

EUGENIO FERNÁNDEZ CARLIER

Magistrado Ponente

STP13610-2019

Radicación N° 106787

Acta No. 252

Bogotá, D.C., primero (1º) de octubre de dos mil diecinueve (2019).

ASUNTO

Se pronuncia la Sala acerca de la impugnación interpuesta por ESE HOSPITAL SAN CAMILO DE LELIS DEL MUNICIPIO DE VEGACHI, a través de apoderado judicial, contra el fallo de tutela proferido el 3 de julio de 2019, por la Sala de Casación Laboral de esta Corporación, que negó el amparo del derecho fundamental al debido proceso, presuntamente vulnerados por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Antioquia y el Juzgado Promiscuo del Circuito de Yolombó, en actuación que vinculó a las partes e intervinientes en el proceso ordinario laboral promovido por William Alonso Vidal Tobón.

PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER

Se cumplen los requisitos generales y específicos de procedencia de la acción de tutela contra providencia judicial, en este caso, la proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Antioquia, en tanto a juicio del demandante concurre un defecto orgánico, material y desconocimiento del precedente judicial.

ANTECEDENTES PROCESALES

Con auto de 11 de junio de 2019, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia requirió al accionante a fin de que aportara un documento que acreditara la representación legal de la ESE Hospital San Camilo de Lelis, como prueba de su legitimación.

Mediante proveído de 19 de junio del año que avanza, la citada Corporación avocó el conocimiento de la acción de tutela y ordenó correr traslado a las autoridades accionadas y vinculadas notificándose en debida forma por parte de la Secretaría de esa Corporación.

RESULTADOS PROBATORIOS

1. El Juez Promiscuo del Circuito de Yolombó, Antioquia, manifestó que en ese despacho se adelantó el proceso ordinario laboral contra ESE HOSPITAL SAN CAMILO DE LELIS.

Explicó que en audiencia de 9 de octubre de 2018 se declaró la existencia de un contrato de trabajo entre William Alonso Vidal Tobón y la accionante el que fue terminado unilateral e injustificadamente por el empleador y como consecuencia de ello se condenó a la empresa demandada a cancelar las prestaciones de ley a que tenía derecho.

De otro lado, señaló que la parte demandada no propuso la excepción de falta de jurisdicción o competencia al momento de dar contestación a la demanda, por lo que considera improcedente que mediante esta vía subsidiaria invoque un defecto orgánico cuando debió sustentarlo en el proceso.

2. Por su parte, el señor William Alonso Vidal Tobón, demandante en el proceso ordinario laboral adelantado en contra de la parte actora, manifestó que entre el accionante y él se configuró «una auténtica y típica relación de trabajo» y pretende el actor a través de la tutela desdibujar lo ya probado en las instancias judiciales.

Sobre el defecto orgánico alegado manifestó que es una errada apreciación del demandante, en tanto las actividades por él realizadas se circunscribían en mantenimiento de la planta física y según el artículo 26 de la Ley 10 de 1990, se deduce que quienes desempeñan estas funciones tienen el carácter de trabajadores oficiales, por lo tanto la llamada a conocer del conflicto era la jurisdicción laboral.

En relación al presunto desconocimiento del precedente judicial, indicó que la Sala de Casación Laboral de esta Corporación, respaldó decisiones proferidas en instancias anteriores, en las que declaró la existencia de un contrato realidad «camuflado» por la suscripción sistemática de contratos supuestamente amparados en la Ley 780 de 1993 y en consecuencia ordenó el reconocimiento de las prestaciones sociales adeudadas por el tiempo total de la vinculación, así como el relativo a la indemnización moratoria.

EL FALLO IMPUGNADO

El 3 de julio de 2019, la Sala de Casación Laboral de esta Corporación decidió negar el amparo de tutela pretendido por la ESE HOSPITAL SAN CAMILO DE LELIS.

Lo anterior con fundamento en que la decisión adoptada por el Tribunal accionado no merece ningún reparo, en tanto no se vislumbra ni arbitraria ni caprichosa, por el contrario actuó dentro del marco de la autonomía e independencia que le es otorgada por la Constitución y la Ley.

Manifestó además que en auto de 20 de abril de 2018, el Tribunal accionado señaló la improcedencia de la falta de jurisdicción propuesta por el actor, decisión en que precisó que con la sola afirmación de la existencia del contrato de trabajo habilitaba a la jurisdicción ordinaria para dirimir el conflicto jurídico que se puntualizó de conformidad con el artículo 2º del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

De otra parte, señaló que en la sentencia censurada se logró verificar la calidad de

trabajador oficial, por ende se condenó al Hospital.

Finalmente, respecto a la indemnización moratoria, sostuvo que el Tribunal concluyó que debía aplicarse lo consagrado en el artículo 1º del Decreto 797 de 1949, en la medida en que se demostró que la parte demandada utilizó de manera indebida la contratación por servicios contemplada en la Ley 80 de 1993, al haber ocultado una verdadera relación laboral, lo que significó que su actuar no estuvo amparado de buena fe sino encaminado a evadir sus obligaciones como empleador.

IMPUGNACIÓN

Proferido el fallo de tutela, la parte actora lo impugnó y argumentó que aún subsisten las razones de hecho y derecho que motivaron la presentación de la solicitud de amparo tutelar.

Reiteró que se configuran en la decisión emitida por el Tribunal accionado (i) un defecto orgánico pues la llamada a conocer es la jurisdicción contencioso administrativa, tratándose de un conflicto entre una entidad pública y un empleado público; (ii) defecto sustancial, en atención a que insiste no se probó la calidad de trabajador oficial del ciudadano Vidal Tobón y (iii) desconocimiento del precedente en virtud del contenido de la sentencia de unificación jurisprudencial SU 448 de 2016 en la que se consideró que los contratos realidad tienen la naturaleza de ser constitutivas, por ende no hay lugar a imponer condena por sanción moratoria.

CONSIDERACIONES

1. Conforme al artículo 1º del Acuerdo número 001 del 15 de marzo de 2002 emitido por la Sala Plena de la Corte, en armonía con el canon 32 del Decreto 2591 de 1991, la Sala es competente para pronunciarse respecto de la impugnación interpuesta en contra de la decisión adoptada por la Sala de Casación Laboral.

2. Se procede a resolver el problema jurídico, tal como ha sido planteado en el acápite inicial de este proveído, no sin antes resaltar que la acción constitucional de tutela es un mecanismo de protección excepcional frente a providencias judiciales, su prosperidad va ligada al cumplimiento de estrictos requisitos de procedibilidad que implican una carga para la parte accionante, tanto en su planteamiento como en su demostración, como lo ha expuesto la propia Corte Constitucional.

Por este motivo, y como ha sido desarrollado por la doctrina constitucional, la acción de tutela contra providencias judiciales exige requisitos tanto generales como específicos, los cuales fueron recogidos por la sentencia de la Corte Constitucional en la sentencia C-590 de 2005 y reiterado en las decisiones T-332, T-212 y T-780 de 2006, reforzando lo dicho en la primera de las mencionadas providencias, en el sentido que, cuando se trata de acciones de tutela contra providencias judiciales, las mismas solo pueden tener cabida «...si se cumplen ciertos y rigurosos requisitos de procedibilidad. Dentro de estos pueden distinguirse unos de carácter general, que habilitan la interposición de la tutela, y otros de carácter específico, que tocan con la procedencia misma del amparo, una vez interpuesta».

En estas decisiones la Corte Constitucional hace énfasis en el precedente jurisprudencial expuesto en la sentencia C - 590 de 2005, en la que señaló como requisitos generales de procedibilidad de esta acción constitucional, cuando se dirige contra decisiones judiciales, los siguientes:

1. Que el asunto objeto de debate sea de evidente relevancia constitucional.
2. Que se haya hecho uso de todos los mecanismos de defensa judicial -ordinarios y extraordinarios- de que disponga el afectado, salvo que se trate de evitar un perjuicio ius fundamental irremediable.

3. Que se cumpla el requisito de la inmediatez. Así, la tutela debe haber sido interpuesta en un término razonable y proporcionado desde el momento de ocurrencia de la vulneración del derecho fundamental.

4. Cuando se trate de una irregularidad procesal que tenga un efecto decisivo en la sentencia objeto de controversia y que afecte los derechos fundamentales de la parte actora.

5. Que quien solicita el amparo tutelar identifique debidamente los hechos que generaron la vulneración y los derechos afectados y que hubiere alegado tal vulneración dentro del proceso judicial, siempre que ello hubiere sido posible.

6. Que no se trate de sentencias de tutela, por cuanto los debates sobre derechos fundamentales no pueden prolongarse indefinidamente.

Adicionalmente, en la misma sentencia, esa alta Corporación precisó que para la procedencia de una solicitud de amparo constitucional contra una decisión judicial resulta necesario acreditar, igualmente, la existencia de requisitos especiales de procedibilidad, los cuales pueden concebirse como las causales concretas que de verificarse su ocurrencia, autorizan al juez de tutela dejar sin efecto una providencia judicial.

Es decir, que una vez verificado el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad acabados de enunciar, debe el juez constitucional examinar que en la providencia judicial impugnada en sede de tutela se presente, al menos, uno de los siguientes defectos:

1. Defecto orgánico, que tiene lugar cuando el funcionario judicial que emite la decisión carece, de manera absoluta, de competencia para ello.

2. Defecto procedimental absoluto, que tiene lugar cuando el juez actuó al margen del procedimiento establecido.

3. Defecto fáctico, que surge cuando el juez carece del apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión.

4. Defecto material o sustantivo, que se origina cuando las decisiones son proferidas con fundamento en normas inexistentes o inconstitucionales, o que presentan una evidente contradicción entre los fundamentos y la decisión.

5. Error inducido, que se presenta cuando la autoridad judicial ha sido engañada por parte de terceros y ese engaño lo llevó a tomar una decisión que afecta derechos fundamentales.

6. Decisión sin motivación, que tiene lugar cuando el funcionario judicial no da cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos de su decisión, pues es en dicha motivación en donde reposa la legitimidad de sus providencias.

7. Desconocimiento del precedente, que se origina cuando el juez ordinario, por ejemplo, desconoce o limita el alcance dado por la Corte a un derecho fundamental, apartándose del contenido constitucionalmente vinculante del derecho fundamental

vulnerado.

8. Violación directa de la Constitución.

Sólo en el evento que en el caso concreto se presente uno de tales defectos, le será posible al juez constitucional dejar sin efecto o modular la providencia judicial respectiva, la cual está amparada por el principio de cosa juzgada, y respaldada por los valores constitucionales de la seguridad jurídica e independencia judicial.

En el presente asunto, la protección deprecada tiene como fundamento la inconformidad de la parte demandante por las decisiones proferidas el 9 de octubre y el 5 de diciembre de 2018, mediante las cuales se denegó la excepción previa de falta de jurisdicción (defecto orgánico) además de insistir que se trataba de un empleado público y la inexistencia del contrato de trabajo (defecto sustantivo) que propuso el demandando y aquí accionante.

Al examinar la decisión del juzgador de segundo grado, este encontró que efectivamente era la jurisdicción ordinaria laboral la competente para adelantar el asunto, al haberse corroborado la condición de trabajador oficial del señor William Alonso Vidal Tobón, al haber desempeñado funciones propias de tal calidad en el Hospital San Camilo de Lelis, de manera que la litis planteada debía ser desatada por la jurisdicción laboral, además de corroborar la existencia del contrato de trabajo. Así expresó el ad quem tutelado:

«Sabido es que de conformidad con la noción de la carga de la prueba prevista en el artículo 167 del Código General del Proceso aplicable a nuestro procedimiento por remisión del 145 de nuestro estatuto, incumbía al demandante probar que prestó servicios personales para el ESE Hospital San Camilo de Vegachi entre el 2 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2015, prestación personal del servicio a partir de la cual se presume la existencia del contrato de trabajo al amparo del artículo 20 del decreto 2127 de 1945 que a la letra dice y con

regulación similar al artículo 23 de nuestro Código Sustantivo del Trabajo, prevé: “El contrato de trabajo se presume entre quien presta cualquier servicio personal y quien no recibe o aprovecha corresponde a este último destruir a la presunción, normas estas que junto con otras como la ley 6 del 45 son las llamadas a regir las relaciones laborales de los trabajadores oficiales así como la Ley 10 del 90 cuando se reclaman relaciones laborales de tipo oficial en el sector salud.

De modo que, tanto el artículo 23 como el 20 del Decreto 2127 negaran la presunción que se edifica a partir de la prueba de la prestación personal del servicio, presunción que además cobija como lo ha dicho reiteradamente la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia el aspecto o elemento subordinación y finalmente no habría de probar un salario porque si no se llegare a probar sabido es quien presta servicios personales remunerados no puede devengar menos del mínimo legal.

Con estas advertencias entonces vale la pena hacer la precisión que no son las normas entonces del Código Sustantivo del Trabajo las llamadas a regular el tema bajo estudio como erróneamente lo entendió el despacho, a pesar de que las normas especiales regulen el tema de idéntica manera. Lo cual no conlleva a que decaigan las condenas a que, con base a una tutela jurídica que no está prevista en la norma que era aplicable contenido el juez de primera instancia.

Hecha esta precisión la Sala examinó la prueba oral recaudada en el curso del proceso en punto a si están acreditados los elementos y en especial en el de la prestación de servicio con miras a tipificar el contrato de trabajo y efectivamente la prueba da cuenta que el demandante prestó servicios personales como vigilante y en oficios varios de la ESE demandada, en efecto del haz probatorio surgen elementos de convicción que el demandante prestó sus servicios personales para la ESE demandada ejerciendo como labor principal la de celador y además cumplía con otras tareas como de aseo, recolectar de material contaminado, ayudar a los pacientes, manejar la ambulancia, mantenimiento de

instalaciones y cuidado de la planta eléctrica, sin duda entonces el demandante en principio cumplió tareas propias de un trabajador oficial que prestaba sus servicios a la ESE demandada, tema pacífico que no fue objeto de discusión entre las partes. A partir entonces de esta prestación personal del servicios y como se anticipó que hizo el señor William Alonso se presume la existencia del contrato de trabajo, está acreditado así mismo que recibía remuneración por la empresa social demandada, quedaría entonces por examinar el elemento de subordinación y este por hacer el ejercicio de tipo probatorios, porque como se anunció anticipadamente la presunción de la existencia del contrato de trabajo implica a partir de la prestación del servicio también incluye a subordinación, a este efecto para determinar si entre las partes existió este contrato de trabajo a cuya afirmación de que existió la parte demandada opuso la tesis que se celebró contrato de prestación de servicios y se trajeron ejemplares que reposan a folios 9 a 14, luego de examinada la prueba a la sala no le queda duda de que hubo una prestación subordinada del servicio la cual se hizo manifiesta con hechos como los que debía cumplir horario, por turnos impuestos por el hospital además le impartía ordenes relativas a su trabajo debiendo realizar las labores que le fueran asignadas.... en sentir de la Sala es contrato típico de contrato realidad donde los hechos revelan la intención real de las partes dejando al descubierto un contrato de trabajo que se quiso esconder detrás de las formas que contienen los contratos de prestación de servicios firmados por las partes, por tanto al aparecer acreditada entonces la ejecución de una relación laboral entre las partes entre un trabajador oficial y una ESE la decisión se habrá de confirmar en cuanto declara la existencia de un contrato de trabajo entre las partes».

Por lo anterior una vez probada la existencia de un contrato laboral con la ESE demandada, la calidad de trabajador oficial hace posible que la jurisdicción competente para conocer el pleito sea la ordinaria laboral y no la contencioso administrativa, al corroborarse que William Alonso Vidal no ostentaba la condición de empleado público.

Debe decirse sobre este punto que, el criterio del Tribunal accionado, independientemente

de que esta Sala lo comparta o no, parte de un análisis reflexivo y motivado en las normas que gobiernan el asunto, que si bien puede generar inconformidad en la parte actora, no por ello vulnera sus derechos de grado superior.

Ahora, en relación con la indemnización moratoria, el accionado indicó que debía aplicarse la misma, en el entendido que se demostró que el actor ostentaba la calidad de trabajador oficial, en tanto el demandado utilizó de manera indebida la contratación por servicios contemplada en la Ley 80 de 1993, por haber ocultado una verdadera relación laboral, lo que significa que su actuar no estuvo amparado en la buena fe sino encaminada a evadir sus obligaciones como empleador.

Así lo señaló el Tribunal accionado:

«Se tiene que la misma está consagrada en el artículo 1 de la ley 797 de 1949, que modificó el 52 del decreto reglamentario 2127 de 1945, el cual concede a los empleadores públicos un término de 90 días para pagar a los trabajadores de cuyo servicios han prescindido el valor de todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le adeuden, pasados esos 90 días les debe pagar un día de salario por cada día de retardo en solución, norma que es aplicable en el presente caso ...tal como ocurre en toda especie de estas sanciones estas no son de aplicación automática, debe verificarse sí el empleador actuó de buena o mala fe y debe ofrecer argumentos o pruebas de donde se pueda llegar a la conclusión razonable que su omisión estuvo precedida de la buena fe. Sobre el tema bajo estudio abundante y pacífica ha sido la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en cuyos pronunciamientos que fuera citado al momento de ofrecer los alegatos de conclusión por el apoderado de la parte demandante, al abordar un conflicto similar a que ocupa la atención de la Sala (hace lectura textual de la sentencia de la alta Corporación SL 15964 26 oct. 2016. Rad. 47870)...aplicando esta tesis al presente caso, advierte la Sala que la entidad demandada no ofreció razones atendibles de sumisión o por lo menos la Sala no encontró razones ni pruebas de ellas, las tareas atendida por el demandante además por casi tres

años continuos no requerían de conocimientos especializados ni fue contratado para atender situaciones coyunturales, sino que era para atender tareas misionales de la ESE, supuestos que exige el estatuto de contratación para que este tipo de contratos sea legalmente procedentes”

En cuanto a la manera como los juzgadores deben apreciar la conducta del empleador, de cara a la imposición de la indemnización por mora y a la inexistencia de parámetros o reglas absolutos para tal fin, la Sala de Casación Laboral¹, explicó:

[...] deben los jueces valorar ante todo la conducta asumida por el empleador que no satisface a la extinción del vínculo laboral las obligaciones a su cargo, valoración que debe hacerse desde luego con los medios probatorios específicos del proceso que se examina...”, como lo dejó sentado en la sentencia del 15 de julio de 1994, radicación 6658.

“Así, pues, en materia de la indemnización moratoria no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuando un empleador es de buena o de mala fe. Sólo el análisis particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro. En ese sentido se pronunció igualmente la Corporación en providencia del 30 de mayo de 1994, con radicación 6666, en la cual dejó consignado que: ‘Los jueces laborales deben entonces valorar en cada caso, sin esquemas preestablecidos, la conducta del empleador renuente al pago de los salarios y prestaciones debidos a la terminación del vínculo laboral, para deducir si existen motivos serios y atendibles que lo exoneren de la sanción moratoria...’.

Adicionalmente, la Sala también tiene adoctrinado que es necesaria la verificación de otros aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió el empleador, es decir, «el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción» (CSJ SL9641-2014).

Empero, contrario a lo argumentado por el recurrente, se aprecia que la decisión confutada no se advierte irrazonable o caprichosa, sino más bien se adecua a lo considerado por el Máximo Órgano de la Jurisdicción Laboral, además que la decisión confutada por el actor se apoyó en supuestos fácticos y probatorios coherentes, y además consultó las disposiciones legales y a la realidad fáctica demostrada en el proceso. Por ende, el recurso de amparo constitucional resulta improcedente, más aun cuando se advierte que la parte actora, en esencia, pretende a través del mismo censurar las actuaciones desplegadas por los funcionarios competentes por fuera de los canales dispuestos por el legislador, y reabrir un debate que fue resuelto razonablemente y de manera, se itera, probatoriamente fundada.

Analizados los anteriores argumentos, resulta necesario recalcar, que al juez constitucional le está vedado interferir en asuntos del exclusivo resorte de los jueces naturales, quienes cumplen las funciones asignadas por la Constitución y por el legislador.

En ese orden, sobran mayores razones para no acceder al amparo pretendido, y en tal virtud, no prospera la reclamación constitucional aquí deprecada y por ende, se confirmará la decisión adoptada en primera instancia.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, en Sala de Decisión de Tutelas No. 1 administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

Primero: Confirmar el fallo proferido el 3 de julio de 2019 por la Sala de Casación Laboral de esta Corporación.

Segundo. Notificar de conformidad con el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

Tercero. Remitir copia de la presente decisión en el objeto proceso de censura.

Cuarto. Enviar el expediente a la Corte Constitucional para la eventual revisión de esta determinación.

Cúmplase

JOSÉ FRANCISCO ACUÑA VIZCAYA

EUGENIO FERNÁNDEZ CARLIER

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria

1 CSJ SL, 13 abr. 2005, rad. 24397, reiterada en sentencia CSJ SL 27 ago. 2019, rad. 71252.