 2020 y en cumplimiento a lo ordenado por su Despacho en auto proferido en el día 9 de septiembre de 2020; por medio del presente escrito procedo a presentar ALEGACIONES FINALES frente a la demanda formulada por mi representada, en contra de la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO UNISALUID, LIMPIEZA TOTAL LTDA, SURTIASEO DEL HUILA LIMITADA EN LIQ.** y el **HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO**, solicitando desde ya, se acojan las suplicas de la demanda despachando favorablemente las totalidad de pretensiones, de la siguiente manera y conforme a las siguientes consideraciones:

1. CONSIDERACIONES FÁCTICAS Y JURIDICAS

1.1. Debe tenerse en cuenta que, se encuentra plenamente probado conforme la extensa prueba documental, así como las testimoniales arrimadas al plenario, que La Señora **EMILCE STERLING ESQUIVEL**, presto sus servicios al HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO (HUILA), en calidad de operaria de Servicios Generales (Aseadora) de manera continua e ininterrumpidamente desde el día 01 de Julio de 1995 hasta finales del mes de Agosto del año 2005, fecha en la que fue despedida sin mediar justa causa. Dicha vinculación fue realizada desde el inicio y hasta el año 2005, mediante Resoluciones administrativas y contratos, y posterior a ello, a partir del mes de septiembre de 2005, mediante cooperativas asociadas de trabajo, con el fin de esconder siempre la verdad de la relación jurídica existente, cuál era la de un verdadero contrato laboral, al cumplir para ello la totalidad de los requisitos legales estipulados para la existencia del mismo.(Contrato realidad),mediando en dicha intermediación la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO UNISALUID, la Empresa SURTIASEO DEL HUILA LIMITADA hoy SURTIASEO DEL HUILA LIMITADA EN LIQ. y LIMPIEZA TOTAL LTDA.

1.2. Está plenamente comprobado el complejo estado de salud de mi representada, el cual comienza a desarrollarse a comienzos del año 2009, siendo diagnosticado en el año 2013 como SINDROME DEL TUNEL DEL CARPO DERECHO MODERADO DE ORIGEN PROFESIONAL, SINDROME DEL TUNEL DEL CARPO IZQUIERDO MODERADO DE ORIGEN PROFESIONAL, TENDINITIS FLEXORA DEL CARPO BILATERAL DE ORIGEN PROFESIONAL, enfermedad que fue calificada como de origen profesional.

1.3. Respecto a los horarios de trabajo cumplidos por mi representada, se encuentra claramente establecido dentro del plenario que fueron desarrollados a órdenes del HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO, inicialmente y durante aproximadamente 03 años, en una jornada laboral de lunes a domingo, en un horario de 6:30 A.M. a 11:30 .A.M. y de 1:30 P.M. a 5:00 P.M., y conforme al cuadro de turnos que organizaba directamente la Entidad y al iniciar la intermediación laboral con las Cooperativas de trabajo Asociado y demás empresas que asumieron como intermediarias, el horario de prestación de los servicios personales de mi representada fue variado así: TURNOS DIURNOS: Lunes a Viernes de 6:00 A.M. a 11:00 A.M. y de 1:30 P.M. a 5:00 P.M., los días sábados de 7:00 A.M. 1:00 P.M, e incluso los días domingos de 7:00 A.M. a 1:00 P.M. TURNOS NOCTURNOS: De 1:00 P.M. a 7:00 P.M. , recibiendo nuevamente a las 7:00 A.M. y hasta la 1:00.PM. regresando nuevamente de 7:00 P.M. a 7:00 A.M. En este orden de ideas mi representada estuvo asignada a dichos turnos los años 2010 y 2011.

1.4. Está claro entonces Señorías, como **EMILCE STERLING ESQUIVEL** prestó sus servicios al HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO, en **forma continua e ininterrumpida por un espacio de 17 años, 08 meses de trabajo continuos.**

1.5. Corolario de lo anterior, las Entidades demandadas se sustrajeron desde el momento del despido, hasta hoy, del pago de todas las prestaciones sociales a que tiene derecho, pues debe las cesantías, dotaciones (pudiendo los mismos ser reclamados como indemnización dineraria según pronunciamientos jurisprudenciales al respecto), vacaciones y prima de servicios de los últimos 17 años, 08 meses laborados. Tampoco se le hizo practicar el examen médico de retiro de que habla el art. 65 del C. S. del T.

1.6. La Señora **EMILCE STERLING ESQUIVEL**, al ser despedida había prestado sus servicios a la referida empresa HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO, por más de 15 años, y teniendo en cuenta que nació el día 12 de Julio de 1958, contaba con más de 50 años de edad, lo cual la hace acreedora a la denominada pensión sanción de que trata el Artículo 8 de la Ley 171 de 1961, ello de manera inmediata. Reza la norma

"Ley 171 de 1961- (…) Artículo 8o.El trabajador que sin justa causa sea despedido del servicio de una empresa de capital no inferior a ochocientos mil pesos ($800.000.00), después de haber laborado para la misma o para sus sucursales o subsidiarias durante más de diez (10) años y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores la vigencia de la presente ley, tendrá derecho a que la empresa lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido

Si el retiro se produjere por despido sin justa causa después de quince (15) años de dichos servicios, la pensión principiará a pagarse cuando el trabajador despedido cumpla los cincuenta (50) años de edad o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido. Si después del mismo tiempo el

trabajador se retira voluntariamente, tendrá derecho a la pensión pero solo cuando cumpla sesenta (60) años de edad.
La cuantía de la pensión será directamente proporcional al tiempo de servicios respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos necesarios para gozar de la pensión plena establecida en el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo, y se liquidará con base en el promedio de los salarios devengados en el último año de servicios.

En todos los demás aspectos de la pensión aquí prevista se regirá por las normas legales de la pensión vitalicia de jubilación.(…)"

1.7. La forma en la que estuvo vinculada la Señora **EMILCE STERLING ESQUIVEL** al **HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO**, se soportó en inadecuadas e impropias formas de vinculación, apartadas de la legalidad y con el único fin de evadir el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales y demás prerrogativas laborales de carácter legal y extralegal a que tiene derecho mi poderdante, en similares condiciones a los demás funcionarios de planta de la institución demandada; si se tiene en cuenta, que las funciones asignadas y ejecutadas fueron las de OPERARIA DE SERVICIOS GENERALES (ASEADORA) de los distintos servicios de la Entidad demandada **HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO,** exigiéndosele el cumplimiento de unos turnos y horarios, desarrollando funciones esenciales del giro ordinario de la institución hospitalaria (limpieza y asepsia). **De los cuadros de turnos aportados al plenario puede claramente establecerse la existencia de horas extras que serán las adicionales a la jornada máxima legal establecida por la Ley, horas que se encuentran plenamente probadas y reconocidas en dicha documentación.**

1.8. Las interrupciones en la prestación del servicio a que alude la sentencia recurrida no responden a una cosa distinta que al actuar ilegal y a las maniobras fraudulentas en que incurrió el Hospital Departamental San Antonio de Pitalito (Huila) con el fin de esconder la realidad obrante en relación con la contratación y la prestación personal del servicio que la Señora **EMILCE STERLING ESQUIVEL** prestó a favor de la Entidad Hospitalaria y lograr con ello desvirtuar de alguna manera la no solución de continuidad, lo cual está plenamente comprobado al denotar que dichas interrupciones generadas por las suscripción de distintos contratos atiende a cortes efímeros e intracendentales entendiendo que lo realmente importante al caso es que mi representada continúo ejerciendo idénticas funciones al servicio de la misma empresa (Hospital). **Dicho actuar fraudulento y de mala fe queda plenamente probado dentro del proceso y conforme a ello reconocido en la Sentencia recurrida, de tal suerte que debe declararse impróspera la exceptiva de prescripción y con ello accederse a las pretensiones que deriven de la existencia de un solo contrato con las fechas extremo planteadas en la demanda (prestaciones sociales e indemnización por despido injusto) y, con ello, accederse a la pretensión de pensión sanción, atendiendo a que como se explica dichas vinculaciones se dieron sin solución de continuidad y, atendiendo a que , tal y como se reconoce en la Sentencia recurrida, la Entidad Hospital Departamental San Antonio de Pitalito no cotizo para tales conceptos.**

1.9. Respecto a la indemnización por la no entrega de dotación a mi representada, la cual no fue reconocida en la Sentencia recurrida, debe tenerse en cuenta que el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el empleador tiene la obligación de otorgar a sus trabajadores que devenguen menos de dos salarios mínimos un vestido de labor y un par de zapatos de manera gratuita, una vez hayan cumplido tres meses a su servicio. Aunado a lo anterior, el artículo 232 de la misma

ley establece que dicha dotación (calzado y vestido de labor) debe ser entregada tres veces al año, específicamente los días 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.

La entrega de estos elementos tiene como finalidad facilitar la prestación del servicio de los trabajadores, con la vestimenta adecuada y según la labor que desempeñan, mientras se encuentren activos, es decir, durante la vigencia de la relación laboral. Conforme lo anterior, respecto de la indemnización por la no entrega de dotación al trabajador, la Corte Suprema de Justicia ha establecido que no hay lugar a dicha sanción. No obstante, sí existe una indemnización para el trabajador bajo la premisa establecida en el artículo 65 de la ley en mención "En todo contrato va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable (…)"

A su vez, dicha institución a través de la Sentencia bajo radicado número 10.400 de 1998, precisó (sentencia publicada en la Gaceta Judicial número 2492 de 1999 páginas 148 – 159):

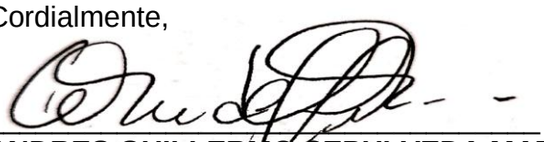
"El objetivo de esta dotación es que el trabajador la utilice en las labores contratadas y es imperativo que lo haga so pena de perder el derecho a recibirla para el período siguiente. Se deriva por tanto que a la finalización del contrato carece de todo sentido el suministro pues se reitera que él se justifica en beneficio del trabajador activo, más en modo alguno de aquel que se halle cesante y que por obvias razones no puede utilizarlo en la labor contratada. (…)

No significa lo anterior que el empleador que haya negado el suministro en vigencia del vínculo laboral, a su terminación quede automáticamente redimido por el incumplimiento, pues ha de aplicarse la regla general en materia contractual de que el incumplimiento de lo pactado genera el derecho a la indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable y a favor del afectada. En otros términos, el empleador incumplido deberá la pertinente indemnización de perjuicios, la cual como no se haya legalmente tarifada ha de establecerla el juez en cada caso y es claro que puede incluir el monto en dinero de la dotación, así como cualquier otro tipo de perjuicios que se llegare a demostrar".

PETICION

En este orden de ideas, de manera respetuosa solicito se rechacen y declaren no probadas cada una de las excepciones presentadas por las demandadas y, en su lugar, se despachen de manera favorable las totalidad de las pretensiones de la demanda, realizando las declaraciones y condenas propuestas, así como igualmente solicito se condene en costas a las entidades demandadas.

Cordialmente,



ANDRES GUILLERMO SEPULVEDA MARTIN
C. C. No. 83.258.574 de Pitalito
T. P. No.180.236 del C. S. J.