



Honorables Magistrados

M.S. DR. ÈDGAR ROBLES RAMIREZ

**TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA QUINTA DE DECISIÒN CIVIL FAMILIA LABORAL**

Neiva - Huila

E. S. D.

ACCIÒN : ORDINARIO LABORAL

RADICACIÒN : No. . 41001310500220170038501

DEMANDANTE: KELLY ALEXANDRA PASTRANA ALVARADO

DEMANDADA : UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL y OTROS.

ASUNTO: ALEGATOS DE CONCLUSIÒN NOTICADO EN JULIO 09 DE 2021 / INICIA 12-07-2021 AL 16 -07-2021

OLGA LUCIA NAVARRO LOZANO, mayor y vecina de esta ciudad, identificada con la Cédula de Ciudadanía N°39.564.052 de Girardot, con Tarjeta Profesional N°82.574 expedida por el Consejo Superior de la Judicatura, actuando en nombre y representación de la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL, de conformidad con el poder legalmente otorgado por el Director Legal, respetuosamente acudo ante su despacho dentro del término y oportunidad legal de los cinco (05) días fijado en Auto del 30 de Junio de 2021, y notificado en Julio 09 del mismo año, con el fin de reafirmar los sustentado en la contestación de la demanda y el recurso de apelación contra el fallo de primera instancia proferido por su despacho en Marzo 26 de 2019 en contra de mí representada:

ARGUMENTOS ALEGATOS DE CONCLUSIÒN SEGUNDA INSTANCIA

De manera respetuosa me permito exponer los siguientes argumentos jurídico que sustentan los presentes alegatos de conclusión:

PRIMERO: *Que si la demandante hubiese prestado sus servicios laborales en el Aeropuerto "Benito Salas Vargas" de Neiva - Huila, en el evento de haber estado vinculada a dicho terminal aéreo, tal vinculación debió efectuarse a través de la suscripción de un acuerdo de voluntades como es el contrato de prestación de servicios con el **CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD**, quien fue su patrono más no la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL**, toda vez que a quien la aquí demandante le prestó sus servicios fue al **CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD en el AEROPUERTO DE NEIVA.***

*En consecuencia, es claro que la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL**, no tiene responsabilidad alguna sobre los salarios , prestaciones*



*sociales e indemnizaciones adeudadas a la demandante por parte del Consorcio, sea cual fuere el trabajo que éstos hubiesen desempeñado en las instalaciones del Aeropuerto “Benito Salas Vargas” de la Ciudad de Neiva, toda vez que de acuerdo a la narración de los hechos de la demanda la relación contractual existente entre la médica que prestaba sus servicios al contratista y el Consorcio, se derivó de los contratos de prestación de servicios número 12000194-OJ-2012 por cuatro meses y quince días más, por un valor de \$2.094.764.769,00 y un plazo de ejecución de 21 meses contados a partir del 1 de Noviembre de 2012 hasta el 31 de julio de 2014, suscrito entre la Entidad y el Consorcio **Soluciones Integrales en Salud** Aeropuerto de Neiva, liquidándose el 30 de enero de 2015, lo que significa que al término de la relación laboral de la demandante con el **CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD**, la Aeronáutica Civil no tenía vínculo contractual alguno con éste, siendo por consiguiente el único llamado a reconocerle y pagarle las presuntas sumas de dinero adeudadas y reclamadas por la Señora **KELLY ALEXANDRA PASTRANA ALVARADO** con quién si tuvieron una relación laboral.*

SEGUNDO: *Si bien es cierto el 31 de Octubre de 2012 la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL** suscribió el contrato de Prestación de Servicios No.12000194-OJ-2012 con el **CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD**, cuyo objeto consistió en la prestación del servicio como medica en sanidad aeroportuaria del Aeropuerto de Neiva.*

*No es obligación, ni responsabilidad de la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL** hacerse cargo de las obligaciones propias adquiridas por personas naturales y/o jurídicas desde el momento de la suscripción del contrato de prestación de servicios número 12000194-OJ-2012, ya que la actividad que dicen los demandantes desplegaron, lo fue en beneficio del **CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD**, quien en virtud del contrato suscrito desplego la prestación del servicio como medica en sanidad aeroportuaria del Aeropuerto de Neiva.*

El plazo del citado contrato inicialmente fue de Veintiún (21) contados a partir del 1 de Noviembre de 2012 hasta el 31 de julio de 2014, pero dado que hubo necesidad de suscribir los adicionales, el plazo final del contrato, estableciéndose como fecha de terminación del contrato el fecha 15 de Diciembre de 2014.

Teniendo en cuenta que el contrato es Ley para las partes, se pactó en dicho acuerdo de voluntades a través del siguiente clausulado:

CLAUSULA DÉCIMA: “(...) GARANTÍAS. *Para garantizar el cumplimiento general de las obligaciones derivadas de este contrato, EL CONTRATISTA deberá constituir a su costa y a favor de la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL**...como única asegurada y beneficiaria, las siguientes garantías: c) AMPARO DE PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES*



LABORALES. *En una cuantía equivalente al treinta por ciento (30%) del valor del contrato, con una vigencia igual a la ejecución del contrato y deberá prorrogarse por tres (3) años más contados a partir del acta de recibo final...*"

CLAUSULA DÉCIMO CUARTA: *"(...) NOMBRAMIENTO DE PERSONAL. ...todos los empleados serán nombrados y removidos por el CONTRATISTA, quién es el único responsable de la vinculación del personal y del cumplimiento de todas las disposiciones legales sobre contratación laboral. LA UNIDAD no adquiere compromisos ni obligaciones con persona alguna del contratista por cualquier concepto, en razón de los trabajos contratados..."*

CLÁUSULA DÉCIMO QUINCE. *"(...) SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES LABORALES. EL CONTRATISTA asume en calidad de empleador la vinculación del personal necesario para la ejecución del presente contrato, en consecuencia, las relaciones patronales se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones concordantes y complementarias y no vinculan a LA UNIDAD en manera alguna..."*.

CLAUSULA DIECINUEVE. CLÁSULA DE INDEMNIDAD. *"(...) EL CONTRATISTA mantendrá libre a LA UNIDAD de todo daño o perjuicio originado en reclamación, demandan acciones legales o similares, provenientes de terceros que tenga como causa toda acción u omisión del contratista, sus subcontratistas o dependientes a su cargo, durante la ejecución del contrato, de conformidad con el Artículo 1 del decreto 931 de 2009..."*

TERCERO: *Los fundamentos jurídicos del tema que nos ocupa, los plantea de manera clara y precisa, el Doctor German Isaza Cadavid, en su obra Derecho Laboral Aplicado, Páginas 70 y 71, así:*

"1-. Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras la prestación de un servicio en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones o indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

2-. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra también será solidariamente responsable en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente



a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas”

Como se observa dos relaciones jurídicas se contemplan, a saber:

- a) Una entre la persona que se encarga de la ejecución de una labor o labor y la persona que la realiza; y*
- b) Otra entre quién cumple el trabajo y los colaboradores que para tal fin utiliza.*

La primera origina un contrato de obra entre el artífice y su beneficiario y exige la concurrencia de estos requisitos: que el contratista se obligue a ejecutar la obra o labor con libertad, autonomía técnica y directiva, empleando en ella sus propios medios y asumiendo los riesgos del negocio, y de parte del beneficiario, que se obligue a pagar por el trabajo un precio determinado.

La segunda relación requiere el lleno de los requisitos de todo contrato de trabajo, que detalle el art. 23 del estatuto laboral sustantivo.

El primer contrato ofrece dos modalidades así:

- 1.- La obra o labor es extraña a las actividades normales de quién encargó su ejecución; y*
- 2.- Pertenece ella al giro ordinario de los negocios del beneficiario del trabajo.*

En el primer caso el contrato de obra produce efectos entre los contratantes; en el segundo entre estos y trabajadores del contratista independiente.

Conforme a lo expuesto, no basta que el ejecutor sea un contratista independiente, sino que entre el contrato de obra o labor y el de trabajo medie una relación de causalidad, la cual consiste en que la obra o labor pertenezca a las actividades normales o corrientes de quién encargo su ejecución, pues si es ajena a ella, los trabajadores del contratista independiente no tienen contra el beneficiario del trabajo, la acción solidaria que consagra el nombrado texto legal.

Quién se presente, pues a reclamar en juicio de obligaciones a cargo del beneficiario, emanadas de un contrato laboral celebrado con el contratista independiente, debe probar el contrato de trabajo con éste, el de obra entre el beneficiario del trabajo y el contratista independiente; y la relación de causalidad entre los dos contratos en la forma ya explicada.

De acuerdo con los anteriores principios, “la obligación solidaria en favor del trabajador y a cargo del empresario, descansa en dos fundamentos de hecho: el contrato de obra y el de trabajo. Son autónomas las obligaciones emanadas en los dos contratos y, por lo mismo exigen prueba separada. Las aportadas al juicio para demostrar el contrato de obra deben producirse respecto de los sujetos de esa relación jurídica (empresario y contratista



independiente) y las aducidas para acreditar el contrato de trabajo, frente a los sujetos de esa figura jurídica (contratistas independientes y sus empleados). No quiere ello decir que el empresario, en cuanto a las pruebas para establecer el contrato de trabajo, pueda ser colocado al margen sin ninguna injerencia en su control. Es obvio que tiene facultad para contradecirlas, porque la relación procesal es una sola y en ella, es parte el empresario. En el juicio su posición y la del contratista independiente, en relación con el trabajador, es la de Litis consorcio necesario. No reconoce expresamente la Ley esta figura, pero la registra la jurisprudencia. De acuerdo con ella y la Doctrina, los litisconsortes, en sus relaciones con la contraparte, se considera como litigantes separados, de modo que los actos de cada uno de ellos no redundan en provecho ni en perjuicio de los otros (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de Noviembre 13 de 1968).

Igualmente, la jurisprudencia en esta materia ha expresado “Indudablemente el artículo 3 del Decreto 2351 de 1965 que subrogó el art. 34 del C.S.T. consagra una responsabilidad solidaria de contratistas y beneficiarios, PERO LIMITADA, pues se predica legalmente cuando la naturaleza o finalidad de la obra contratada sea conexa con la actividad ordinaria del beneficiario y tiene desde luego su fundamento principal en la existencia de un contrato de trabajo entre el contratista y el trabajador. Es decir que si la labor u obra no es extraña a las actividades normales de quién encargo su ejecución, el contrato produce efectos entre el beneficiario y los trabajadores del contratista independiente que se compromete con el contratante a construir una obra, es el patrono directamente responsable de los derechos laborales correspondientes a los trabajadores que debió vincular para ejecutar la prestación. Tampoco se cuestiona que el beneficiario o dueño de la obra sin ser empleador de estos operarios, por virtud legal es responsable solidario de sus salarios, prestaciones e indemnizaciones, a menos que a la obra contratada sea extraña a su actividad normal.

El problema radica en definir el alcance de tal solidaridad, particularmente en lo hace al cobro judicial de los derechos laborales en juego. A este propósito ha de advertir en primer término que conforme a lo preceptúa los artículos 1568 y 1571 del Código Civil, la solidaridad pasiva supone que el acreedor está facultado para exigir el total de la deuda a cada uno de los deudores y podrá dirigirse contra todos en conjunto o contra cualquiera de ellos a su arbitrio. Esta índole de la solidaridad permite inferir en principio, que, si reclama a uno de los deudores, no es indispensable citar a juicio a los demás para integrar debidamente el contradictorio necesario.

Sin embargo, no es dable trasladar en términos absolutos esta conclusión en materia laboral, ya que la naturaleza misma de las relaciones jurídicas puede excluirla, máxime si se toma en consideración que con arreglo a las normas procedimentales que desarrollan el derecho de defensa “cuando el proceso verse sobre relaciones o actos jurídicos respecto de los cuales, por su naturaleza o disposición legal, no fuere posible resolver el mérito SIN la comparecencia de



las personas que sean sujetos de tales relaciones o que intervinieron en dichos actos, la demanda deberá formularse por todos o dirigirse contra todas"..." (C.P.C. art. 83) de forma que se garantiza que quién pueda verse afectado, en sus intereses por su decisión que en determinado asunto debe emitirse por a administración de justicia, ha de ser convocado al proceso, a fin de que tenga la posibilidad de exponer si lo desea su punto de vista, sus razones o justificaciones.

*Así tratándose del contratista independiente, este es el obligado directo frente al trabajador, el responsable último, el sujeto de la relación sustancial de modo que si cancela la deuda ésta se extingue en forma definitiva, excluyéndose cualquier posibilidad de repetición, **al paso que el beneficiario solo es obligado indirecto, extraño a la relación de trabajo generadora en sí, el garante de una deuda** ajena de ahí que si llega a cancelar el débito laboral al operario surge a su favor el derecho de repetición ante el contratista, para obtener el reembolso de lo pagado con intereses e indemnización de perjuicios si es el caso.*

Se desprende, por lo tanto, que, si el contratista es demandado único, no es forzoso llamar al beneficiario, pues en la hipótesis de prosperar el reclamo no surge derecho de repetición en contra de este de forma que el fallo no lo afecta. En cambio, no procede demandar solo al beneficiario pues resulta indispensable citar al contratista para integrar el contradictorio, en vista de que este es el sujeto directo de la relación jurídica y se vería afectado en todo caso, dada la viabilidad legal de la repetición, en el evento de una decisión desfavorable.

Ahora bien, la garantía legal de erigir en deudor solidario al dueño de la obra, desde un enfoque procesal se traduce en la facultad del trabajador de demandar sus derechos laborales solo al contratista o incluir como codemandado al beneficiario, de manera que si el trabajador interesado, se dirige exclusivamente la contratista y la justicia profiere decisión condenatoria, el afectado único es éste, pues las decisiones judiciales tienen un efecto exclusivo inter-partes.

Además, por las razones superiores que anota el censor, se impone concluir que ello impide que en otro proceso el trabajador interesado persiga la solidaridad del beneficiario, como ocurrió en el asunto de los autos, ya que a este le conculcaría el derecho constitucional que le asiste de controvertir los aspectos probatorios y sustanciales relativos a la relación jurídica con base en la cual se produjeron las condenas cuya extensión se persigue. Y si se buscara proponer de nuevo al beneficiario estos temas en diferente juicio, resultaría indispensable vincular al contratista pues, en reiteración de lo arriba expuesto, este no podría quedar desligado de un debate judicial relativo a una relación sustancial en la que fue sujeto principal y dentro del cual se cobra nada menos que una deuda suya, de suerte que operaría la cosa juzgada. (corte Suprema de Justicia, sala de Casación Laboral, Sentencia del 13 de mayo de 1997).



En el caso que nos ocupa, el objeto de la entidad contratante y beneficiaria de la prestación del servicio es el desarrollo de la Aviación Civil y el control del espacio aéreo, y el contrato celebrado con el CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD, es la PRESTACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS Y DE AUXILIARES DE ENFERMERIA PARA LAS SANIDADES AEROPORTUARIAS DE LOS AEROPUERTOS ADMINISTRADOS POR LA AERONAUTICA CIVIL. Lo anterior significa que las labores desempeñadas por beneficiario y contratista de la prestación del servicio son completamente diferentes y por lo tanto no opera la solidaridad reclamada por el apoderado de la demandante tal y como lo demuestro con los argumentos y jurisprudencia presentada. Es más, la aquí demandante, contrato laboralmente con el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN SALUD INTEGRAL, SINTRACORP, subcontratista del CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD. Así que muchísimo menos tiene que ver la labor que desarrolla la entidad con la labor que desarrollo la demandante.

*Las Cláusulas antes citadas, se desprende que el Contratista **CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD** asume todos los riesgos derivados de la actividad contratada, así mismo concretan de manera diáfana que la Entidad que represento no le cabe ninguna responsabilidad en el presente asunto, debido a que de acuerdo con las obligaciones establecidas en el contrato No.12000104-OJ-2012, a quien le correspondía contratar el personal era al Consorcio, derivándose de ello la consiguiente atención, solución y cumplimiento de las obligaciones que de allí se deriven.*

*Deja al descubierto lo anterior, que el **CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD** desde el momento de la suscripción del Contrato de Prestación de Servicios No. 12000194-OJ-2012 c y sus adicionales 01 y 02 estuvo a entera libertad de escoger el personal para laborar, y dando cumplimiento al Clausulado antes citado, mi representada no tuvo ni ha tenido injerencia alguna en la escogencia de sus trabajadores y menos aún le cabe responsabilidad alguna de dichas relaciones laborales.*

CUARTO: EN CUANTO A LA SITUACIÓN DEL CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD O FRENTE A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL

Se trata de dos empresas totalmente diferentes, con fines distintos, cuya única relación es el contrato de Prestación de Servicio No.12000194-OJ-2012, que simplemente es el resultado de un proceso de licitación, oferentes y adjudicación, más en modo alguno establece relación entre los dos. Se entiende que una vez que se adjudica el contrato a uno de los oferentes, es porque éste hizo la mejor oferta con respecto a los demás y sus condiciones se ajustan a lo que busca la Administración.



Ahora bien, los objetos de las dos empresas, esto es **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL y CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD**, son absolutamente diferentes, una cosa es que el Consorcio para realizar las funciones obligaciones contraídas con la firma del contrato No.12000194-OJ-2012 se vio precisado a contratar empleados para que prestaran sus servicios en el Aeropuerto de Neiva, y otros, es que dichos empleados por el hecho de prestar sus servicios en un terminal aéreo sean funcionarios de la Aeronáutica Civil, son dos aspectos totalmente distintos, de ahí que la figura de la Solidaridad consagrada en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, en el presente caso está descartada. Es más, el régimen al que pertenecen los empleados del Consorcio es de Derecho privado, mientras que los funcionarios de la **AERONAUTICA CIVIL** se encuentran cubiertos por el régimen establecido para los empleados públicos.

Para La H. Corte Suprema de Justicia, lo que determina que el beneficiario o dueño de la obra asuma responsabilidad frente a los trabajadores del contratista por vía de solidaridad, es la relación existente entre la actividad que desarrollo ese beneficiario o dueño de la obra y la que ejecute el contratista por medio de sus trabajadores.

En efecto, el objetivo de la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL**, lo determina el artículo 3° del Decreto 2724 de 1993 que en su tenor literal establece:

“La Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, tiene como objetivo garantizar el desarrollo de la aviación civil, y de la administración del espacio aéreo en condiciones de seguridad y eficiencia, en concordancia con las políticas, planes y programas gubernamentales en materia económico- social y de relaciones internacionales”

Es claro que el objeto social del Consorcio en manera alguna se relaciona con el de la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL**, por cuanto en tratándose de ésta última, su objeto es exclusivo por ser autoridad aeronáutica, circunstancia que en ningún momento podría predicar el primero.

Y la NACIÓN (la AEROCIVIL es parte de aquella) es la propietaria de los bienes públicos, de uso público por destinación, los aeropuertos, para los que se contrató la prestación del servicio; pero el beneficiario de la prestación del servicio contratado es, en últimas todo aquel que utiliza o goza de la infraestructura Aeroportuaria sobre la cual reposa y se desarrolla la actividad aeronáutica.

Por lo tanto, el beneficiario del trabajo o dueño de la obra será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan



derecho los trabajadores del contratista, excepto (a menos que) la labor contratada sea extraña (no sea la propia) del beneficiario o propietario de la obra.

Y la solidaridad presunta establecida en el artículo transcrito está condicionada a que, como lo plasma la norma, a) el beneficiario del servicio o propietario de la obra sea otra persona distinta al contratista; b) que el contratista tenga por objeto el desarrollar labores no extrañas al objeto social del dueño o beneficiario. Lo cual no se da en el caso que nos ocupa.

*Como lo argumentamos, el objeto de la AEROCIVIL es garantizar el desarrollo de la aviación civil y de la administración del espacio aéreo en condiciones de seguridad y eficiencia, en concordancia con las políticas, planes y programas gubernamentales en materia económico-social y de relaciones internacionales. Ahora bien, el llamado a pagar las obligaciones laborales de sus empleados es el empleador, por todo o anterior proponemos las siguientes. Por lo anterior, y siendo totalmente diferentes las actividades desarrolladas por las demandadas, no es legal ni lógico, que mi representada responda por los conceptos laborales que según la demandante le adeuda el patrono, menos aún por su estado de embarazo, cotizaciones, o pagos que solo le competen para la época al contratista **CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD**, quienes de acuerdo a las obligaciones contraídas en la celebración del contrato de Prestación de Servicio No.12000194-OJ-2012, es el directamente responsable del personal que se encontraba a su cargo y del cumplimiento de las condiciones laborales por medio de las cuales se vinculó a cada uno de ellos.*

De lo anterior se desprende, que, en lo referente a lo solicitado por la aquí demandante Kelly Alexandra Pastrana Alvarado, y de conformidad a lo indicado en los artículos anteriormente expuesto, se encuentra QUE NO EXISTE, NI EXISTIO VINCULO LABORAL, y no se le debe PAGAR lo solicitado por mi representada AERONÁUTICA CIVIL, menos aún intereses de ninguna naturaleza, reintegro ni nada que se parezca, por las razones ya expuestas.

QUINTO: Que el Decreto 260 de 2004 "Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil", determina: QUE EL OBJETO Y FINALIDAD PARA LA CUAL FUE CREADA Y ORGANIZADA LA AERONAUTICA CIVIL: DECRETO 260 DE 2004, MODIFICADO POR EL DECRETO 823 DE MAYO 16 DE 2017 DICE:

DECRETO 260 28/01/2004: Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - AEROCIVIL y se dictan otras disposiciones



Artículo 1°. Naturaleza Jurídica. La Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - AEROCIVIL, es una entidad especializada de carácter técnico adscrita al Ministerio de Transporte, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente. La Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - AEROCIVIL, tendrá su sede principal en la ciudad de Bogotá, D. C.

Artículo 2°. Jurisdicción y competencia. La Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - AEROCIVIL, es la autoridad en materia aeronáutica en todo el territorio nacional y le compete regular, administrar, vigilar y controlar el uso del espacio aéreo colombiano por parte de la aviación civil, y coordinar las relaciones de esta con la aviación de Estado; desarrollando las políticas, estrategias, planes, programas y proyectos sobre la materia, contribuyendo de esta manera al mantenimiento de la seguridad y soberanía nacional. Le corresponde también la prestación de servicios aeronáuticos y, con carácter exclusivo, desarrollar y operar las ayudas requeridas para que la navegación en el espacio aéreo colombiano se efectúe con seguridad.

Así mismo, le corresponde reglamentar y supervisar la infraestructura aeroportuaria del país, y administrar directa o indirectamente los aeropuertos de su propiedad y los de propiedad de la Nación.

Igualmente autorizará y vigilará la construcción de aeródromos, actividad esta que continuarán desarrollando las entidades territoriales, las asociaciones de estas o el sector privado.

Artículo 3°. Objetivo. La Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - AEROCIVIL, tiene como objetivo garantizar el desarrollo de la aviación civil y de la administración del espacio aéreo en condiciones de seguridad y eficiencia, en concordancia con las políticas, planes y programas gubernamentales en materia económico-social y de relaciones internacionales.

Artículo 5°. Funciones de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - AEROCIVIL. Son funciones generales de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - AEROCIVIL, las siguientes:

1. Coordinar con el Ministerio de Transporte la definición de políticas y planes generales de aeronáutica civil y transporte aéreo, dentro del plan global del transporte, propendiendo por el desarrollo aeronáutico y aeroportuario del país.
2. Formular propuestas al Ministerio de Transporte para la definición de las políticas y planes generales de aeronáutica civil y transporte aéreo, dentro del plan



global del transporte, propendiendo por el desarrollo aeronáutico y aeroportuario del país.

3. Garantizar el cumplimiento del Convenio de Aviación Civil Internacional y sus anexos.

4. Armonizar las disposiciones que promulgue la Organización de Aviación Civil Internacional con los Reglamentos Aeronáuticos Colombianos.

5. Dirigir, organizar, coordinar, regular técnicamente el transporte aéreo.

6. Controlar, supervisar y asistir la operación y navegación aérea que se realice en el espacio aéreo sometido a la soberanía nacional.

7. Promover e implementar estrategias de mercadeo y comercialización que propendan por el desarrollo, crecimiento y fortalecimiento de los servicios del sector aéreo y aeroportuario.

8. Desarrollar, interpretar y aplicar en todos sus aspectos las normas sobre aviación civil y transporte aéreo y ejercer vigilancia sobre su cumplimiento.

9. Ejecutar las actividades necesarias para conformar, mantener, administrar, operar y vigilar la infraestructura aeronáutica y aeroportuaria que sea de su competencia. 10. Expedir, modificar y mantener los reglamentos aeronáuticos, conforme al desarrollo de la aviación civil.

11. Vigilar, evaluar y controlar el cumplimiento de las normas aeronáuticas y aeroportuarias en los aeropuertos propios, concesionados, descentralizados o privados.

12. Propiciar la participación regional y los esquemas mixtos en la administración aeroportuaria.

13. Intervenir y sancionar en caso de violación a los reglamentos aeronáuticos o a la seguridad aeroportuaria.

14. Fijar y desarrollar la política tarifaria, en materia de transporte aéreo nacional e internacional y sancionar su violación.

15. Desarrollar la política tarifaria, en materia de transporte aéreo y sancionar su violación.

16. Establecer las tarifas, tasas y derechos en materia de transporte aéreo.



17. *Fijar, recaudar y cobrar las tasas, tarifas y derechos por la prestación de los servicios aeronáuticos y aeroportuarios o los que se generen por las concesiones, autorizaciones, licencias o cualquier otro tipo de ingreso o bien patrimonial.*
18. *Dirigir, organizar, operar y controlar con exclusividad y en lo de su competencia, las telecomunicaciones aeronáuticas.*
19. *Conducir en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores las relaciones con autoridades aeronáuticas de otros países y con organismos internacionales de aviación civil.*
20. *Coordinar los lineamientos con las demás entidades u organismos que tengan a su cargo funciones complementarias con la aviación y el transporte aéreo.*
21. *Propender por el perfeccionamiento, actualización y capacitación técnica del personal aeronáutico, conforme a los desarrollos tecnológicos.*
22. *Realizar todas las operaciones administrativas y comerciales para el cabal cumplimiento de su objetivo.*
23. *Fomentar y estimular las investigaciones en ciencia y en tecnología aeronáutica y aeroespacial.*
24. *Facilitar la prestación de la asistencia técnica a las entidades de derecho público internacionales o de otros países que la soliciten, bajo acuerdos de cooperación bilateral o multilateral.*
25. *Las demás que señale la ley de acuerdo con la naturaleza del modo de transporte.*

*Así las cosas, es lo suficientemente claro que la Aeronáutica Civil suscribió un contrato de prestación de servicios con el **CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD**, se celebró por el Estado en este caso la Aeronáutica Civil, teniendo en cuenta que la función de la administración no puede ser suministrada por personas vinculadas con la entidad oficial (UAEAC) contratante o cuando requiere de conocimientos especializados como es el caso, mí representada no tiene en su planta de personal médicos, porque es una entidad técnica, y su función no es la de ser prestadora de salud, de ahí que requiera contratar ese servicio especializado.*

Cuando el Juez de primera instancia se equivoca rotundamente primero al señalar que el Decreto 260 de 2004 determina como función la médica, sin tener en cuenta la naturaleza, el objetivo, y las funciones determinadas en el Art. 1, 3, y 5, acomodando de manera equivocada el fallo, sin tener en cuenta la integridad del Decreto, en ninguna de sus 25 funciones, se circunscribe a la parte de salud, dando un alcance diferente de errónea interpretación al decreto, y al articulado.



Los fundamentos jurídicos del tema que nos ocupa, los plantea de manera clara y precisa, el Doctor German Isaza Cadavid, en su obra Derecho Laboral Aplicado, Páginas 70 y 71, así:

“1-. Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras la prestación de un servicio en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio (Son labores extrañas a la Naturaleza para lo cual fue creada y el objeto), será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones o indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

2-. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra también será solidariamente responsable en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas”

*En este caso concreto, el beneficiario, no era la Aeronáutica Civil, sino el **CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD**, quien se beneficiaba del servicio que prestaba la médica, era quién se lucraba.*

Como se observa dos relaciones jurídicas se contemplan, a saber:

- a. Una entre la persona que se encarga de la ejecución de una labor o labor y la persona que la realiza; y*
- b. Otra entre quién cumple el trabajo y los colaboradores que para tal fin utiliza.*

La primera origina un contrato de obra entre el artífice y su beneficiario y exige la concurrencia de estos requisitos: que el contratista se obligue a ejecutar la obra o labor con libertad, autonomía técnica y directiva, empleando en ella sus propios medios y asumiendo los riesgos del negocio, y de parte del beneficiario, que se obligue a pagar por el trabajo un precio determinado.

La segunda relación requiere el lleno de los requisitos de todo contrato de trabajo, que detalle el art. 23 del estatuto laboral sustantivo.

El primer contrato ofrece dos modalidades así:



1.- La obra o labor es extraña a las actividades normales de quién encargó su ejecución; y

2.- Pertenece ella al giro ordinario de los negocios del beneficiario del trabajo.

En el primer caso el contrato de obra produce efectos entre los contratantes; en el segundo entre estos y trabajadores del contratista independiente.

*Conforme a lo expuesto, no basta que el ejecutor sea un contratista independiente, sino que entre el contrato de obra o labor y el de trabajo medie una relación de causalidad, la cual consiste en que la obra o labor pertenezca a las **actividades normales o corrientes de quién encargó su ejecución**, pues si es ajena a ella, los trabajadores del contratista independiente no tienen contra el beneficiario del trabajo, la acción solidaria que consagra el nombrado texto legal.*

En el caso que nos ocupa, el objeto de la entidad contratante y beneficiaria de la prestación del servicio es el desarrollo de la Aviación Civil y el control del espacio aéreo, y el contrato celebrado con el CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD, es la PRESTACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS Y DE AUXILIARES DE ENFERMERIA PARA LAS SANIDADES AEROPORTUARIAS DE LOS AEROPUERTOS ADMINISTRADOS POR LA AERONAUTICA CIVIL. Lo anterior significa que las labores desempeñadas por beneficiario y contratista de la prestación del servicio son completamente diferentes y por lo tanto no opera la solidaridad reclamada por el apoderado de la demandante tal y como lo demuestro con los argumentos y jurisprudencia presentada.

Es más, la aquí demandante, contrato laboralmente con el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN SALUD INTEGRAL, SINTRACORP, subcontratista del CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD. Así que muchísimo menos tiene que ver la labor que desarrolla la entidad con la labor que desarrolla la demandante.

*Las Cláusulas antes citadas, se desprende que el Contratista **CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD** asume todos los riesgos derivados de la actividad contratada, así mismo concretan de manera diáfana que la Entidad que represento no le cabe ninguna responsabilidad en el presente asunto, debido a que de acuerdo con las obligaciones establecidas en el contrato No.12000104-OJ-2012, a quien le correspondía contratar el personal era al Consorcio, derivándose de ello la consiguiente atención, solución y cumplimiento de las obligaciones que de allí se deriven.*

Deja al descubierto lo anterior, que el CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD desde el momento de la suscripción del Contrato de Prestación de Servicios No. 12000194-OJ-2012 c y sus adicionales 01 y 02 estuvo a entera libertad de escoger el personal



para laborar, y dando cumplimiento al Clausulado antes citado, mi representada no tuvo ni ha tenido injerencia alguna en la escogencia de sus trabajadores y menos aún le cabe responsabilidad alguna de dichas relaciones laborales.

*Ahora bien, los objetos de las dos empresas, esto es **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL y CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD**, son absolutamente diferentes, una cosa es que el Consorcio para realizar las funciones obligaciones contraídas con la firma del contrato No.12000194-OJ-2012 se vio precisado a contratar empleados para que prestaran sus servicios en el Aeropuerto de Neiva, y otros, es que dichos empleados por el hecho de prestar sus servicios en un terminal aéreo sean funcionarios de la Aeronáutica Civil, son dos aspectos totalmente distintos, de ahí que la figura de la Solidaridad consagrada en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, en el presente caso está descartada. Es más, el régimen al que pertenecen los empleados del Consorcio es de Derecho privado, mientras que los Funcionarios de la **AERONAUTICA CIVIL** se encuentran cubiertos por el régimen establecido para los empleados públicos.*

Para La H. Corte Suprema de Justicia, lo que determina que el beneficiario o dueño de la obra asuma responsabilidad frente a los trabajadores del contratista por vía de solidaridad, es la relación existente entre la actividad que desarrollo ese beneficiario o dueño de la obra y la que ejecute el contratista por medio de sus trabajadores.

*En efecto, el objetivo de la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL**, lo determina el artículo 1, 3 y 5 del Decreto 260 de 2004 para la época, hoy modificado por el Decreto 823 de Mayo 16 de 2017 Ar. 2.*

“La Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, tiene como objetivo garantizar el desarrollo de la aviación civil, y de la administración del espacio aéreo en condiciones de seguridad y eficiencia, en concordancia con las políticas, planes y programas gubernamentales en materia económico- social y de relaciones internacionales”

*Es claro que el objeto social del Consorcio en manera alguna se relaciona con el de la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL**, por cuanto en tratándose de ésta última, su objeto es exclusivo por ser autoridad aeronáutica, circunstancia que en ningún momento podría predicar el primero.*

Y la NACIÓN (la AEROCIVIL es parte de aquella) es la propietaria de los bienes públicos, de uso público por destinación, los aeropuertos, para los que se contrató la prestación del servicio; pero el beneficiario de la prestación del servicio contratado es, en últimas todo aquel que utiliza o goza de la infraestructura Aeroportuaria sobre la cual reposa y se desarrolla la actividad aeronáutica.



Como lo argumentamos, el objeto de la AEROCIVIL es garantizar el desarrollo de la aviación civil y de la administración del espacio aéreo en condiciones de seguridad y eficiencia, en concordancia con las políticas, planes y programas gubernamentales en materia económico-social y de relaciones internacionales. Ahora bien, el llamado a pagar las obligaciones laborales de sus empleados es el empleador, por todo o anterior proponemos las siguientes.

Por lo anterior, y siendo totalmente diferentes las actividades desarrolladas por las demandadas, no es legal ni lógico, que mi representada responda por los conceptos laborales que según la demandante le adeuda el patrono, menos aún por su estado de embarazo, cotizaciones, o pagos que solo le competen para la época al contratista SINTRACORP que formo parte del **CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD**, quienes de acuerdo a las obligaciones contraídas en la celebración del contrato de Prestación de Servicio No.12000194-OJ-2012, es el directamente responsable del personal que se encontraba a su cargo y del cumplimiento de las condiciones laborales por medio de las cuales se vinculó a cada uno de ellos.

De lo anterior se desprende, que, en lo referente a lo solicitado por la aquí demandante Kelly Alexandra Pastrana Alvarado, y de conformidad a lo indicado en los artículos anteriormente expuesto, se encuentra QUE NO EXISTE, NI EXISTIO VINCULO LABORAL, y no se le debe PAGAR lo solicitado por mi representada AERONÁUTICA CIVIL, menos aún intereses de ninguna naturaleza, reintegro ni nada que se parezca, por las razones ya expuestas.

SSEXTO: Contrato de Prestación de Servicio cuyo Beneficiario del trabajo de la médica para época del contrato fue el CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD:

1. Los contratos de prestación de servicios **no generan relación laboral, ni prestaciones sociales**, desconociendo el principio de primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo, ya que a manera de una presunción de iure se descarta la posibilidad de que el contratista reclame judicialmente la declaratoria de la existencia de una relación laboral, así como los principios de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales y **de estabilidad en el empleo, dada la temporalidad de los mismos.**

2. Conforme a las Características del contrato de prestación de servicios y sus diferencias con el contrato de trabajo. Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, sección tercera, Consejo ponente: Dra. María Elena Giraldo Gómez, de fecha marzo 18/04, RD. 05012324000199204733 Actor Luis Antonio Mogollón y otros. Demandado: Nación (Ministerio de Defensa - Ejército Nacional). Referencia: No. Interno 14.733. Acción de reparación directa.



“El contrato de prestación de servicios, se celebra por el Estado en aquellos eventos en que la función de la administración no puede ser suministrada por personas vinculadas con la entidad oficial contratante o cuando requiere de conocimientos especializados, para lo cual se establecen las siguientes características:

a. La prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores debido a la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales.

El objeto contractual lo conforma la realización temporal de actividades inherentes al funcionamiento de la entidad respectiva, es decir, RELACIONADAS CON EL OBJETO Y FINALIDAD PARA LA CUAL FUE CREADA Y ORGANIZADA. Podrá, por esta razón, el contrato de prestación de servicios tener también por objeto funciones administrativas en los términos que se establezcan por la ley, de acuerdo con el mandato constitucional contenido en el inciso segundo del artículo 210 de la Constitución Política, según el cual “...Los particulares pueden cumplir funciones administrativas en las condiciones que señale la ley.”.

b. La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato. Esto significa que el contratista dispone de un amplio margen de discrecionalidad en cuanto concierne a la ejecución del objeto contractual dentro del plazo fijado y a la realización de la labor, según las estipulaciones acordadas.

Es evidente que por regla general la función pública se presta por parte del personal perteneciente a la entidad oficial correspondiente y sólo, excepcionalmente, en los casos previstos, cuando las actividades de la administración no puedan realizarse con personal de planta o requieran de conocimientos especializados, aquellas podrán ser ejercidas a través de la modalidad del contrato de prestación de servicios.

c. La vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado y es indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido. En el caso de que las actividades con ellos atendidas demanden una permanencia mayor e indefinida, excediendo su carácter excepcional y temporal para convertirse en ordinario y permanente, será necesario que la respectiva entidad adopte las medidas y provisiones pertinentes a fin de que se dé cabal cumplimiento a lo previsto en el artículo 122 de la Carta Política, según el cual se requiere que el empleo público quede contemplado en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Por último, teniendo en cuenta el grado de autonomía e independencia del contrato de prestación de servicios de que trata el precepto acusado y la naturaleza de las funciones desarrolladas, no es posible admitir confusión alguna con otras formas contractuales y mucho



menos con los elementos configurativos de la relación laboral, razón por la cual no es procedente en aquellos eventos el reconocimiento de los derechos derivados de la subordinación y del contrato de trabajo en general.

Del análisis comparativo de las dos modalidades contractuales -contrato de prestación de servicios y contrato de trabajo- se obtiene que sus elementos son bien diferentes, de manera que cada uno de ellos reviste singularidades propias y disímiles, que se hacen inconfundibles tanto para los fines perseguidos, como por la naturaleza y objeto de los mismos.

Así las cosas, la entidad no está facultada para exigir subordinación o dependencia al contratista ni algo distinto del cumplimiento de los términos del contrato, ni pretender el pago de un salario como contraprestación de los servicios derivados del contrato de trabajo, sino, más bien, de honorarios profesionales a causa de la actividad del mandato respectivo.

Una nota característica del contrato de prestación de servicios es que procede exclusivamente para funciones transitorias, por cuanto el artículo 7º del decreto 1950 de 1973 dispone que “en ningún caso podrán celebrarse contratos de prestación de servicios para el desempeño de funciones públicas de carácter permanente”. Por consiguiente, estos contratos no están previstos para sustituir la institución de la “planta de personal”.

Como así se determina en el Consejo de Estado, sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda-Subsección “A” CONSEJERO PONENTE: FLAVIO AUGUSTO RODRIGUEZ ARCE., Santa Fe de Bogotá, D.C., quince (15) de abril de mil novecientos noventa y nueve (1999). -Radicación número: 2999/98, Actor: WILSON HELY PRADA BELLO, Expediente No. 12178-2999/98, ASUNTOS MUNICIPALES, que dice:

“Y respecto a los requisitos necesarios para iniciar el desempeño de un cargo, el artículo 122 de la C.P. determina que:

“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Ningún servidor público entrará a ejercer el cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben ...”

“Para acceder a un determinado cargo público se deben cumplir todos y cada uno de los requisitos y condiciones señalados en la constitución y en la ley, el sólo hecho de trabajar para el Estado, no confiere la condición de empleado público.



“Además, en reiteradas ocasiones esta Sala ha expresado que no existe escalafonamiento automático en carrera, y que para ingresar a ella es necesario que se agoten todas y cada una de las etapas previstas por la norma pues el pilar de la carrera está en la selección por méritos y la capacidad de quien es seleccionado para ingresar en ella.....”

En ese orden de ideas:

1. La Aeronáutica Civil suscribió contrato de prestación de servicios el 31 de octubre de 2012 entre la AERONÁUTICA CIVIL y el CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD, contrato de prestación de servicio número 12000194-OJ-2012.

2. La señora **KELLY ALEXANDRA PASTRANA ALVARADO**, no se encontró en ningún momento en subordinación, diferente a una supervisoria, tal y como se contempló en el contrato, ni dependencia laboral de la entidad contratante, salvo lo pertinente al **objeto del contrato de prestación de servicio correspondiente al servicio médico al pasajero; tripulante o usuario, etc., en la sanidad aeroportuaria del Aeropuerto “Benito Salas” de Neiva - Huila**, conforme a los términos del contrato suscrito el 31 de octubre de 2012 entre la AERONÁUTICA CIVIL y el CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD, contrato de prestación de servicio número 12000194-OJ-2012 con un plazo de ejecución de 21 meses contados a partir del 1 de Noviembre de 2012 hasta el 31 de julio de 2014.

3. Una de las características esenciales del contrato de prestación de servicios es que la vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado, es indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido, en este caso ambas partes en el contrato, tenían pleno conocimiento de su duración o temporalidad caso concreto el contrato de prestación de servicio se suscribió fue con el CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD, y no con Kelly Alexandra Pastrana Alvarado

La prestación del servicio médico en sanidad aeroportuaria del terminal aéreo “Benito Salas Vargas” de Neiva - Huila, más no una vinculación laboral, por lo tanto, no es dable a mí representada expedir certificación de trayectoria y récord laboral, extensiones de horarios y otras eventualidades extraordinarias ya que este no está sometido a horario alguno, con plena autonomía en la prestación del servicio, menos a subordinación o sueldo salario alguno.

Al respecto la Corte Constitucional Sección Segunda, que en fallos como el inicialmente citado, de 23 de julio de 2005, volvió a la tesis primigenia que había sido trazada por la sección en sentencia de 18 de marzo de 1999, sostuvo que entre contratante y contratista puede existir una relación de coordinación en sus actividades, de manera que el segundo se somete a las condiciones necesarias para el desarrollo eficiente de la actividad encomendada, lo cual incluye el cumplimiento de horario, o el hecho de recibir una serie de instrucciones de sus superiores, o tener que reportar informes sobre sus resultados, pero ello no significa



necesariamente la configuración de un elemento de subordinación. Así lo estipuló la sentencia de Sala Plena del Consejo de Estado de 18 de noviembre de 2003, Rad. IJ- 0039 M.P. Nicolás Pájaro Peñaranda, en la que concluyó:

"...si bien es cierto que la actividad del contratista puede ser igual a la de empleados de planta, no es menos evidente que ello puede deberse a que este personal no alcance para colmar la aspiración del servicio público; situación que hace imperiosa la contratación de personas ajenas a la entidad. Y si ello es así, resulta obvio que deber) someterse a las pautas de ésta y a la forma como en ella se encuentran coordinadas las distintas actividades. Sería absurdo que contratistas encargados del aseo, que deben requerirse con urgencia durante la jornada ordinaria de trabajo de los empleados, laboren como ruedas sueltas y a horas en que no se les necesita. Y lo propio puede afirmarse respecto del servicio de cafetería, cuya prestación) puede adelantarse sino cuando se encuentra presente el personal de planta. **En vez de una subordinación la que surge es una actividad coordinada con el quehacer diario de la entidad, basada en las cláusulas contractuales.**" (Se destaca).

Manifiesta la demandante haber prestado sus servicios laborales en el Aeropuerto "Benito Salas Vargas" de Neiva - Huila, lo que significa que, en el evento de haber estado vinculada a dicho terminal aéreo, tal vinculación debió efectuarse a través de la suscripción de un acuerdo de voluntades como es el contrato de prestación de servicios con el **CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD**, quien fue su patrono más no la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL**, toda vez que a quien la aquí demandante le prestó sus servicios fue al **CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD en el AEROPUERTO DE NEIVA**.

En consecuencia, es claro que la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL**, no tiene responsabilidad alguna sobre los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones adeudadas a la demandante por parte del Consorcio, sea cual fuere el trabajo que éstos hubiesen desempeñado en las instalaciones del Aeropuerto "Benito Salas Vargas" de la Ciudad de Neiva, toda vez que de acuerdo a la narración de los hechos de la demanda la relación contractual existente entre la médica que prestaba sus servicios al contratista y el Consorcio, se derivó de los contratos de prestación de servicios número 12000194-OJ-2012 por cuatro meses y quince días más, por un valor de \$2.094.764.769,00 y un plazo de ejecución de 21 meses contados a partir del 1 de Noviembre de 2012 hasta el 31 de julio de 2014, suscrito entre la Entidad y el Consorcio **Soluciones Integrales en Salud** Aeropuerto de Neiva, liquidándose el 30 de enero de 2015, lo que significa que al término de la relación laboral de la demandante con el **CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD**, la Aeronáutica Civil no tenía vínculo contractual alguno con éste, siendo por consiguiente el único llamado a reconocerle y pagarle las presuntas sumas de dinero adeudadas y reclamadas por la Señora **KELLY ALEXANDRA PASTRANA ALVARADO** con quién si tuvieron una relación laboral.



*Porque no es obligación, ni de la responsabilidad de la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL** tenga que hacerse cargo de las obligaciones propias adquiridas por personas naturales y/o jurídicas desde el momento de la suscripción del contrato de prestación de servicios número 12000194-OJ-2012, ya que la actividad que dicen los demandantes desplegaron, lo fue en beneficio del CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD, quien en virtud del contrato suscrito desplego la prestación del servicio como medica en sanidad aeroportuaria del Aeropuerto de Neiva.*

4. DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS: *En efecto, el 31 de Octubre de 2012 la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL** suscribió el contrato de Prestación de Servicios No.12000194- OJ-2012 con el **CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD**, cuyo objeto consistió en la prestación del servicio como medica en sanidad aeroportuaria del Aeropuerto de Neiva.*

Teniendo en cuenta que el contrato es Ley para las partes, se pactó en dicho acuerdo de voluntades a través del siguiente clausulado:

A. MANEJO DE PERSONAL: SALARIO Y PRESTACIONES

CLAUSULA DÉCIMO CUARTA: *“(...) NOMBRAMIENTO DE PERSONAL. ...todos los empleados serán nombrados y removidos por el CONTRATISTA, quién es el único responsable de la vinculación del personal y del cumplimiento de todas las disposiciones legales sobre contratación laboral. LA UNIDAD no adquiere compromisos ni obligaciones con persona alguna del contratista por cualquier concepto, en razón de los trabajos contratados...”*

CLÁUSULA DÉCIMO QUINCE. *“(...) SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES LABORALES. EL CONTRATISTA asume en calidad de empleador la vinculación del personal necesario para la ejecución del presente contrato, en consecuencia, las relaciones patronales se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones concordantes y complementarias y no vinculan a LA UNIDAD en manera alguna...”*

*Por lo tanto, el manejo de personal, y lo que ello conlleva estaba a cargo del **CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD**.*

SEPTIMO: DE LA CLAUSULA DE INDEMNIDAD: *El Juez de primera instancia no se pronunció con respecto de este tema:*

CLAUSULA DIECINUEVE. CLÁSULA DE INDEMNIDAD. *“(...) EL CONTRATISTA mantendrá libre a LA UNIDAD de todo daño o perjuicio originado en*



reclamación, demandan acciones legales o similares, provenientes de terceros que tenga como causa toda acción u omisión del contratista, sus subcontratistas o dependientes a su cargo, durante la ejecución del contrato, de conformidad con el Artículo 1 del Decreto 931 de 2009...”

Con la Cláusula de Indemnidad suscrita en el contrato de prestación de servicios con el CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD, se evidencia y se acuerda que la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL NO SE HARA RESPONSABLE DE LAS RECLAMACIONES, DEMANDAS, ACCIONES LEGALES PROVENIENTES DE TERCEROS QUE TENGA ORIGEN EN LA ACCIÓN Y OMISIÓN DEL CONTRATISTA EN ESTE CASO DE CONSORCIO SOLUCIONES INTEGRALES EN SALUD.

Ante lo expuesto ruego a su despacho que en segunda instancia se revoque en su integridad el fallo proferido en primera instancia de fecha Marzo 26 de 2019.

Del Honorable Magistrado,

Atentamente,

OLGA LUCIA NAVARRO LOZANO
C.C. No. 39.564.052 de Girardot
T.P. No. 82.574 del C. S. De la Judicatura

HONORABLES MAGISTRADOS
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA CIVIL, FAMILIA, LABORAL
MP. Dr. EDGAR ROBLES RAMÍREZ
SECRETARIA GENERAL

REF.: ORDINARIO LABORAL DE KELLY ALEXANDRA
PASTRANA ALVARADO CONTRA SINTRACORP
Y OTROS

RAD. 41001 31 05 002 2017 00385 01

FERMÍN VARGAS BUENAVENTURA, identificado con la cédula de ciudadanía No. 12.226.429 de Pitalito, abogado con tarjeta profesional No. 49.516 del C.S.J., en mi carácter de apoderado judicial de la demandante en el proceso de la referencia, muy comedidamente presento a consideración de los H. Magistrados, los siguientes alegato en apoyo al recurso de apelación presentado por el suscrito contra la sentencia del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva del 26 de marzo de 2019, en aplicación del principio de consonancia de que trata el artículo 66A del CPTSSS.

De entrada es menester manifestar que me ratifico en todo lo expuesto en el recurso de apelación. Que estamos conforme con la sentencia en cuanto declaró la existencia de un contrato de trabajo, que la demandante Doctora Kelly Alexandra Pastrana Alvarado fue despedida en estado de embarazo y en la solidaridad por parte de la Aeronáutica Civil en los términos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, condenas que esperamos sean confirmadas.

Nuestra inconformidad radicó en tres aspectos, **1)** procedencia del reintegro en oposición al pago de la indemnización por el despido que fuera calificado como ineficaz en los términos del Artículos 239 a 242 del Código Sustantivo del Trabajo; **2)** Prescripción para el cobro del auxilio de cesantías a partir de la terminación del contrato de trabajo y **3)** Condena de que trata el artículo 99 de la ley 50 de 1990, sanción moratoria por el no pago de las cesantías. Estas tres objeciones a la sentencia fueron expresamente pedidas en la demanda y en el recurso de apelación.

SOBRE EL REINTEGRO. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CASO DE DESPIDO DE TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO. De manera unánime nuestras altas Cortes Judiciales se han referido al derecho al reintegro de la trabajadora embarazada víctima del

despido, como en el caso que nos ocupa, en donde la demandante fue despedida sin motivación alguna: *“Por medio de la presente, me permito comunicarle que en virtud de ajustes administrativos y de organización de nuestra nuestro (sic) sindicato, plenamente facultados por nuestros reglamentos y estatutos y de conformidad con nuestro contrato sindicato nos vemos precisado a informarle que el contrato sindical que se encuentra vigente **terminará el 15 de diciembre de 1994**”*

La Sentencia C-118 d 2020, al respecto señaló:

*“Recientemente la Sala Plena ha reiterado que “la estabilidad laboral reforzada para las trabajadoras en estado de gestación es una respuesta a la discriminación histórica que han enfrentado las mujeres en el ámbito laboral, quienes fueron y aún son despedidas por causa del embarazo”, lo que explica que desde 1938 se hayan “previsto medidas encaminadas a la promoción de la igualdad de las mujeres trabajadoras” (SU-075/2018). Según la jurisprudencia constitucional, esas medidas **“han derivado en un fuero de maternidad”**, cuyo “grado de protección se ha incrementado progresivamente” a partir de su regulación legal, que en la actualidad se encuentra plasmada “primordialmente en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo”, de conformidad con la cual esta Corte ha precisado que el mencionado fuero “se extiende desde el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación hasta que culmina el periodo de lactancia previsto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo” (SU-075/2018).*

*La anterior conclusión la basa esta Corporación en la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia “que ha distinguido entre la presunción de desvinculación en razón del embarazo”, contemplada en el numeral primero del artículo 239 del Código del Trabajo y **“la extensión de la ineficacia del despido”** (SU-075/2018), contenida en el artículo 241 de la misma codificación y por cuya virtud se obliga al empleador “a conservar el puesto de la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto”, de modo que **“no producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados”**.*

En este orden de ideas, esta Corporación ha puntualizado que aun cuando “la presunción según la cual la terminación del contrato se debió a la condición de gestante culmina transcurrido el cuarto mes posterior al parto, la protección a la trabajadora lactante se mantiene”,

ya que “mientras la trabajadora goce de su licencia de maternidad (que asciende a 18 semanas en total) y en el término de la lactancia, se conserva la garantía de estabilidad laboral reforzada en los términos del artículo 241 del CST, pese a que no es aplicable la presunción de despido por causa del embarazo” (SU-075/2018).

Esta Protección encuentra su fundamento en el artículo 43 de la Constitución Política que señala que la mujer, “*durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado*”. La Corte Constitucional ha interpretado este mandato como el fundamento del fuero de maternidad, que le confiere a la mujer en estado de gravidez una estabilidad laboral reforzada, la cual se traduce en la **prohibición de ser despedida por razón del embarazo**. Esta protección también se dirige a la conservación de los derechos del que está por nacer, pues como lo dice la Corte Constitucional, “*la mujer es portadora y dadora de vida, merece toda consideración desde el mismo instante de la concepción. Así es que por la estrecha conexión con la vida que está gestando, toda amenaza o vulneración contra su derecho fundamental es también una amenaza o vulneración contra el derecho del hijo que espera*”

Al evitar que la madre sea despedida por razón del embarazo, la Corte, por interpretación de la Constitución, garantiza la protección de la vida del nasciturus (art. 11 C.P.) y, por esa vía, proyecta hacia el futuro la protección necesaria para garantizar la integridad de los derechos de los niños (art. 44 C.P.), que prevalecen sobre los derechos de los demás. **En suma, el embarazo le confiere a la mujer una protección especial de origen constitucional que debe ser respetada por autoridades públicas y particulares** (Sentencia T-179 de 1998 M.P. Alejandro Martínez Caballero).

Por lo mismo, respetuosamente pido al H. Tribunal Superior de Neiva que al desatar el recurso de apelación, este caso sea analizado con **criterios de equidad y perspectiva de género**, en tanto la demandante, mujer a quien el empleador le desconoció derechos fundamentales en su carácter de mujer y madre de un niño recién nacido, derecho a la maternidad, descanso o licencia de maternidad, pago de esa licencia, así como el trato diferenciado en la relación laboral.

PAGO DEL AUXILIO DE CESANTÍAS POR TODO EL TIEMPO LABORADO. Como lo manifestaba en el recurso de apelación, en el evento que se confirme que no es procedente el reintegro, se condene a las entidades demandadas a pagar el auxilio de cesantías por todo el tiempo laborado desde el 2012 al 2014, en tanto la excepción de prescripción que aplicó el señor Juez no opera para liquidar esta prestación como lo ha establecido la jurisprudencia tanto de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia como del Consejo de Estado:

IMPRESCRIPTIBILIDAD DEL COBRO DEL AUXILIO DE CESANTÍAS. Consejo de Estado, Sección Segunda, Sentencia del 25 de agosto de 2016, Rad. 08001233100020110062801 (052814). C.P. Dr. Luis Rafael Vergara Quintero).

Así las cosas, ha de concluirse que respecto de las cesantías anualizadas, en el marco de la Ley 50 de 1990, no se aplica el fenómeno de prescripción, pues la obligación de su consignación en una fecha determinada surge de pleno derecho, en virtud de lo dispuesto en la ley, que le concede al empleador un término perentorio para realizar el depósito en el fondo administrador al que esté afiliado el empleado y la omisión en el cumplimiento de ese término no puede redundar en la afectación de los derechos del empleado... En los anteriores términos se precisa que las cesantías anualizadas no están sometidas al fenómeno prescriptivo, mientras que las definitivas sí están sujetas a ese fenómeno.

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral en la sentencia SL-18569/2016, Rad. 49396 del 24 de noviembre de 2016, M.P. Dr. Luis Gabriel Miranda:

“De suerte que el termino prescriptivo no puede comenzar a transcurrir sino desde la fecha en que finaliza el nexo contractual.

Vale la pena mencionar que, durante un tiempo, la Sala Laboral consideró que el fenómeno extintivo en comento empezaba a correr individualmente para cada una de las anualidades durante las que se extendiera la relación de trabajo subordinada.

Sin embargo, tal criterio fue modificado y el que impera actualmente es el que preceptúa que la prescripción de los tres años se empieza a contar desde el momento en que el derecho se hace exigible y como se expuso, el derecho a las cesantías se hace exigible únicamente a la terminación del contrato de trabajo”.

La demanda que dio origen a este proceso fue radicada el 27 de julio de 2017, dentro de los tres años a la terminación del contrato de trabajo, por lo que es procedente la liquidación del auxilio de cesantías por todo el tiempo laborado.

SOBRE LA SANCIÓN POR NO PAGO O NO CONSIGNACIÓN DEL AUXILIO DE CESANTÍAS: El no pago o no consignación del auxilio de cesantía dentro de los plazos establecidos ocasiona la sanción que establece el artículo 99 de la ley 50 de 1990, como fue expresamente solicitado en la

demanda y en el recurso de apelación:

INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR FALTA DE DEPÓSITO DEL AUXILIO DE CESANTÍA» PROCEDENCIA. Está prevista para el pago parcial como para el no pago. Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia SL 8216-2016, Rad. 47048:

Sanción moratoria por no consignación de cesantías. Según el num. 3º del art. 99 de la L. 50/1990 el empleador que incumpla el plazo señalado para la consignación de cesantías «deberá pagar un día de salario por cada día de retardo».

Esta Corporación, en sentencia CSJ SL403-2013 clarificó que la sanción moratoria se causa tanto por la falta de consignación completa del valor del auxilio de cesantía, como por su aporte deficitario o parcial. Para esto, esgrimió las siguientes razones:

El numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 dice:

“3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo.”

De la pretrascrita disposición se extrae la obligación para el empleador de consignar antes del 15 de febrero del año siguiente, en el fondo respectivo, el valor de la cesantía liquidada a 31 de diciembre de cada año, so pena de hacerse merecedor de la sanción consistente en un día de salario por día de retardo.

La severa consecuencia prevista por la citada norma ante el incumplimiento del empleador de su obligación de consignar las cesantías, como un elemento característico del nuevo régimen de cesantías que eliminó la retroactividad, indica la trascendencia que el legislador le quiso dar a dicho pago, no solo en beneficio directo de cada trabajador a quien le favorece que sus cesantías comiencen a rentar a tiempo en el respectivo fondo, sino también para garantizar que el sistema de administración de cesantías creado por misma Ley 50 de 1990 reciba a tiempo los recursos y facilitarle que pueda cumplir con sus planes de rentabilidad.

Por demás, conforme al principio de la buena fe que ha de regir la ejecución de todos los contratos de trabajo, artículo 55 del CST, las

partes están obligadas “no solo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella”.

No sería acorde con este principio, ni con el aludido propósito implícito de la citada disposición que hace parte del conjunto normativo que regula el sistema de cesantías sin retroactividad, si se aceptase la distinción establecida por el a quo consistente en que se exceptúan los efectos sancionatorios, de forma automática, para el caso de la consignación deficitaria de las cesantías al igual que si se hubiese hecho esta de forma total.

Ni que decir de las consecuencias perversas que esta interpretación podría traer, pues bastaría con que el empleador consignase cualquier valor por cesantías, para enervar los efectos de la norma, no obstante que con dicho proceder se estaría perjudicando al trabajador y al sistema de administración de cesantías.

Con tal interpretación se debilitaría la protección que el legislador quiso dar a las cesantías en el nuevo sistema, en compensación a la pérdida de la retroactividad, porque se estaría flexibilizando el plazo que, de forma perentoria, fijó la ley para realizar la consignación; es claro que la norma ordena la consignación del valor de las cesantías correspondientes a 31 de diciembre de cada año, antes del 14 de febrero del año siguiente; si, a esta fecha, solo se efectúa un pago parcial, no se está atendiendo el plazo legal, pues es bien sabido que el pago parcial no extingue la obligación.

Por lo anterior, esta Sala se aparta de la interpretación del ad quem que conlleva la exclusión de la aplicación de los efectos contenidos en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 para el caso de la consignación deficitaria de cesantías. En esta dirección, se ha de decir que la consecuencia contenida en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 está prevista tanto para el pago parcial como para el no pago”.

OBLIGATORIEDAD DE LA APLICACIÓN DEL PRECEDENTE JUDICIAL. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL440-2021, Rad. 68960:

“Ahora, es cierto que los jueces del trabajo deben considerar en sus sentencias el precedente judicial vertical que emana de la Sala de Casación Laboral. En efecto, al ser esta el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, sus decisiones tienen fuerza vinculante en virtud de los principios de igualdad, buena fe, confianza legítima y

seguridad jurídica, pero siempre que tengan la capacidad de responder adecuadamente a la realidad fáctica del asunto concreto, así como la social, económica y política del momento (CC C-836-01 y CC -621-2015)”.

SOBRE LA SOLIDARIDAD DE LA AERONÁUTICA CIVIL de que trata el artículo 34 del C.S.T. La sanidad aeroportuaria constituye una labor propia y esencial que debe garantizar la Aeronáutica Civil en todos los aeropuertos del país; no se trata de un simple puesto de salud para atender emergencias ocasionales de pasajeros o tripulantes; se trata esencialmente de prestar un servicio esencial para garantizar la seguridad aeroportuaria, como lo afirma la señora apoderada de la entidad en su recurso de apelación, la sanidad aeroportuaria se emplea para evitar la transmisión de plagas o virus, evitar el tráfico de droga en los cuerpos humanos, realizar pruebas de alcoholemia y drogadicción tanto a pasajeros como a la tripulación a efecto de garantizar la seguridad en los vuelos, en fin, es un problema de seguridad nacional como lo estamos viviendo con la pandemia del COVID 19, como lo explica la Aeronáutica Civil en la “*Guía de autorización para el transporte de pasajeros en condiciones médicas espaciales*” que frecuentemente expide la entidad.

En los anteriores términos dejo presentado mis alegatos de conclusión a consideración de los H. Magistrados.

Atentamente,



FERMÍN VARGAS BUENAVENTURA
C.C. N° 12.226.429 de Pitalito
T.P. N° 49.516 del C.S.J.

13/07/21



Medellín, 16 de julio de 2021

HONORABLE
M.P DR EDGAR ROBLES RAMIREZ
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA CIVIL- LABORAL - FAMILIA
Neiva

E-mail: secscnei@cendoj.ramajudicial.gov.co

Asunto: Alegatos de Conclusión

Ref: **Proceso Ordinario Laboral**
Rad. 41001310500220170038501
Demandante: Kelly Alexandra Pastrana Alvarado
Demandado: Sindicato de Gremio de Trabajadores de la Corporación
Salud Integral - SINTRACORP EN LIQUIDACION

HUGO DAVID FALCON PRASCA, abogado titulado y en ejercicio, portador de la tarjeta profesional **N.º 287.521** del Consejo Superior de la Judicatura, actuando como Liquidador Principal y apoderado del **SINDICATO DE GREMIO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACION SALUD INTEGRAL – SINTRACORP EN LIQUIDACION**, domiciliada en la ciudad de Medellín, me permito dentro del término del traslado, allegar los **ALEGATOS DE CONCLUSION** con fundamento jurídico y probatorio que aduzco para sustentarlos y reitero mi petición en cuanto a que sea revocado el fallo de primera instancia proferido por el Juzgado Segundo Laboral de Neiva (Huila) de fecha 26 de marzo de 2019, solicitando además que la parte actora, sea condenada en costas y agencias en derecho a favor de la entidad que represento.

Reitero los conceptos y excepciones expresados en la demanda, pero voy a referirme especialmente a los aspectos, en los cuales se observa la falta de valoración de los elementos constitutivos de la defensa y que de manera inexplicable no fueron apreciados en debida forma por el fallador de primera instancia, quien presenta una falsa motivación ante los elementos contundentes que demuestran la existencia de un contrato sindical, la finalización del mismo en derecho, la prescripción de los derechos reclamados y la no existencia de un despido, toda vez que la finalización del convenio sindical se dio en virtud del fenecimiento del plazo pactado y con ello se reconocieron derechos inexistentes y a raja tabla se impuso una sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, de manera automática, sin demostrar la existencia de mala fe y sin tener en cuenta la forma de calcular la misma.



Se pide al Honorable Tribunal revoque la sentencia, ello por cuanto el Ad quo, desconoció de manera arbitraria lo siguiente:

En cuanto a las obligaciones económicas derivadas

PRIMERO: En el transcurso del proceso se aportaron contestaciones, documentos, se realizó interrogatorio de parte y además de escuchar lo alegatos de conclusión, y de estas actuaciones procesales se puede colegir que mi representada obro en ejercicio del derecho, cumpliendo con sus obligaciones, pero además se clarificó que no existe relación laboral con el sindicato ni tampoco con la Aerocivil, toda vez que en razón de la contratación con SINTRACORP en liquidación la actora debía cumplir las funciones asignadas en las dependencias de sanidad aeroportuaria pero todo bajo la subordinación directa de los coordinadores contratados por SINTRACORP, quienes ejercía el IUS VARIANDI y reitero la subordinación, para velar por la calidad y la correcta ejecución contractual, así mismo a través de estos se impartían las órdenes a cumplir, las declaraciones en los interrogatorios realizados a la señora Pastrana Alvarado, son coherentes, estas logran demostrar lo afirmado durante la actuación procesal en el sentido que a la demandante no le asiste la razón en lo pretendido, que su reclamación no se ajusta a derecho y que las mismas carecen de sustento factico que las hagan posibles, por tanto resulta ineficaz endilgar responsabilidad alguna a Sintracorp, además se reitera que el en caso de los sindicatos, como se demostró, que, el afiliado participe, *durante la ejecución del contrato sindical compone el sindicato y se encuentra en un plano de igualdad con este frente a la distribución de los ingresos provenientes del contrato, al punto que recibe compensaciones y son sujetos de ciertas deducciones, las cuales para todos sus efectos se asimilan al concepto de salario, de acuerdo con lo definido en la asamblea de afiliados y en el contrato sindical. Quiere ello decir que entre el sindicato y los afiliados partícipes no existe como tal una relación empleador-trabajador, pues si se viera desde la óptica contraria comprometería gravemente el derecho de sindicalización en Colombia (artículo 39 Superior), toda vez que quienes se agrupan para defender sus intereses laborales en contra del empleador, resultaría a su vez detentando la figura de patrono a través de la persona jurídica que constituye el sindicato, situación que resulta ser un contrasentido.*

SEGUNDO: La contratación del Sindicato de Gremio de la Salud Sintracorp en Liquidación realizada con la Aeronáutica Civil fue ajustada a derecho y conforme a la Ley, al contratar con la entidad demandada se establece una relación de carácter privado y comercial, siendo terceros que actúan con total autonomía, con sus propios recursos humanos y técnicos. El personal con el cual **SINTRACORP EN LIQUIDACION** desarrollo el objeto del contrato suscrito con la Aerocivil, es competencia exclusiva de estas y el dicha entidad no tenía ninguna injerencia en la selección y manejo de este recurso, derivada de esta contratación se hizo necesario que **SINTRACORP EN LIQUIDACION** estableciera una relación de afiliada – participe con la señora Kelly Pastrana Alvarado para desempeñar las funciones como médico de sanidad, la cual fue prorrogada y se le dio terminación en los términos que la ley establece para ello, sin embargo de lo descrito en la demanda como lo expresado por la parte actora en la actuación procesal, resulta relevante destacar que se observa claramente como la demandante confunde la naturaleza jurídica, de las relaciones



contractuales surgidas en razón de la prestación de sus servicios en las instalaciones de la Aerocivil, específicamente en el Aeropuerto Benito Salas Vargas de la ciudad de Neiva, pues esos servicios fueron prestados en razón de la contratación y nunca existió vinculación con la institución aeroportuaria en ninguna de las formas de vincular a la planta de cargos de la misma, y es dicha confusión la que hace que pretenda adquirir unos derechos inexistentes y que aun cuando SINTRACORP cumplió a cabalidad sus obligaciones resulta vinculada de forma inexplicable en un conflicto que pretende establecer responsabilidades inexistentes.

TERCERO: Establece de manera impetuosa y arbitraria el fallador de primera instancia una unidad empresarial y sustitución patronal inexistente, constituyendo con ello unas responsabilidades amañadas en su fallo, toda vez que desconoce los elementos necesarios para declarar tales conceptos, y en ese sentido no se ha dado una sustitución patronal, ello por cuanto no concurren los elementos que la configuran, en acuerdo con la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL850-2013, que señaló que “la sustitución patronal opera por el cambio de empleador cualquiera que sea su causa, cuya configuración requiere continuidad en el desarrollo de las actividades, de la empresa, en el entendido que no sufra modificaciones en el giro de sus negocios y la explotación económica; e igualmente, igualdad de condiciones de los servicios prestados por los trabajadores, quienes seguirán laborando en ejecución del mismo contrato; por cuanto la finalización del mismo, impide la configuración de dicha figura...”, observando lo manifestado por la Corte, ya se ha mencionado en la presente contestación que el sindicato Sintracorp prestó sus servicios en sanidad aeroportuaria a través de la afiliada partícipe hoy demandante, bajo una contratación sindical, ajena a las condiciones contractuales que pudieran haber existido con otras instituciones y mucho menos no se ha hecho negociaciones de venta, fusión o arrendamiento con la entidad sindical SINTRACORP ni tampoco se sustituyeron sus actividades, ello sin olvidar que como se insiste en poner de presente al despacho somos una organización sindical fundada conforme a lo establecido en el decreto 036 de 2016 y las demás leyes complementarias y cuya relación con los afiliados partícipes se rige por principios democráticos, de autogestión, colaboración y de autorregulación donde los afiliados actúan en un plano de igualdad.

Amén de lo anterior, es necesario establecer los requisitos que ha considerado la Ley y la Jurisprudencia que para que exista la sustitución de patronos se deben cumplir tres elementos a saber:

1. Cambio de patrono o dueño del negocio, lo cual puede suceder por cualquier causa.
2. Continuidad de la empresa o del negocio. Esto es que la empresa, establecimiento o negocio siga en funcionamiento.
3. Que el empleado continúe prestando el servicio en la empresa.



Por ejemplo, es el caso del restaurante que es vendido a otra persona, que a pesar de haber cambiado de dueño sigue funcionando como restaurante, y lo anterior no se altera por el hecho de que pueda cambiar de nombre, porque a pesar de su nuevo nombre, sigue siendo un restaurante tal como lo era manos del anterior dueño.

Para el caso que nos ocupa, es necesario advertir varias cosas:

- a) El fenómeno de la Sustitución Patronal en el fenómeno Sindical no existe, por cuanto no hay contrato de trabajo, al respecto reza la Sentencia C-457/11: “... **CONTRATOS COLECTIVOS SINDICALES EN COLOMBIA- Naturaleza jurídica y características relevantes/DECRETO 1429 DE 2010**

*En la actualidad, por expresa disposición del artículo 9° de Decreto 1429 de 2010, la solución de controversias que se originen entre las partes contratantes en virtud del contrato sindical, podrán ser resueltas por tribunal de arbitramento voluntario o demás mecanismos si lo acuerdan las partes, o en su defecto, por la autoridad judicial laboral competente. Ahora bien, en el contrato sindical intervienen el empresario-empleador y la organización sindical. Las personas que se afilian al sindicato para prestar sus servicios o realizar las obras encomendadas a través de dicho contrato, se denominan afiliados partícipes. **Cabría entonces una pregunta: ¿Los afiliados partícipes que están bajo la modalidad del contrato sindical tienen un contrato de trabajo con la organización sindical? La respuesta es no, porque no existe el elemento esencial de la subordinación propio del contrato de trabajo. El afiliado partícipe durante la ejecución del contrato sindical compone el sindicato y se encuentra en un plano de igualdad con éste frente a la distribución de los ingresos provenientes del contrato, al punto que recibe compensaciones y son sujetos de ciertas deducciones, las cuales para todos sus efectos se asimilan al concepto de salario, de acuerdo con lo definido en la asamblea de afiliados, en el reglamento y en el contrato sindical. Quiero ello decir que entre el sindicato y los afiliados partícipes no existe como tal una relación empleador-trabajador, pues si se viera desde la óptica contraria comprometería gravemente el derecho de sindicalización en Colombia (artículo 39 Superior), toda vez que quienes se agrupan para defender sus intereses laborales en contra del empleador, resultaría a su vez detentando la figura de patrono a través de la persona jurídica que constituye el sindicato, situación que resulta ser un contrasentido. A lo que sí está obligado el sindicato como directo responsable, es a la administración del sistema de seguridad social integral, es decir, todo lo relacionado con la afiliación, retiro, pago y demás novedades que presenten los afiliados partícipes, y ello por expresa disposición del numeral 7° del artículo 5° del Decreto 1429 de 2010. La Sala resalta que el contrato sindical se caracteriza por ser solemne, nominado y principal, realizado en ejercicio de la libertad sindical, que goza de autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato. Adicionalmente, en virtud de él, (i) el sindicato contratista responde porque sus afiliados presenten los servicios o ejecuten la obra contratada; (ii) el representante legal de la***



organización sindical como encargado de suscribir el contrato sindical, ejerce la representación de los afiliados que participan en el mismo; (iii) el sindicato se asimila, sin serlo como quedo dicho, a un empleador sin ánimo de lucro por expresa disposición de la ley laboral y, (iii) en caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores quedan facultados para continuar prestando sus servicios mientras dure la vigencia del contrato y en las condiciones inicialmente estipuladas. Se colige que el contrato colectivo sindical es de estirpe laboral de la modalidad colectivo, por consiguiente, los conflictos que surjan respecto a la ejecución y al cumplimiento del mismo, deben ser ventilados ante la justicia ordinaria laboral. Dicho contrato pretende dar una dinámica amplia a la actividad sindical, mediante la promoción del derecho de asociación y la creación de empleos dignos para los afiliados partícipes, a quienes se les garantizan los diferentes componentes en materia salarial y de seguridad social integral. ...”

- b) Sintracorp es una organización sindical, diferente de la Aerocivil y/o el Consorcio Soluciones Integrales en Salud, no existe unidad de negocio o de establecimiento comercial, son razones sociales diferentes, con Registro Único Tributario independiente, por tanto no se cumple con el requisito exigido por la Ley, referido a la Unidad del Negocio, en realidad para que opere la Sustitución Patronal se requiere que el mismo establecimiento comercial cambie de dueños, pero se conserva el mismo establecimiento de comercio o sociedad comercial. Caso que en la presente situación no aplica. Frente a la situación de la Sustitución Patronal ha manifestado la Corte Suprema de Justicia que a efectos de que se configure la sustitución patronal, deberán acreditarse la concurrencia, en cada caso, de los siguientes elementos: « [...] Para que se produzca la sustitución patronal la jurisprudencia ha reiterado que tres son las condiciones esenciales, a saber: 1. El cambio de un patrono por otro. 2. **La continuidad de la empresa o identidad del establecimiento**. 3. Continuidad de servicios del trabajador mediante el mismo contrato de trabajo...» y acá como podemos observar Sintracol es una Entidad diferente, y un elemento importante que se debe tener en cuenta es que los Sindicatos no tienen DUEÑOS o PROPIETARIOS, porque son entidades gremiales, donde es una Asamblea General la que determina el rumbo de la organización colectiva, por tanto, tampoco puede hablarse de Sustitución Patronal.
- c) A su vez, la Corte Constitucional en sentencia T-954/1116, precisó los elementos determinantes de la existencia de la figura de la sustitución de empleadores y señaló que el objetivo de la misma, consiste en mantener la unidad de los contratos laborales para propender así por la protección y continuidad de los derechos de los trabajadores, que por su naturaleza son la parte débil de la relación laboral, siempre que concurren los anteriores elementos: « (i) **Cambio de empleadores**; (ii) **Continuidad de la empresa, establecimiento o negocio y la conservación del giro de sus actividades**; y (iii) Continuidad del trabajador.» Si bien la sustitución patronal es una figura jurídica de derecho privado, la

jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido que dicho fenómeno no es exclusivo de las entidades de derecho privado, puesto que esta Corporación ha hecho pronunciamientos en los cuales hace alusión al mecanismo en comento. Acá Sintracorp continúa, solo que en proceso de liquidación, no ha “cambiado” de dueños porque los sindicatos no tienen dueños, una figura jurídica imposible de aplicar en esta situación, tampoco ha existido continuidad de la Empresa, porque un sindicato no es una Empresa, recordemos que las empresas tienen como elemento fundamental el ánimo de lucro, y por mandato Legal, los Sindicatos no pueden tener ánimo de lucro, al respecto reza el artículo 355 del Código Sustantivo del Trabajo: “Los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro...”; por consiguiente tampoco se cumple este requisito para la configuración de la Sustitución Patronal.

- d) Igualmente, la Sección Segunda del Consejo de Estado en recientes pronunciamientos ha reiterado la anterior postura jurisprudencial, y en la misma oportunidad, ha señalado que a efectos de que opere la figura de la sustitución patronal deben reunirse tres condiciones, a saber: «i) el cambio de un patrono a otro; ii) **la continuidad del objeto social de la empresa**; y iii) la continuidad de los servicios del trabajador mediante el mismo contrato de trabajo.»; en este punto podemos observar y reiterar que no existe continuidad del objeto social de la Empresa, primero porque SINTRACORP no es una Empresa y segundo porque son razones sociales diferentes.

De igual manera, en la presente situación nunca se podrá hablar de Unidad de Empresa, pues son varios los elementos que se requieren para configurar tal situación, y en el caso que nos ocupa no hay lugar a declarar Unidad de Empresa; al respecto tenemos:

1. Con relación a la unidad de empresa, la Corte Suprema de Justicia, a través de la sentencia de fecha junio 6 de 1972, consideró lo siguiente: “1. “Se entiende como una sola empresa toda unidad de explotación económica. Para que esta figura exista, ha dicho la Sala en abundante jurisprudencia, no es necesario que haya sido una misma persona la dueña de la empresa, ya que sí es verdad que ésta, considerada desde un punto de vista subjetivo representa la actividad continuada de un empresario en un negocio, mirada objetivamente es una entidad real, que no requiere la persistencia de un solo propietario para que permanezca la misma, en cuanto no varíen los objetivos de su actividad económica...”. Nótese que siempre en las decisiones de las altas Cortes en especial esta de la Sala Laboral, se hace énfasis en la calidad de propietarios de las empresas, para que exista Unidad de Empresa, y para el caso en concreto, los Sindicatos no son Empresas, pues no existe el ánimo de lucro, por disposición legal del artículo 355 del Código Sustantivo del Trabajo, así mismo, tampoco se puede hablar de propietarios en la actividad sindical, pues éstos no son de unas pocas personas, son de todos los afiliados.

2. Al respecto sigue manifestando la Corte: "... Las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona, natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio". Esta figura está integrada por los siguientes elementos: a) Una misma persona, natural o jurídica; b) De la cual dependan económicamente varias unidades; c) Que realicen actividades similares, conexas o complementarias; y d) Que tengan trabajadores a su servicio. **Lo esencial aquí es la dependencia económica de esas varias unidades respecto de una misma persona; si tales unidades se presentan independientes o autónomas, no puede cobijárselas bajo el concepto de unidad de empresa.** (subrayado y resaltado fuera de texto). En el presente caso, no existe dependencia de ningún sindicato con otro, ambos son totalmente independientes, amén de que por disposición reglamentaria del Decreto 036/16 las organizaciones sindicales deben tener su patrimonio propio, y funcionar con plena autonomía técnica, administrativa y financiera; así que tampoco se tipifica unidad de empresa por este factor.

3. Continúa la Sentencia: "En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa **entre la principal y las filiales o subsidiarias** en que aquellas predominen económicamente, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias". Aquí es necesario el predominio económico de una sociedad principal, mientras que en la otra basta la mera dependencia económica respecto de una misma persona natural o jurídica. Tales son las tres figuras sobre unidad de empresa señaladas en el artículo en estudio, figuras que no pueden confundirse ni aplicarse a las unas elementos integrantes de las otras; pero dentro de cada una de las cuales caben no sólo los casos hasta ahora resueltos por la jurisprudencia o los aquí indicados, sino otros eventos que puedan resultar del examen cuidadoso de cada situación concreta, según la cambiante movilidad de los hechos económicos y de las organizaciones empresariales que los reflejan o utilizan".

4. La Corte Constitucional, en la sentencia C - 1185 de 2000, consideró lo siguiente: "(...) La unidad de empresa es un instituto jurídico propio del derecho laboral que busca hacer realidad el principio de igualdad entre todos los trabajadores que laboran para un mismo patrón, entendiéndose que lo hacen cuando prestan sus servicios en una o **varias empresas dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica**, siempre que desarrollen actividades similares conexas o complementarias..."; Para que se declare la unidad de empresa, de acuerdo con lo anteriormente expuesto, es requisito que concurren tres elementos, a saber: a) una misma persona, natural o jurídica; b) de la cual dependan económicamente varias unidades; c) que realicen actividades similares, conexas o complementarias; y d) que tengan trabajadores a su servicio; elementos que nos permite inferir que, ante la ausencia de cualquiera de ellos, no sería procedente su



declaración. En el presente caso, ninguno de los elementos confluye en constituir una Unidad de Empresa.

5. La sentencia que declare la unidad de empresa vincula no solo a la sociedad que el demandante considere como matriz, sino que también a las que aparezcan como filiales de aquella para la procedencia de declaratoria de unidad de empresa y poder predicarla respecto de varias personas jurídicas, es menester establecer la interrelación económica que se presenta entre las implicadas para los efectos vinculantes conforme a la ley” (Sentencia de 21 de abril de 1994, radicación No. 6047)». Radicación n.º 43680 34 Del mismo modo, es del caso recordar que el efecto jurídico de la declaratoria de unidad empresarial es tener a las varias personas jurídicas, o las varias unidades de una misma persona natural o jurídica, como una sola empresa, en beneficio del trabajador, con miras a que éste pueda obtener el reconocimiento y pago de acreencias laborales que están a cargo de la empresa. Nótese que siempre las altas Cortes hacen referencia a la existencia de Empresas, las cuales tienen ánimo de lucro, lo cual en el Régimen sindical está prohibido, por disposición legal; así mismo en las providencias se hace mención de la existencia de filiales, sucursales y una empresa matriz, cuestión diametralmente opuesta a la figura Sindical, pues en estos no existen tales conceptos.

CUARTO: Desconoció el fallador de primera instancia la existencia del fenómeno de la prescripción, reviviendo términos prescritos dando prosperidad a las pretensiones de la parte demandante, solicito honorables magistrados, se de aplicación a la prescripción en los términos del art 488 del C.S.T. y del artículo 151 del C.P.L, pues el transcurso del tiempo ha extinguido los presuntos derechos que pueda tener la demandante por los periodos que van desde 01 de noviembre de 2012 hasta el 31 de julio de 2014 derivados de la Ejecución de los Convenios de Ejecución de Contrato Sindical , de conformidad con el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, motivo por el cual no le asiste el derecho de su reconocimiento por vía judicial, toda vez que la demanda se presentó el día en agosto de 2017, fecha para la cual ya se encontraban superado el termino de tres años, tal como lo manifiesta el Consejo de Estado en **Sentencia de Unificación SU 005 de 2016**, sobre los emolumentos económicos temporales tales como salarios y prestaciones salariales opera el fenómeno de la prescripción entendido como la pérdida del derecho por parte de quien reclama calidad de trabajador y la cesación de la obligación por parte de quien considera su empleador puesto que se pierde la oportunidad para reclamar, la prescripción opera a los tres años contados a partir de la fecha en que surge la exigibilidad del derecho así:

[...] **PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS DERIVADOS DEL CONTRATO REALIDAD - Conteo del término / CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIO CELEBRADO DE FORMA INTERRUPTIDA / CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CELEBRADO DE FORMA CONTINUADA / NO OPERA LA PRESCRIPCIÓN FRENTE APORTES PENSIONALES / PRESCRIPCIÓN OPERA FRENTE A LAS**



PRESTACIONES SOCIALES DERIVADAS DEL CONTRATO REALIDAD / SENTENCIA DE UNIFICACIÓN

*Si quien pretende el reconocimiento de la relación laboral con el Estado, se excede de los tres años, contados a partir de la terminación de su vínculo contractual, para reclamar los derechos en aplicación del principio de la "...primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales" (artículo 53 constitucional), se extingue el derecho a solicitar las prestaciones que se deriven de aquella, pues dicha situación se traduciría en su desinterés, que no puede soportar el Estado, en su condición de empleador. Pero en aquellos contratos de prestación de servicios, pactados por un interregno determinado y que la ejecución entre uno y otro tiene un lapso de interrupción, frente a cada uno de ellos habrá de analizarse la prescripción a partir de sus fechas de finalización, puesto que uno de los fundamentos de la existencia del contrato realidad es precisamente la vocación de permanencia en el servicio. Por consiguiente, le corresponderá al juez verificar si existió o no la citada interrupción contractual, que será excluida de reconocimiento y examinada en detalle en cada caso particular, en aras de proteger los derechos de los trabajadores, que han sido burlados por las autoridades administrativas al encubrir una relación laboral bajo contratos de prestación de servicios. Pese a lo expuesto, la Sala aclara que la prescripción extintiva no es dable aplicar frente a los aportes para pensión, en atención a la condición periódica del derecho pensional, que los hace imprescriptibles, pues aquellos se causan día a día y en tal sentido se pueden solicitar en cualquier época, **mientras que las prestaciones sociales y salariales, al ser pagadas por una sola vez, sí son susceptibles del mencionado fenómeno, por tener el carácter de emolumentos económicos temporales.** [...]*

QUINTO: Debe el Honorable Tribunal, revocar lo fallado en cuanto a las sanciones moratorias, ello por cuanto desconoce el fallador lo preceptuado por al Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, del 06 de mayo de 2010, radicación 36.577 en la que se contempla que si la reclamación se dio posterior a los veinticuatro meses (después de terminado el contrato), se entenderá como inoportuna y entraña la pérdida del derecho de indemnización moratoria, solo le asiste el derecho a los intereses moratorios desde la extinción del vínculo; en el mismo sentido y frente a la indemnización moratoria, se debe tener en cuenta que esta no opera de manera automática, debe demostrarse la mala fe del sindicato, hecho último que no se avizora durante el curso del proceso, ello por cuanto no pudo demostrarse dado que SINTRACORP obro de buena fe, cumplió con sus obligaciones y termino el convenio en debida forma.

Así mismo, se debe se abstuvo el Ad quo de analizar la imposición de la sanción moratoria teniendo en cuenta la sentencia de 11 de julio de 2000, radicación 13467, de la Corte Suprema en la que expresó lo que a continuación se transcribe:

“Empero, observa la Corte, que el Tribunal asumió la liquidación de dicha indemnización como si se tratase de auxilios de cesantía originados en diferentes contratos, pues aplicó indemnizaciones independientes a cada uno de los incumplimientos anuales, que así



corrieron concomitantemente.

“El auxilio de cesantía como su nombre lo indica, es un ahorro obligatorio instituido por la ley que se capitaliza a favor del trabajador para servirle de soporte por algún tiempo, una vez terminado el contrato de trabajo en que se origina, dado lo cual constituye una sola prestación. El hecho de que la Ley 50 haya autorizado su cancelación anual definitiva durante la vigencia del contrato, no desnaturaliza su unidad, pues se trata de pagos parciales de una misma prestación.

“En ese orden de ideas, la falta de consignación de una anualidad, origina la mora hasta el momento en que ocurra la satisfacción de esa parte de la prestación, aun cuando las anualidades posteriores sean debidamente depositadas en el fondo. Si se incumple la consignación de varias anualidades, la indemnización se causa desde la insatisfacción de la primera consignación con la base salarial que debió tomarse para calcular la cesantía dejada de consignar, pero cuando el patrono incumpla por segunda vez con la obligación de hacer el depósito de la respectiva anualidad, el monto de la sanción seguirá causándose con base en el salario vigente en el año en que se causó la cesantía dejada de depositar, y así sucesivamente, hasta cuando se consigne la anualidad o anualidades adeudadas o se le cancele el auxilio de cesantía directamente al trabajador en razón de la terminación del contrato de trabajo.

“Siendo así, es claro que el Tribunal interpretó erradamente el ordinal tercero del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 al condenar a la empresa a pagar una sanción independiente y concomitante por cada anualidad en la que aquella omitió efectuar la consignación de la cesantía.”

“Sumado a lo anterior, es conveniente aclarar que, tal como se advirtió al resolver el cargo, existe diferencia entre la indemnización derivada de la falta de consignación antes del 15 de febrero en un fondo, por la cesantía que le corresponde al trabajador por el año anterior o la fracción correspondiente a dicha anualidad liquidada a 31 de diciembre, con la que surge frente a la falta de pago de salarios y prestaciones a la terminación del contrato de trabajo, ya que una vez que se presenta este hecho, esto es, cuando finaliza el contrato de trabajo y no ha habido consignación oportuna de saldos de cesantía por uno o varios años anteriores, la indemnización moratoria ocasionada por ello, prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, será pagadera solo hasta el momento en que se termina la relación laboral, pues a partir de este instante la obligación que se origina no es la de consignar la cesantía en un fondo, sino la de entregarla al trabajador junto con las demás prestaciones y salarios, porque en caso de incumplimiento en este último evento la que opera es la moratoria contenida en el artículo 65 ya citado.

“Es importante advertir y reiterar que la sanción moratoria originada en la falta de consignación oportuna de la cesantía causada a 31 de diciembre, en los términos del artículo 99 de la ley 50 de 1990, cesa cuando empieza a pagarse la moratoria derivada del



artículo 65 del C.S. T, pues aquella rige mientras está vigente el contrato y está a partir de cuándo fenece. Es que no puede decirse que si por no pagar la totalidad de la cesantía, por la cual se impone una indemnización (art. 65 C.S.T.), pueda seguir corriendo aquella que viene derivada de la falta de consignación de una parte de dicha cesantía. (art.99 Ley 50 de 1990).

“Este raciocinio resulta lógico en la medida en que se cometería una grave injusticia con el empleador si las dos sanciones moratorias corrieran aparejadas o al mismo tiempo, ya que la sanción que el legislador previó fue la de imponer un día de salario para ambos casos desde el momento de su incumplimiento, pero no la de dos días de salario por día de retardo, porque en este caso, sin duda alguna, resulta atentándose contra la finalidad del Código Sustantivo del Trabajo, cual es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. (Art. 1º C.S.T.)”

“Mas como en este caso se condenó a la demandada a la sanción por mora del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por la omisión en el pago prestaciones sociales y salarios al término del contrato, no sería procedente condenarla por la mora en el pago del auxilio de cesantía, antes reseñada, pues ello equivaldría a imponerle una doble sanción.”

En razón a lo descrito y del análisis del acervo probatorio y en especial del testimonial escuchado durante el proceso, este da sustento preciso y claro de las reglas de contratación entre Sintracorp y Gabriel Antonio Galvis Viana, pudiendo colegirse que existió un contrato en calidad de afiliado - participe, que termino en debida forma y que las obligaciones derivadas del mismo fueron cumplidas a cabalidad, que las reglas de ejecución del contrato no tuvieron injerencia alguna por parte de la ESE demandada y que a las fechas aducidas por la demandante no existió vinculación alguna con el ya mencionado hospital.

Demostrada mi tesis y fundamentada en los elementos probatorios allegados y analizados durante la actuación procesal, de manera respetuosa y por lo anteriormente expuesto, me permito solicitar del Tribunal, se revoque el fallo de primera instancia y con ello se exonere de cualquier responsabilidad a SINTRACORP en Liquidación en cuanto a cada una de las declaraciones y condenas hechas por el Juez de primera instancia en el fallo apelado.

Con el debido respeto,

HUGO DAVID FALCON PRASCA

C.C 71.759.673 de Medellín

T.P Nro. 287.521 del C.S de la J.

Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA

SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA – LABORAL

Magistrado Ponente: Édgar Robles Ramírez

E. S. D.

Radicado No. 41001310500220170038501. Proceso Laboral de Primera Instancia de
KELLY ALEXANDRA PASTRANA ALVARADO *contra el* **CONSORCIO SOLUCIONES**
INTEGRALES SALUD Y OTROS; LL. en garantía: SEGUROS GENERALES
SURAMERICANA S.A.

Asunto: **SUSTENTACIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN.**

RODRIGO ALBERTO ARTUNDUAGA CASTRO, identificado civil y profesionalmente como obra al pie de firma, obrando como apoderado especial de **SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A.**, condición que fuera reconocida en el curso del proceso, por medio del presente escrito procedo a sustentar el recurso de apelación presentado contra la sentencia de primera instancia proferida por el Sr. Juez Segundo Laboral del Circuito de Neiva dentro del proceso de la referencia, en los siguientes términos:

1. PRETENSIONES DEL RECURSO DE ALZADA.

Con el acostumbrado respeto solicito al Magistrado Ponente Dr. Edgar Robles Ramírez se sirva, en primer lugar, revocar el numeral cuarto de la sentencia de data 26 de marzo de 2019, emitida por el titular del Despacho Segundo Laboral del Circuito de Neiva, mediante el cual se declaró “*que las demandadas AERONAUTICA CIVIL es solidariamente responsables de las condenas*”, habida cuenta que, la labor desempeñada por la demandante dista de la naturaleza jurídica u objeto de la AERONAUTICA CIVIL.

En segundo lugar, como consecuencia de la revocatoria del numeral anterior, solicito al H. Magistrado, se sirva revocar el numeral 5 de la sentencia en mención, mediante el cual el *a quo*

condenó “a la llamada en garantía a responder por las condenas hasta la tarifa legal” y que le fueron impuestas a la AERONAUTICA CIVIL, toda vez que, la mencionada entidad administrativa no puede verse afectada en los resultados del proceso.

Lo anterior, bajo el razonamiento que explicaré en detalle en el acápite que a continuación se presenta.

2. MOTIVOS DE INCONFORMIDAD FRENTE A LA SENTENCIA PROFERIDA POR EL JUEZ SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA.

- INEXISTENCIA DE SOLIDARIDAD DE LA AERONAUTICA CIVIL POR EL INCUMPLIMIENTO DE LAS ACREENCIAS LABORALES A LAS QUE FUE CONDENADO EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN DE SALUD -SINTRACORP.

En la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva se declaró que la demandada AERONAUTICA CIVIL es solidariamente responsable de las condenas que le fueron impuestas al SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN DE SALUD -SINTRACORP-, bajo el entendido que la AERONAUTICA CIVIL fue dueña y beneficiaria de la labor realizada por KELLY ALEXANDRA PASTRANA.

Pese a lo anterior, el raciocinio del *a quo* parte de un supuesto fáctico errado, habida cuenta que no se dan los requisitos consagrados en el artículo 34 C.S.T; artículo que establece lo siguiente:

“Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita

contra él lo pagado a esos trabajadores... El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.”

En este mismo orden, tomando como base lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia¹, ha entendido que para que pueda predicarse solidaridad entre el contratista independiente y el beneficiario o dueño de la obra, debe mediar relación de causalidad entre el contrato de obra y el contrato de trabajo, empero, dicha causalidad debe ser inherente al objeto normalmente desarrollado por la el contratista y no obedecer al simple cubrimiento de una necesidad.

Bajo esta línea de pensamiento, en el *sub judice*, según las documentales decretadas e incorporadas al proceso, emerge que la labor desempeñada por la demandante era la de desempeñar el cargo de medica de sanidad con una remuneración equivalente a \$2.449.776, labor que se relaciona de manera directa con la naturaleza jurídica del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN SALUD INTEGRAL SINTRACOOOP y no con la naturaleza jurídica, objetivo y/o funciones de la AERONAUTICA CIVIL, lo anterior encuentra soporte jurídico en lo establecido en los artículos 1,2 y 5 del Decreto 2724 de 1993 que a su tenor literal establece:

¹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL 14540-2014, M.P. Gustavo Hernando López Algarra, estableció que: *“si el objeto social del Edificio Terminal de Transportes de Ibagué, no está relacionado con el giro o la actividad del contratista que ya se dejó descrita con precedencia, y tampoco emerge alguna afinidad entre ellas, la solidaridad que contempla el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo no puede deducirse en el sub judice, pues el hecho de que la propiedad horizontal deba hacer reparaciones y mantenimiento al edificio, así como cuidar la conservación del mismo, esa sola circunstancia no puede conducir a que se derive la supuesta afinidad que dedujo en forma equivocada el sentenciador de alzada entre las labores que desarrolla el contratante y las que ejecuta el contratista, pues para que esa solidaridad se configure, no basta simplemente que con la actividad desarrollada por el contratista independiente se cubra una necesidad propia del beneficiario, como aquí sucede, sino que se requiere que ella constituya una función normalmente desarrollada por él, directamente vinculada con la ordinaria explotación de su objeto económico”.*

“Artículo 1° Naturaleza jurídica de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil. La Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, Aerocivil, es una entidad especializada, de carácter técnico adscrita al Ministerio de Transporte, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente. Esta Unidad Administrativa Especial es el resultado de la fusión del Departamento Administrativo de Aeronáutica Civil y el Fondo Aeronáutico Nacional, ordenada por el artículo 67 del Decreto 2171 de 1992.

Artículo 3° Objetivo de la Aerocivil. La Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil tiene como objetivo garantizar el desarrollo de la aviación civil y de la Administración del espacio aéreo en condiciones de seguridad y eficiencia, en concordancia con las políticas, planes y programas gubernamentales en materia económico-social y de relaciones internacionales.

Artículo 5° Funciones de la Aerocivil. Para el cumplimiento de su objetivo, la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil tendrá las siguientes funciones:

1. Coordinar con el Ministerio de Transporte, la definición de las políticas y planes generales del transporte aéreo dentro del plan global del transporte.
2. Diseñar y dirigir las políticas y planes particulares sobre el transporte aéreo y buscar el desarrollo aeronáutico y aeroportuario del país.
3. Dirigir, organizar, coordinar, regular, supervisar y asistir la navegación aérea que se desarrolle en el espacio aéreo sometido a la soberanía nacional.
4. Prestar los servicios aeronáuticos necesarios para garantizar la operación segura y eficaz del transporte aéreo y velar por la seguridad aérea.
5. Desarrollar, interpretar y aplicar en todos sus aspectos las normas sobre aviación civil y transporte aéreo y ejercer vigilancia sobre su cumplimiento.
6. Ejecutar las actividades necesarias para conformar, mantener, administrar, operar y vigilar la infraestructura aeronáutica y aeroportuaria que sea de su competencia.
7. Velar por el desarrollo ordenado y seguro de la infraestructura aeronáutica y aeroportuaria. En ejercicio de dicha función le corresponde autorizar toda obra o actividad vinculada con este aspecto y tomar todas las medidas que estime necesarias para impedir o evitar acciones que tiendan a generar situaciones de riesgo en el transporte aéreo. En virtud de lo anterior, podrá obligar la suspensión de cualquier obra no autorizada o que estándolo se aparte de los términos autorizados por la entidad.

8. *Propiciar la participación regional y los esquemas mixtos en la administración aeroportuaria.*
9. *Reglamentar y supervisar la prestación de los servicios aeroportuarios bien sea que los aeropuertos sean propios, descentralizados o privados. Sancionar e intervenir a los mismos cuando exista violación a los reglamentos aeronáuticos o a la seguridad aeroportuaria.*
10. *Expedir, modificar y mantener el Manual de reglamentos aeronáuticos conforme al desarrollo del transporte aéreo.*
11. *Desarrollar la política tarifaria en materia de transporte aéreo, nacional e internacional y sancionar su violación.*
12. *Investigar y sancionar a quienes infrinjan los reglamentos aeronáuticos y las demás normas que regulan las actividades del Sector Aeronáutico.*
13. *Fijar, recaudar y cobrar las tasas, tarifas y derechos que se generan por la prestación de los servicios aeronáuticos y aeroportuarios, o los que se generen por las concesiones, autorizaciones, licencias o cualquier otro tipo de ingreso o bien patrimonial y llevar su registro.*
14. *Dirigir, organizar y operar, con exclusividad y en lo de su competencia, las telecomunicaciones aeronáuticas.*
15. *Conducir en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, las relaciones con Autoridades Aeronáuticas de otros países y con Organismos Internacionales de aviación civil.*
16. *Coordinar sus funciones con las demás entidades que tengan a su cargo funciones complementarias con la aviación y el transporte aéreo.*
17. *Realizar todas las operaciones administrativas y comerciales para el cabal cumplimiento de su objetivo y el desarrollo de su función.*
18. *Las demás que señale la ley.*

Emerge de los artículos citados que la AERONAUTICA CIVIL no tiene como naturaleza jurídica ni mucho menos dentro de sus funciones ejercer las labores medicas de sanidad dentro de las zonas aeroportuarias, es decir que, las labores desempeñadas por los empleados del contratista independiente -SINTRACORP-, no están relacionadas con la actividad del contratante, así como tampoco surge alguna similitud entre ellas, razón por la cual, no puede deducirse en el *sub lite* que por el hecho de que la entidad administrativa deba contratar servicios médicos de sanidad

es solidariamente responsable de las obligaciones laborales del contratista, se itera que, esa sola circunstancia no puede conducir *per se* a la supuesta afinidad o solidaridad que adujo el sentenciador de primera instancia, sino que se requiere que la función ejercida por los empleados del contratista constituyan una función normalmente desarrollada por él y vinculada directamente con la ordinaria explotación de su objeto o naturaleza jurídica.

Así las cosas, ante la ausencia de la relación entre labor encomendada por la demandante y la naturaleza jurídica, objetivo y/o funciones de la AERONAUTICA CIVIL, queda claro que no se puede predicar solidaridad a la entidad administrativa citada de las acreencias laborales dejadas de cancelar por SINTRACORP.

No siendo suficiente con el razonamiento anterior, deberá tenerse en cuenta que en la cláusula décima cuarta y décimo quinta del contrato 12000194-OJ 2012 celebrado entre la AERONAUTICA CIVIL y la SINTRACORP, se dejó establecido lo siguiente:

“CLAUSULA DECIMA CUARTA. – NOMBRAMIENTO DE PERSONAL... Todos los empleados serán nombrados y removidos por EL CONTRATISTA, quien es el único responsable de la vinculación del personal y del cumplimiento de todas las disposiciones legales sobre contratación laboral. (...) La UNIDAD no adquiere compromisos ni obligaciones con persona alguna del CONTRATISTA por cualquier concepto, en razón de los trabajos contratados

CLÁUSULA DÉCIMO QUINCE. “(...) SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES LABORALES. EL CONTRATISTA asume en calidad de empleador la vinculación del personal necesario para la ejecución del presente contrato, en consecuencia, las relaciones patronales se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones concordantes y complementarias y no vinculan a LA UNIDAD en manera alguna (...).”

Por las anteriores razones, suficientes para desvirtuar la pretendida solidaridad, ruego al H. Magistrado revocar el numeral cuarto de la sentencia de data 26 de marzo de 2019.

Ahora bien, como consecuencia de la revocatoria del numeral anterior, solicito al H. Magistrado, revocar el numeral quinto de la sentencia fustigada, bajo las siguientes premisas fácticas:

- INEXISTENCIA DE RESPONSABILIDAD DE LA LLAMADA EN GARANTÍA SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A., POR AUSENCIA DE COBERTURA E INEXISTENCIA DE RESPONSABILIDAD DEL ASEGURADO.

Aunado a lo dispuesto a lo largo del presente escrito, debe tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 1056 del Código de Comercio, norma que reserva la potestad para el asegurador de asumir todos o algunos de los riesgos que pretenda trasladar el asegurando, en virtud del negocio asegurativo, siempre que los mismos sean técnica, económica y jurídicamente viables. El artículo en cita establece que:

“Con las restricciones legales, el asegurador podrá, a su arbitrio, asumir todos o algunos de los riesgos a que estén expuestos el interés o la cosa asegurados, el patrimonio o la persona del asegurado.”.

Con base en el presupuesto citado en el párrafo precedente, en las condiciones particulares y generales aplicables a la póliza de seguro de cumplimiento a favor de entidades estatales N° 793194, que ampara el pago de salarios, las prestaciones e indemnizaciones laborales, la cual aportó en su oportunidad procesal, estableció que la cobertura del amparo denominado “PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES” consistiría en:

“CONDICIONES GENERALES: SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A., con domicilio principal en la ciudad de Medellín, Departamento de Antioquia, República de Colombia, denominada en adelante SURAMERICANA, en consideración a la solicitud presentada por el tomador y al previo pago de la prima correspondiente, con sujeción a los términos y condiciones generales contenidas en el presente contrato de seguro, cubre a la entidad estatal contratante de los perjuicios derivados del incumplimiento del contrato garantizado que sean imputables al contratista, conforme los amparos descritos en la carátula de la póliza y las condiciones que a continuación se señalan:

CUBRE A LA ENTIDAD ESTATAL DE LOS PERJUICIOS DERIVADOS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DEL CONTRATISTA EN VIRTUD DE LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL UTILIZADO EN EL TERRITORIO NACIONAL PARA LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO AMPARADO.

ESTA GARANTÍA NO SE APLICARÁ PARA LOS CONTRATOS QUE SE EJECUTEN EN SU TOTALIDAD FUERA DEL TERRITORIO NACIONAL POR PERSONAL CONTRATADO BAJO UN RÉGIMEN JURÍDICO DISTINTO AL COLOMBIANO.”

(énfasis propio)

Conforme con la definición transcrita, y con fundamento en la inexistencia de responsabilidad solidaria de la entidad estatal contratante -AERONAUTICA CIVIL-, no se dan los presupuestos

facticos para la activación del amparo otorgado por mi representada, por tanto, SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A., no podrá verse afectada con la decisión que tome el H. Magistrado.

De esta manera dejo sustentado el recurso de apelación presentado contra la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva.

Del Señor Juez,



RODRIGO A. ARTUNDUAGA CASTRO

C.C. N°. 7.724.012

T.P. N° 162.116 del C. S. de la J.