



LISTA DE ASISTENCIA A REUNION Y/O
CAPACITACIÓN

CODIGO: FR-PE-RG-01
VERSION: TERCERA
FECHA: sep-20
PAGINAS: 1/1

Tema:

Objetivo: *Conce de Capacitación*

Alcance:

Metodología:

Fecha: *25-03-2021*

	NOMBRE Y APELLIDO	Presencial		Virtual		Alternancia		H. Final:
		Lugar:	AREA	Pnente:	N° de teléfono	H. Inicio:	CORREO	
1	<i>MAGRETH Sanchez</i>	<i>San Juan</i>	<i>San Juan</i>		<i>304382877</i>		<i>juanma@hrplopez.gov.co</i>	FIRMA <i>[Signature]</i>
2	<i>FELIX LOPEZ A</i>	<i>San Juan</i>	<i>San Juan</i>		<i>321309391</i>			<i>[Signature]</i>
3	<i>JAIQUEME HENRIQUEZ</i>	<i>San Juan</i>	<i>San Juan</i>		<i>310527240</i>			<i>[Signature]</i>
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								

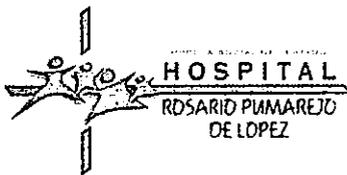
Responsable de la R/o Capacitación.

Firma del Líder

¡Creciendo para todos, con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa Teléfono: 5 71 23 39 Fax: 5 74 84 51

E-mail: gerencia@hrplopez.gov.co



COMUNICACIÓN INTERNA

Para: Doctores:
LUIS ABDON PEREZ ANGARITA (E) - Coordinador Asistencial
JAKELINE HENRIQUEZ HERNANDEZ -Gerente
Miembros de Comité de Conciliación

Invitado:

ISIDRO GOMEZ - Asesor de Control Interno

De: MAGRETH SANCHEZ BLANCO -- Subgerente Financiera

Ref.: Reunión de Comité de Conciliación Ordinaria

Atento Saludo;

Por medio de la presente me permito convocarlos a una reunión de Comité de Conciliación en la Gerencia de la ESE el día 25 de Marzo de 2021 a las 03:00 pm con el fin de tratar el siguiente tema.

ORDEN DEL DIA

1. ESTUDIO DE LAS SOLICITUDES DE CONCILIACIONES:

- Estudio sobre viabilidad de conciliación respecto de la solicitud de conciliación promovida por el señor Oscar Ramirez Molina en contra de Hospital Rosario Pumarejo De López E.S.E y Gestión Integral AT, ante el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar

2. PROPOSICIONES Y VARIOS

3. CIERRE

Cordialmente,

MAGRETH SANCHEZ BLANCO
Subgerente Financiera

Secretaría Técnica Comité de Conciliación y Defensa Judicial



ACTA DE REUNIÓN DE COMITÉ DE CONCILIACION ORDINARIA No. 006

CÓDIGO	FR-PC-SI-01-03
VERSIÓN	01
FECHA	28/01
HOJA	1 / 5

FECHA: DD: 25 MM: 03 AA: 2021

LUGAR: GERENCIA E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO

ACTA No. 006 DE 2021 - COMITÉ DE CONCILIACION ORDINARIA E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ

TEMA DE REUNION: Presentación y discusión de los asuntos radicados ante el Comité de Conciliación

HORAS PROGRAMADAS: 1 hora

HORA DE INICIO: 03:00 P.M.

HORA FINALIZACIÓN: 04:00 PM.

MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONCILIACION DE LA ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ

Coordinador Asistencial (E) | LUIS ABDON PEREZ ANGARITA

Jefe de la Oficina Asesora Jurídica

Gerente

JAKELINE HENRIQUEZ HERNANDEZ

Subgerente Financiero

MAGRETH SANCHEZ BLANCO

INVITADOS DEL COMITÉ DE CONCILIACION DE LA ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ

JEFE DE CONTROL INTERNO

ISIDRO LUIS GOMEZ REDONDO

En la ciudad de Valledupar, y realizada la convocatoria de los asistentes, se reunieron en la oficina de gerencia los miembros del Comité de Conciliaciones de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López y su invitado. Se deja constancia que por encontrarse Vacante el Cargo de Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, por lo que mediante Resolución N° 157 de designa temporalmente como Secretario Técnico del Comité de Conciliaciones del Hospital Rosario Pumarejo de López a la Dra. Magreth Sánchez Blanco, Subgerente Financiera de la ESE, quien procede a realizar llamado a lista de los miembros del mismo, para verificar la asistencia y el quórum necesario para debatir y decidir, encontrándose presentes los que se indican:

Cargo	Nombre	Asistencia
Gerente	JAKELINE HENRIQUEZ HERNANDEZ	SI
Subgerente Financiero	MAGRETH SANCHEZ BLANCO	SI
Jefe de la Oficina Asesora Jurídica		NO
Coordinador Asistencial	LUIS ABDON PEREZ ANGARITA	SI
Jefe de Control Interno	ISIDRO LUIS GOMEZ REDONDO	SI

Luego del llamado a lista de los miembros del Comité de Conciliaciones, y una vez verificada la existencia del quórum para discutir y decidir, el gerente le ordena a la doctora MAGRETH SANCHEZ BLANCO que le de lectura al orden del día para someterlo a consideración, quien procede según lo indicado, así:

ORDEN DEL DIA

1. Estudio sobre viabilidad de conciliación respecto de la solicitud de conciliación promovida por el señor Oscar Ramírez Molina en contra de Hospital Rosario Pumarejo De López E.S.E y Gestión Integral AT, ante el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar
2. PROPOSICIONES Y VARIOS.
3. CIERRE



ACTA DE REUNIÓN DE COMITÉ DE CONCILIACION ORDINARIA No. 006

CÓDIGO	FR-PC-SI-01-03
VERSIÓN	01
FECHA	28/01
HOJA	2 / 5

Leído el orden del día, los miembros del comité de conciliaciones lo aprueban.

DESARROLLO DEL ORDEN DEL DÍA

- Estudio sobre viabilidad de conciliación respecto de la solicitud de conciliación promovida por el señor Oscar Ramírez Molina en contra de Hospital Rosario Pumarejo De López E.S.E y Gestión Integral AT, ante el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar

I. IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO

Proceso ordinario laboral de primera instancia, promovido por Oscar Ramírez Molina contra GESTION INTEGRAL AT y la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López, en instancias del Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, radicado bajo el número 20001-31-05-004-2016-00358-00

II. ACTUACIONES SURTIDAS.

La demanda fue admitida mediante auto del 25/04/2016, notificada personalmente el 05/05/2016, se presentó contestación de la demanda el 26/05/2016, se subsana y admitió la contestación de la demanda por auto del 02/03/2020, como consecuencia de lo anterior se señaló como fecha para llevar a cabo la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal Del Trabajo y De La Seguridad Social el día 22 de abril de 2021 a las 10:00 am.

III. FUNDAMENTOS FÁCTICOS

Aduce el demandante que Mediante bolsa de empleo denominada EMPLEOS TEMPORALES LTDA, se vinculó al hospital ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ, el día 5/06/2012 para desempeñar el cargo de auxiliar de programación de cirugía, que en septiembre de 2012 fue vinculado mediante contratos sindicales a través de la ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES, INSTITUCIONALES Y DE FOMENTO EMPRESARIAL-GESTION INTEGRAL AT-, desempeñando el cargo de auxiliar de cartera.

Afirma que le adeudan los días de salario correspondientes a los días del 1- 10 de septiembre de 2011 y del 3- 13 de enero de 2013.

Por último, manifiesta el accionante que La labor se desarrolló de manera personal en instalaciones de la ESE, con una intensidad de 8 horas diarias de lunes a viernes, y sábados desde las 08:00 am hasta las 12:00 MD, por medio de contratos sucesivos firmados mes a mes sin solución de continuidad, a la fecha le adeudan: prima de servicios, prima de navidad, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de vacaciones y bonificación especial de recreación.

Que dichos argumentos fácticos la conllevan a solicitar:

-Se declare que existió un contrato de trabajo entre el demandante y el HRPL y la ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES, INSTITUCIONALES Y DE FOMENTO EMPRESARIAL.

-Como consecuencia de lo anterior, se condene a las demandadas al pago de los días de salarios adeudados, primas de servicio, primas de navidad, cesantías, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de vacaciones, bonificación de recreación, seguridad social integral, sanción moratoria

IV. ANALISIS JURIDICO

Sea lo primero manifestar que las pretensiones contenidas en demanda de la referencia están llamadas a NO ser conciliadas, en la medida que no existe entre la demandante y la E.S.E. Rosario Pumarejo de López una relación laboral y aquellas de las que solicita reconocimiento con anterioridad al 21 de diciembre de 2012 se encuentra prescritas.



ACTA DE REUNIÓN DE COMITÉ DE CONCILIACION ORDINARIA No. 006

CÓDIGO	FR-PC-SI-01-03
VERSIÓN	01
FECHA	28/01
HOJA	3 / 5

Se procede a exponer:

- Falta de jurisdicción y competencia.

Según la normativa colombiana vigente las personas que presten sus servicios a una Empresa Social Del Estado, ostentan el carácter de empleado público o trabajadores oficiales, así se desprende del contenido del artículo 195 #5 de la ley 100/93, en virtud del párrafo del artículo 26 de la ley 10/1990 se estableció que por regla general el personal que preste servicios a una ESE tendrá el carácter de empleado público salvo aquello cuyas funciones estén destinadas al mantenimiento físico de la planta, como el caso de los servicios generales, reparaciones locativas, pintura etc. Quienes ostentaran la calidad de trabajador oficial.

En el presente caso el demandante manifiesta haber prestado sus servicios como AUXILIAR DE PROGRAMACIÓN DE CIRUGÍAS Y AUXILIAR DE CARTERA, haciendo un análisis del tipo de labor desempeñada se tiene que esta no pertenece a la categoría desarrollada en el capítulo IV de la 10 de 1990. Es decir que la labor ejecutada por el demandante no encaja dentro de las actividades propias de un trabajador oficial, por lo tanto, este tendría la calidad de empleado público.

Sabido lo anterior, se tiene que la jurisdicción competente para conocer este tipo de controversias, es la jurisdicción de lo contencioso administrativo, y no la jurisdicción ordinaria laboral donde el demandante presentó la demanda. Por lo tanto, el actor tenía el plazo de 4 meses contados a partir del acto administrativo que resolvió negar lo derecho laborales reclamados, para presentar demanda de nulidad y restablecimiento del derecho antes los jueces administrativos del circuito de esta ciudad.

Para mayor ilustración se trae a colación el contenido de la sentencia SL-12742016 (46518) en el cual la Honorable Corte Suprema De Justicia afirmó:

“si bien la jurisdicción laboral esta instituida para conocer los conflictos jurídicos emanados directamente del contrato de trabajo, sea de carácter particular o oficial, no toda relación de dependencia y subordinación puede asimilarse a un contrato de trabajo.”

Igualmente sostiene la corte que no todo conflicto de reclamación de salarios, o de prestaciones sociales por una relación entre el servidor oficial, real o ficto y entre un ente oficial corresponde dilucidarlo a los jueces laborales, pues “solamente le está dado conocer de aquellos en que subyace un contrato de trabajo, ya que los restantes son del resorte de los jueces administrativos.

- Prescripción.

Sin lugar a que se entienda algún tipo de aceptación o reconocimiento, se tiene que a las pretensiones incoadas en la demanda debe aplicarle el fenómeno de la prescripción trienal establecida en los artículos 488 del CST, 151 del CGP, 41 del decreto 31335 de 198 y 102 del decreto 1848 de 1969, toda vez que la reclamación administrativa fue presentada por el demandante el 21 de diciembre de 2015, lo cual interrumpe la prescripción de los últimos 3 años anteriores a esa fecha, es decir, interrumpe la prescripción hasta el 21 de diciembre de 2012, lo que traído al caso en concreto significa que, por manifestar el demandante haber prestado sus servicios en el hospital ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ desde el 5/junio/2012 hasta el 30/06/2013 los derechos laborales con anterioridad al 21 de diciembre de 2012 se encuentran prescritos.

- Inexistencia de la relación Laboral.

No es viable que la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López, suscriba acuerdo conciliatorio alguno, por los derechos laborales reclamados por la parte convocante, en la medida que estos son inherentes a la existencia de una relación laboral que no se encuentra probada dentro de la demanda referenciada.

Es de notar, que, para la existencia de una relación laboral, deben concurrir unos elementos, los cuales son, la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación, los cuales al comparar dentro de la realidad expuesta al conflicto no se cumplen.



ACTA DE REUNIÓN DE COMITÉ DE CONCILIACION ORDINARIA No. 006

CÓDIGO	FR-PC-SI-01-03
VERSIÓN	01
FECHA	28/01
HOJA	4 / 5

No es de desconocer que el señor Oscar Ramírez Molina, presto sus servicios, sin embargo, no se vinculó por la E.S.E. sino por una asociación sindical, la cual, de acuerdo a la normativa vigente, es decir, el Decreto 1429 del 2010, hace inexistente una relación laboral, y es que ello, cobra importancia al encontrar que la relación que asiste a un afiliado participe y a una asociación sindical es una relación igualitaria, sin que para ello medie una subordinación continuada.

Encontramos que si bien, se prestó un servicio a favor de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López, este no recibió una subordinación por parte de la E.S.E., pues, inicialmente el mismo se vinculó por intermedio de la Asociación Sindical Gestión Integral- AT y que la relación que medio en la misma fue de afiliados partícipes como lo dispone la norma.

Las actividades de supervisión y coordinación propias de un contrato de prestación de servicios y bajo las cuales el demandante pretende acomodar una subordinación, no posee sustento jurídico, pues la misma jurisprudencia se ha encargado de aclarar que "la existencia de un contrato civil o comercial no implica la veda total de instrucciones o el ejercicio de control y supervisión del contratante sobre el contratista, desde luego que tampoco la sola existencia de estos elementos permiten concluir, de manera automática la existencia del contrato de trabajo" para mayor ilustración Se cita la sentencia de fecha 18 de mayo del 2017, de radicación 66001-23-33-000-2013-00408-01(0090-15) y Consejera Ponente; SANDRA LISSET IBARRA VELEZ, en la cual se expresó que:

"Debe señalarse que <la relación de coordinación de actividades entre contratante y contratista que implica que el segundo se somete a las condiciones necesarias para el desarrollo eficiente de la actividad encomendada, incluye el cumplimiento de un horario, o el hecho de recibir una serie de instrucciones de sus superiores, o tener que reportar informes sobre sus resultados, no significa necesariamente la configuración de un elemento de subordinación. Es decir, que para acreditar la existencia de la relación laboral, es necesario probar que el supuesto contratista se desempeñó en las mismas condiciones que cualquier otro servidor público y que las actividades realizadas no eran de coordinación entre las partes, para el desarrollo del contrato.> Por ende, el cumplimiento de horario, el desplazamiento a cierto lugar de trabajo y la asistencia a reuniones; se aprecian como parámetros naturales y lógicos de la coordinación existente para llevar a un buen término el contrato de prestación de servicios suscrito."

Por ende, el cumplimiento de un horario, la vigilancia y la prestación del servicio en instalaciones de la ESE no puede entenderse como subordinación sino como actividades de coordinación, facultad y obligación que tiene la administración a efectos de garantizar la adecuada prestación del servicio, en el caso que nos ocupa de salud.

Es así, como al evidenciarse la suscripción de contratos colectivos sindicales, aportados al escrito de la demanda queda claro que no se configuran los elementos constitutivos de un Contrato de Trabajo, por ende, la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López, en ningún momento transgredió los derechos que alega el convocante están siendo vulnerados, máxime, cuando su vinculación no es directa con esta Entidad Hospitalaria, lo que nos lleva a concluir que no está llamada a responder por las pretensiones que allega el señor Ramírez Molina, máxime cuando este mismo bajo su voluntad libre y expresa, decidió ser afiliado partícipe de esta Asociación para ejecutar Contratos Sindicales.

- Inexistencia de la sanción moratoria

La jurisprudencia imperante para este caso ha desarrolla una línea jurisprudencial en la cual ha establecido que la sanción moratoria no es de aplicación automática, pues el juez debe estudiar y analizar las pruebas aportadas a fin de determinar si la conducta del empleador estuvo justificada o no, es decir, no basta que el empleador al momento de terminar el contrato de trabajo no cubra al trabajador con las acreencias que le adeuda, se requiere una indagación del actuar del deudor que demuestren la buena o mala fe del empleador al no pagarlos, de tal modo que si de tal análisis se concluye que este tuvo razones serias y suficientes que le generaron el convencimiento de no deber hacerlo mal haría el administrador de justicia al no exonerarlo del cumplimiento de indemnización moratoria.

Por lo tanto, en el caso en concreto no resulta procedente la aplicación de una sanción moratoria, puesto que está demostrado que en ningún momento el hospital tuvo sospecha o mucho menos convencimiento que la relación estaba regida por un vínculo laboral, por el contrario, siempre estuvo convencido del carácter de independiente y autónomo con el que el demandante ejecutaba sus labores como afiliado partícipe a la organización sindical, por lo tanto, el actuar de la ESE HRPL



ACTA DE REUNIÓN DE COMITÉ DE CONCILIACION ORDINARIA No. 006

CÓDIGO	FR-PC-SI-01-03
VERSIÓN	01
FECHA	28/01
HOJA	5 / 5

se encuentra respaldado de buena fe y el convencimiento de proceder acorde a la norma, al contrario de la temeridad con la que actúa el demandante al pretender el pago de lo no debido por concepto de unas sumas de dinero bajo afirmación que carecen de prueba.

CONCLUSION: Así las cosas, consideran los miembros del comité de conciliación de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López que NO SE CONCILIARA, dentro de la solicitud de conciliación, promovida por el señor Oscar Ramírez Molina., en contra de Hospital Rosario Pumarejo De López E.S.E y GESTION INTEGRAL AT ante el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, de acuerdo con lo expuesto en la discusión del tema. Decisión que fue aprobada por todos los miembros del comité de conciliación

CIERRE

Agotado el orden del día y no habiéndose hecho las proposiciones y varios, la Doctora JAKELINE HENRIQUEZ HERNANDEZ Gerente declara terminada la reunión y ordena levantar el acta correspondiente.

En constancia de todo lo discutido y decidido en la reunión del Comité de Conciliación se plasma en el presente documento, se firma por el presidente y secretario técnico del comité de conciliaciones de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López.

JAKELINE HENRIQUEZ HERNANDEZ
Gerente
Presidente

MAGRETH SANCHEZ BLANCO
Subgerente Financiera
Secretario Técnico



GRUPO EMPRESARIAL LISAL S.A.S.
NIT 900179815-1.
bufetegrupolisal@gmail.com
Calle 18 No. 14-74 Valledupar- Cesar
Teléfono: 5809182
©

Señores
E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.
Oficina Jurídica.
E. S. D.

REF.: Concepto acerca de la viabilidad o no de conciliar.
Demandante: Oscar Ramírez Molina.
Demandado: GESTION INTEGRAL AT y E.S.E. Hospital
Rosario Pumarejo de López.
Radicado: 2016-00358.

LUCELIS BEATRIZ VERGEL GARCIA, identificada con la cedula de ciudadanía No. 1.065.828.6196 de Valledupar - Cesar, domiciliada y residenciada en la Ciudad de Valledupar - Cesar, abogada de profesión y portadora de la Tarjeta Profesional No. 335.538 del Consejo Superior de la Judicatura, en mi calidad de Abogada Junior del Grupo Empresarial LISAL, llego comedidamente a su despacho a fines, de rendir informe sobre la viabilidad o no de conciliación en el proceso de la referencia, haciendo los siguientes pronunciamientos.

I. IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO

Proceso ordinario laboral de primera instancia, promovido por Oscar Ramírez Molina contra GESTION INTEGRAL AT y la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López, en instancias del Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, radicado bajo el número 20001-31-05-004-2016-00358-00

II. ACTUACIONES SURTIDAS.

La demanda fue admitida mediante auto del 25/04/2016, notificada personalmente el 05/05/20216, se presentó contestación de la demanda el 26/05/2016, se subsano y admitió la contestación de la demanda por auto del 02/03/2020, como consecuencia de lo anterior se señaló como fecha para llevar a cabo la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal Del Trabajo y De La Seguridad Social el día 22 de abril de 2021 a las 10:00 am.

III. FUNDAMENTOS FÁCTICOS

Aduce el demandante que Mediante bolsa de empleo denominada EMPLEOS TEMPORALES LTDA, se vinculó al hospital ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ, el día 5/06/2012 para desempeñar el cargo de auxiliar de programación de cirugía, que



GRUPO EMPRESARIAL LISAL S.A.S.
NIT 900179815-1.
bufetegrupolisal@gmail.com
Calle 18 No. 14-74 Valledupar- Cesar
Teléfono: 5809182
©

en septiembre de 2012 fue vinculado mediante contratos sindicales a través de la ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES, INSTITUCIONALES Y DE FOMENTO EMPRESARIAL-GESTION INTEGRAL AT-, desempeñando el cargo de auxiliar de cartera.

Afirma que le adeudan los días de salario correspondientes a los días del 1- 10 de septiembre de 2012 y del 3- 13 de enero de 2013.

Por último, manifiesta el accionante que La labor se desarrolló de manera personal en instalaciones de la ESE, con una intensidad de 8 horas diarias de lunes a viernes, y sábados desde las 08:00 am hasta las 12:00 MD, por medio de contratos sucesivos firmados mes a mes sin solución de continuidad, a la fecha le adeudan: prima de servicios, prima de navidad, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de vacaciones y bonificación especial de recreación.

Que dichos argumentos facticos la conllevan a solicitar:

-Se declare que existió un contrato de trabajo entre el demandante y el HRPL y la ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES, INSTITUCIONALES Y DE FOMENTO EMPRESARIAL.

-Como consecuencia de lo anterior, se condene a las demandadas al pago de los días de salarios adeudados, primas de servicio, primas de navidad, cesantías, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de vacaciones, bonificación de recreación, seguridad social integral, sanción moratoria

IV. ANALISIS JURIDICO

Sea lo primero manifestar que las pretensiones contenidas en demanda de la referencia están llamadas a NO ser conciliadas, en la medida que no existe entre la demandante y la E.S.E. Rosario Pumarejo de López una relación laboral y aquellas de las que solicita reconocimiento con anterioridad al 21 de diciembre de 2012 se encuentra prescritas.

Se procede a exponer:

- Falta de jurisdicción y competencia.

Según la normativa colombiana vigente las personas que presten sus servicios a una Empresa Social Del Estado, ostentan el carácter de empleado público o trabajadores oficiales, así se desprende del contenido del artículo 195 #5 de la



GRUPO EMPRESARIAL LISAL S.A.S.
NIT 900179815-1.
bufetegrupolisal@gmail.com
Calle 18 No. 14-74 Valledupar- Cesar
Teléfono: 5809182

®

ley 100/93 , en virtud del parágrafo del artículo 26 de la ley 10/1990 se estableció que por regla general el personal que preste servicios a una ESE tendrá el carácter de empleado público salvo aquello cuyas funciones estén destinadas al mantenimiento físico de la planta, como el caso de los servicios generales, reparaciones locativas, pintura etc. Quienes ostentaran la calidad de trabajador oficial.

En el presente caso el demandante manifiesta haber prestado sus servicios como AUXILIAR DE PROGRAMACIÓN DE CIRUGÍAS Y AUXILIAR DE CARTERA, haciendo un análisis del tipo de labor desempeñada se tiene que esta no pertenece a la categoría desarrollada en el capítulo IV de la 10 de 1990. Es decir que la labor ejecutada por el demandante no encaja dentro de las actividades propias de un trabajador oficial, por lo tanto, este tendría la calidad de empleado público.

Sabido lo anterior, se tiene que la jurisdicción competente para conocer este tipo de controversias, es la jurisdicción de lo contencioso administrativo, y no la jurisdicción ordinaria laboral donde el demandante presento la demanda. Por lo tanto, el actor tenía el plazo de 4 meses contados a partir del acto administrativo que resolvió negar lo derechos laborales reclamados, para presentar demanda de nulidad y restablecimiento del derecho antes los jueces administrativos del circuito de esta ciudad.

Para mayor ilustración se trae a colación el contenido de la sentencia SL-12742016 (46518) en el cual la Honorable Corte Suprema De Justicia afirmo:

“si bien la jurisdicción laboral esta instituida para conocer los conflictos jurídicos emanados directamente del contrato de trabajo, sea de carácter particular o oficial, no toda relación de dependencia y subordinación puede asimilarse a un contrato de trabajo.”

Igualmente sostiene la corte que no todo conflicto de reclamación de salarios, o de prestaciones sociales por una relación entre el servidor oficial, real o ficto y entre un ente oficial corresponde dilucidarlo a los jueces laborales, pues “solamente le esta dado conocer de aquellos en que subyace un contrato de trabajo, ya que los restantes son del resorte de los jueces administrativos.

- Prescripción.

Sin lugar a que se entienda algún tipo de aceptación o reconocimiento, se tiene que a las pretensiones incoadas en la demanda debe aplicarle el fenómeno de la prescripción trienal establecida en los artículos 488 del CST, 151 del CGP, 41 del decreto 31335 de 198 y 102 del decreto 1848 de 1969, toda vez que la reclamación administrativa fue presentada por el demándate el 21 de diciembre



GRUPO EMPRESARIAL LISAL S.A.S.
NIT 900179815-1.
bufetegrupolisal@gmail.com
Calle 18 No. 14-74 Valledupar- Cesar
Teléfono: 5809182
©

de 2015, lo cual interrumpe la prescripción de los últimos 3 años anteriores a esa fecha, es decir, interrumpe la prescripción hasta el 21 de diciembre de 2012, lo que traído al caso en concreto significa que, por manifestar el demandante haber prestado sus servicios en el hospital ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ desde el 5/junio/2012 hasta el 30/06/2013 los derechos laborales con anterioridad al 21 de diciembre de 2012 se encuentran prescritos.

- Inexistencia de la relación Laboral.

No es viable que la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López, suscriba acuerdo conciliatorio alguno, por los derechos laborales reclamados por la parte convocante, en la medida que estos son inherentes a la existencia de una relación laboral que no se encuentra probada dentro de la demanda referenciada.

Es de notar, que, para la existencia de una relación laboral, debe concurrir unos elementos, los cuales son, la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación, los cuales al comparar dentro de la realidad expuesta al conflicto no se cumplen.

No es de desconocer que el señor Oscar Ramírez Molina, presto sus servicios, sin embargo, no se vinculó por la E.S.E. sino por una asociación sindical, la cual, de acuerdo a la normativa vigente, es decir, el Decreto 1429 del 2010, hace inexistente una relación laboral, y es que ello, cobra importancia al encontrar que la relación que asiste a un afiliado participe y a una asociación sindical es una relación igualitaria, sin que para ello medie una subordinación continuada.

Encontramos que si bien, se presto un servicio a favor de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López, este no recibió una subordinación por parte de la E.S.E., pues, inicialmente el mismo se vinculó por intermedio de la Asociación Sindical Gestión Integral- AT y que la relación que medio en la misma fue de afiliados participes como lo dispone la norma.

Las actividades de supervisión y coordinación propias de un contrato de prestación de servicios y bajo las cuales el demandante pretende acomodar una subordinación, no posee sustento jurídico, pues la misma jurisprudencia se ha encargado de aclarar que " la existencia de un contrato civil o comercial no implica la veda total de instrucciones o el ejercicio de control y supervisión del contratante sobre el contratista, desde luego que tampoco la sola existencia de estos elementos permiten concluir, de manera automática la existencia del contrato de trabajo¹" para mayor ilustración Se cita la sentencia de fecha 18 de

¹ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE CASACIÓN LABORAL, MP. CARLOS ISC NADER, RAD: 10062



GRUPO EMPRESARIAL LISAL S.A.S.
NIT 900179815-1.
bufetegrupolisal@gmail.com
Calle 18 No. 14-74 Valledupar- Cesar
Teléfono: 5809182
®

mayo del 2017, de radicación 66001-23-33-000-2013-00408-01(0090-15) y Consejera Ponente; SANDRA LISSET IBARRA VELEZ, en la cual se expreso que:

“Debe señalarse que <la relación de coordinación de actividades entre contratante y contratista que implica que el segundo se somete a las condiciones necesarias para el desarrollo eficiente de la actividad encomendada, incluye el cumplimiento de un horario, o el hecho de recibir una serie de instrucciones de sus superiores, o tener que reportar informes sobre sus resultados, no significa necesariamente la configuración de un elemento de subordinación. Es decir, que para acreditar la existencia de la relación laboral, es necesario probar que el supuesto contratista se desempeñó en las mismas condiciones que cualquier otro servidor público y que las actividades realizadas no eran de coordinación entre las partes, para el desarrollo del contrato.> Por ende, el cumplimiento de horario, el desplazamiento a cierto lugar de trabajo y la asistencia a reuniones; se aprecian como parámetros naturales y lógicos de la coordinación existente para llevar a un buen término el contrato de prestación de servicios suscrito.” (Negrilla fuera de texto original.)

Por ende, el cumplimiento de un horario, la vigilancia y la prestación del servicio en instalaciones de la ESE no puede entenderse como subordinación sino como actividades de coordinación, facultad y obligación que tiene la administración a efectos de garantizar la adecuada prestación del servicio, en el caso que nos ocupa de salud.

Es así, como al evidenciarse la suscripción de contratos colectivos sindicales, aportados al escrito de la demanda queda claro que no se configuran los elementos constitutivos de un Contrato de Trabajo, por ende, la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López, en ningún momento transgredió los derechos que alega el convocante están siendo vulnerados, maxime, cuando su vinculación no es directa con esta Entidad Hospitalaria, lo que nos lleva a concluir que no está llamada a responder por las pretensiones que allega el señor Ramírez Molina, máxime cuando este mismo bajo su voluntad libre y expresa, decidió ser afiliado participe de esta Asociación para ejecutar Contratos Sindicales.

- Inexistencia de la sanción moratoria

La jurisprudencia imperante para este caso ha desarrolla una línea jurisprudencial en la cual ha establecido que la sanción moratoria no es de aplicación automática, pues el juez debe estudiar y analizar las pruebas aportadas a fin de determinar si la conducta del empleador estuvo justificada o no, es decir, no basta que el empleador al momento de terminar el contrato de trabajo no cubra al trabajador con las acreencias que le adeuda, se requiere una indagación del actuar del deudor que demuestren la buena o mala fe del empleador al no pagarlos, de tal modo que si de tal análisis se concluye que este tuvo razones serias y suficientes que le generaron el convencimiento de no deber



GRUPO EMPRESARIAL LISAL S.A.S.
NIT 900179815-1.
bufetegrupolisal@gmail.com
Calle 18 No. 14-74 Valledupar- Cesar
Teléfono: 5809182
©

hacerlo mal haría el administrador de justicia al no exonerarlo del cumplimiento de indemnización moratoria.

Por lo tanto, en el caso en concreto no resulta procedente la aplicación de una sanción moratoria, puesto que está demostrado que en ningún momento el hospital tuvo sospecha o mucho menos convencimiento que la relación estaba regida por un vínculo laboral, por el contrario, siempre estuvo convencido del carácter de independiente y autónomo con el que el demandante ejecutaba sus labores como afiliado participe a la organización sindical, por lo tanto, el actuar de la ESE HRPL se encuentra respaldado de buena fe y el convencimiento de proceder acorde a la norma, al contrario de la temeridad con la que actúa el demandante al pretender el pago de lo no debido por concepto de unas sumas de dinero bajo afirmación que carecen de prueba.

Por lo expuesto, me es de recomendar.

CONCLUSIÓN

De acuerdo con lo esbozado y antes mencionado, me es de recomendar a la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López que NO se suscriba acuerdo conciliatorio al estar frente a la inexistencia de una relación laboral que no da origen a las acreencias reclamadas.

Para fines pertinentes,

Firma

Lucelis B. Vergel García.

LUCELIS B. VERGEL GARCIA
Abogada Junior.



RESOLUCIÓN No. 157

POR MEDIO DEL CUAL SE DESIGNA TEMPORALMENTE UN MIEMBRO DEL COMITÉ DE CONCILIACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL DE LA ESE HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ

La Gerente de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López, en uso de sus facultades constitucionales y legales, y en especial las contenidas en la Ley 100 de 1993, Acuerdos de Junta Directiva 0227 del 26 de Diciembre de 2014 y 240 del 23 de mayo de 2015 y

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución 0814 de día 28 de agosto de 2003 se conformó el Comité de Conciliación de la Empresa Social del Estado Hospital Rosario Pumarejo de Lopez

Que en dicha resolución se designó como miembros del Comité de Conciliación a el Gerente del Hospital Rosario Pumarejo de Lopez, La Subgerente Financiero, el Asesor de la oficina de control interno disciplinario y Apoyo Jurídico, El Asesor de la oficina de planeación y mercadeo y los apoderados que representen los intereses del Hospital Rosario Pumarejo de Lopez en cada caso en concreto.

Que el Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario y Apoyo Jurídico mediante comunicación del Cinco (5) de Febrero de 2021 solicitó la renuncia a su cargo, la cual fue aceptada mediante la Resolución número 079 de 2021 a partir del día Trece (13) de Febrero de la presente anualidad.

Que a partir del día Trece (13) de Febrero de 2021 se encuentra vacante el cargo de Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario y Apoyo Jurídico, razón por la cual la Gerente de la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López como presidente del comité de conciliación y defensa judicial designa a la Subgerente Financiera para que asuma de manera temporal como Secretaria Técnica en el Comité de Conciliación.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Designese a la Subgerente Financiera de manera temporal como Secretaria Técnica del Comité de Conciliación y Defensa Judicial de la E.S.E. Hospital



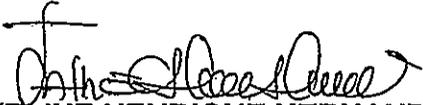
157

Rosario Pumarejo de López, hasta cuando se haga el nombramiento del Jefe de Oficina de Control Interno Disciplinario y Apoyo Jurídico.

ARTICULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Valledupar, 09 de Marzo de 2021.


JAKELINE HENRIQUE HERNANDEZ
Gerente

Proyecto: Eydís Loraine Zuluaga
Abogado Contratista