



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Relatoría Sala de Casación Laboral

RELEVANTE

SALA DE CASACIÓN LABORAL

M. PONENTE	: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
NÚMERO DE PROCESO	: 76705
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL4332-2021
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE CASACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 18/08/2021
DECISIÓN	: CASA PARCIALMENTE / FALLO DE INSTANCIA - CONFIRMA PARCIALMENTE
FUENTE FORMAL	: Código Sustantivo del Trabajo art. 482 y 483 / Decreto 2127 de 1945 art. 5 / Ley 1429 de 2010 art. 63 / Ley 1438 de 2011 art. 103 / Ley 100 de 1993 art. 195 / Ley 10 de 1990 art. 26 / Decreto 1876 de 1994 art. 4 lit. e

ASUNTO:

El accionante solicitó que se declare que entre él y el Hospital demandado existe un contrato de trabajo desde el 19 de noviembre de 1998 vigente a la fecha de presentación de la demanda, y ostentó la calidad de trabajador oficial de la entidad.

En consecuencia, requirió que se condene al hospital accionado a reconocerle el salario y las prestaciones sociales que corresponden al cargo de técnico en dicha entidad, por el tiempo que estuvo vinculado a través de contratos de prestación de servicios con Coopservicios y Sintrasalud, así como los reajustes salariales, recargos de horas extras, dominicales y festivos, las cesantías y los intereses a las mismas, las primas de servicios, navidad y vacaciones, el reintegro del porcentaje correspondiente de aportes a la seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales que realizó como contratista independiente, así como las cotizaciones por tales riesgos; la indemnización moratoria del artículo 1.º del Decreto 747 de 1949 o en su defecto la indexación de las condenas; y las costas del proceso.

Expuso que ha ejercido las funciones propias del cargo de técnico de servicios generales mediante varios contratos de prestación de servicios del 19 de noviembre de 1998 al 31 de julio de 2002, por medio de una

cooperativa de trabajo asociado y a través de varios contratos colectivos sindicales suscritos entre la ESE demandada y la organización sindical Sintrasalud.

El Hospital Susana López de Valencia ESE se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos en que se basa, adujo que no eran ciertos porque el accionante primero fue contratista independiente sin continuidad y, posteriormente, desde el año 2002 en adelante, no celebró contrato alguno con él, pues se vinculó a través de cooperativas y organizaciones sindicales. En su defensa, propuso las excepciones de mérito de prescripción e inexistencia de contrato estatal, además, llamó en garantía a Sintrasalud.

PROBLEMA JURÍDICO:

La Sala debe resolver si el ad quem (i) trasgredió el principio de la primacía de la realidad sobre las formas al considerar que era inaplicable en el marco de la celebración y ejecución de un contrato sindical, y (ii) si por esta vía se equivocó al concluir que entre el hospital accionado y el actor no existió una relación laboral subordinada durante el tiempo que estuvo vinculado a través de los contratos sindicales suscritos entre dicha entidad pública y Sintrasalud.

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TRABAJADORES OFICIALES » PRINCIPIOS » PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO » PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS - Error del tribunal al desconocer de forma evidente el principio de primacía de la realidad sobre las formas, postulado que es fundamental para evidenciar las vinculaciones fraudulentas y simplemente fijadas en formas escritas que no armonizan con la realidad material y objetiva lo que bien puede ocurrir con las relaciones basadas en contratos sindicales -contratación externa que recae sobre una actividad misional permanente del hospital accionado y que por disposición legal está prevista para que la ejerza el personal de planta-

Tesis:

«3. Análisis del caso concreto

Conforme a las consideraciones jurídicas expuestas, se advierte que el Tribunal incurrió en la transgresión legal que le endilga la censura.

En efecto, lo explicado es suficiente para dar cuenta que la contratación externa que ejerció el hospital fue ilegal, toda vez que recaía sobre una actividad misional permanente del hospital accionado y que por disposición legal está prevista para que la ejerza el personal de planta. Y de la mano de los supuestos no discutidos en casación, el Tribunal desconoció que dicha entidad ejerció esta contratación contraria a la ley por más de 17 años - desde el 19 de noviembre de 1998 y por lo menos hasta la sentencia de

primera instancia-, lo que evidenciaba una contratación fraudulenta y un indebido uso del mecanismo de tercerización laboral.

En el anterior contexto, es evidente que el ad quem se quedó en un terreno estrictamente formalista al resaltar las características del contrato sindical y, a partir de ellas, señalar que no podía desconocerse unilateralmente ni transformarse en un contrato de trabajo, so pretexto de no vulnerar los artículos 38 y 39 constitucionales que garantizan el derecho de asociación y sindicalización.

Al pensarlo así, desconoció de forma evidente el mencionado principio de primacía de la realidad sobre las formas, postulado que es fundamental para evidenciar las vinculaciones fraudulentas y simplemente cimentadas en formas escritas que no armonizan con la realidad material y objetiva, lo que bien puede ocurrir con las relaciones basadas en contratos sindicales (CSJ SL3086-2021). Sobre este particular, la Corte destacó en esta decisión:

"Tampoco puede admitirse el argumento tautológico de la censura centrado en que, como se trataba de un contrato sindical, no podía hablarse en estricto sentido de derechos prestacionales. En estos eventos, como ya se dijo, esa forma de vinculación se desnaturaliza y deviene ineficaz, además de que, por vía del principio de primacía de la realidad sobre las formas, como lo anotó el Tribunal, prevalece la verdadera relación subordinada, dotada de todos los derechos constitucionales, legales y prestacionales correspondientes. Es decir, que no se puede negar argumentativamente la existencia de derechos prestacionales, partiendo de una base en la que el contrato sindical es ineficaz".

Por otra parte, el ad quem pasó por alto que las garantías de sindicalización y asociación previstas en el orden superior y supralegal podrían tener relevancia en el análisis del caso si su ejercicio respondía a sus fines y objetivos. Esto solo se logra cuando la sindicalización reconoce el contenido esencial de los bienes constitucionales que debe reivindicar, le son transversales y con los cuales se integra sistemáticamente en el orden constitucional y supralegal, como el trabajo digno y decente -artículos 13 y 25 de la Constitución Nacional-, su remuneración acorde con las condiciones prestadas, la irrenunciabilidad de los derechos mínimos laborales -artículo 53 ibidem- y el ejercicio efectivo de la negociación colectiva -artículo 55 ibidem-, lo que evidentemente no ocurre si el contrato sindical se usa para encubrir un vínculo laboral subordinado.

Además, el juez plural debió considerar si el ejercicio de esos derechos fundamentales fue libre y voluntario y no obedeció al mero cumplimiento de una condición que un empleador encubierto le impuso a una persona

trabajadora a fin de acceder o continuar en un empleo, tal y como se evidencia en este asunto».

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TRABAJADORES OFICIALES » PRINCIPIOS » PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO » PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS - Por vía del principio de primacía de la realidad sobre las formas, prevalece la verdadera relación subordinada, dotada de todos los derechos constitucionales, legales y prestacionales correspondientes -no se puede negar argumentativamente la existencia de derechos prestacionales, partiendo de una base en la que el contrato sindical es ineficaz-

LABORAL COLECTIVO » CONTRATO SINDICAL » CARACTERÍSTICAS - El contrato sindical es un convenio reglado, solemne, nominado y principal, que debe cumplir con requisitos relativos a la identificación y organización de la obra o servicio contratado, el valor pactado, la selección de los trabajadores partícipes, la afiliación a la seguridad social y la protección en salud ocupacional, entre otras

Tesis:

«1. El contrato sindical - límite legal en las actividades misionales permanentes de las entidades estatales

En la reciente sentencia CSJ SL3086-2021, la Corte destacó que en los términos del artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato sindical es reglado, solemne, nominado y principal, hace parte del derecho colectivo del trabajo y atiende fines constitucionalmente legítimos toda vez que promueve el trabajo colectivo y, a través de él, las organizaciones sindicales pueden ser más dinámicas y participativas, materializar sus objetivos, promover sus intereses y agenciarse recursos económicos.

Asimismo, que si bien la duración, revisión y extinción del contrato sindical se rigen, en principio, por las normas del contrato individual de trabajo, lo cierto es que la naturaleza y fines de cada uno es distinta. Ello porque a diferencia de un acuerdo laboral, el contrato sindical puede considerarse sui generis y con rasgos netamente civiles (CSJ SL, 11 feb. 2009, rad. 32756), pues supone una forma de trabajo organizado, cooperativo y autogestionado en el que los trabajadores, ubicados en un plano de igualdad ponen al servicio de otra persona la realización de ciertas obras o la prestación de servicios por parte del sindicato.

Nótese que por la naturaleza misma de las actividades contratadas en el marco de un contrato sindical y la forma en que las maneja una organización autogestionaria, por regla general se descarta que en su ejecución se desarrollen relaciones laborales subordinadas entre los afiliados y el beneficiario del servicio».

LABORAL COLECTIVO » CONTRATO SINDICAL » CONCEPTO Y FINALIDAD - El contrato sindical regulado en los artículos 482 y 483 del CST goza de plena validez y legitimidad y constituye una especie de negocio jurídico sui generis, diferente del contrato de trabajo subordinado, que supone una forma de trabajo organizado, cooperativo y autogestionado, en el que los trabajadores ponen al servicio de un empleador su capacidad de trabajo, a través de la representación de su organización sindical, la cual responde tanto por las obligaciones ante la empresa, como por las obligaciones ante los trabajadores afiliados

LABORAL COLECTIVO » CONTRATO SINDICAL » VALIDEZ - El contrato sindical, pese a su validez normativa, vigencia y legitimidad, tiene límites constitucionales y legales, precisos y estrictos, dirigidos a lograr que no se pervierta en su naturaleza y efectos, pues no puede ser indebidamente instrumentalizado para eludir obligaciones laborales, soportar procesos de suministro de personal en actividades misionales y permanentes de la empresa y, de paso, precarizar el empleo y vulnerar los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores

Tesis:

«[...] si bien el contrato sindical podría ser un mecanismo legítimo para suplir ciertas y concretas demandas de servicios, lo cierto es que si la relación triangular se usa con la intención de deslaborar a los trabajadores y suplir actividades misionales permanentes, la reacción del orden jurídico, a la luz del principio de la realidad sobre las formas, es declarar el contrato de trabajo con el ente contratante y, conforme al artículo 5 del Decreto 2127 de 1945, reputar al falso contratista como un simple o puro intermediario.

Es oportuno destacar que dicho principio está reconocido en la Constitución Política -artículo 53- como un mandato según el cual debe privilegiarse la realidad empírica, material y objetiva en la que se desarrolla el trabajo, sobre las formalidades pactadas por los intervinientes de la relación (CSJ SL4330-2020).

Conforme lo anterior, el contrato sindical no puede ser instrumentalizado para suministrar ilegalmente personal subordinado en actividades misionales permanentes de las entidades estatales y ocultar así verdaderas relaciones laborales. Precisamente en la citada decisión CSJ SL3086-2021 la Corte enfatizó que "los sindicatos no se pueden convertir en un triste sucedáneo de las cooperativas de trabajo asociado, que ejercían labores de suministro de personal de manera fraudulenta, luego de la prohibición generada normativa y jurisprudencialmente, que vino a ser refrendada con el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010».

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TRABAJADORES OFICIALES » PRINCIPIOS » PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO » PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS » FINALIDAD

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TRABAJADORES OFICIALES » PRINCIPIOS » PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO » PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS - El contrato sindical que se utiliza con la intención de ocultar verdaderas relaciones laborales y suplir actividades misionales permanentes, atenta contra el principio de la realidad sobre las formas, siendo la reacción del ordenamiento jurídico declarar el contrato de trabajo con el ente contratante y, conforme al artículo 5 del Decreto 2127 de 1945, reputar al falso contratista como un simple o puro intermediario

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TRABAJADORES OFICIALES » CONTRATO DE TRABAJO - Si bien las dinámicas de la tercerización laboral no son totalmente ajenas a las entidades oficiales, debe tenerse en cuenta que existen límites precisos expresamente consagrados en la ley y reconocidos por la jurisprudencia nacional, especialmente tratándose de actividades misionales permanentes, casos en los cuales la regla general es la prohibición de contratación laboral externa

Tesis:

«[...]», aunque las dinámicas de la tercerización laboral no son totalmente ajenas a las entidades oficiales, debe tenerse en cuenta que existen límites precisos expresamente consagrados en la ley y reconocidos por la jurisprudencia nacional, especialmente tratándose de actividades misionales permanentes, casos en los cuales la regla general es la prohibición de contratación laboral externa.

Así está previsto para la celebración de contratos de prestación de servicios - artículos 2.º del Decreto 2400 de 1968, modificado por el 1.º del Decreto 3074 de igual año, y 17 de la Ley 790 de 2002 en armonía con la sentencia CC C-614-2009-, cooperativas de trabajo asociado y cualquier "otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes" -artículo 63 de la Ley 1429 de 2010-, entre las cuales se incluye, desde luego, a los contratos sindicales -CSJ SL3086-2021-, previsión que se consagró en iguales términos para las instituciones de salud -artículo 103 de la Ley 1438 de 2011.

Según la jurisprudencia, solo es posible que estos entes públicos desarrollen sus funciones mediante la contratación de terceros o entidades privadas u operadores externos, siempre que: (i) no recaiga sobre funciones permanentes o propias de la entidad, sino temporales o transitorias; (ii) se

trate de actividades que no puedan realizarse con personal de planta de la entidad; (iii) se requieran conocimientos especializados -artículo 59 ibidem, CC C-171-2012; y, desde luego, (iv) se ejecuten de forma autónoma (CSJ SL, 24 abr. 2013, rad. 43043, SL4815-2020 y SL965-2021, entre otras)».

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TRABAJADORES OFICIALES » CONTRATO DE TRABAJO » REQUISITOS - Las entidades oficiales pueden desarrollar sus funciones mediante la contratación de terceros o entidades privadas u operadores externos, siempre que: i) No recaiga sobre funciones permanentes o propias de la entidad, sino temporales o transitorias, ii) Se trate de actividades que no puedan realizarse con personal de planta de la entidad, iii) Se requieran conocimientos especializados y iv) Se ejecuten de forma autónoma

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » NATURALEZA JURÍDICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS » NATURALEZA DE LOS SERVIDORES DE LAS EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO - Los servidores de las empresas sociales del Estado por regla general son empleados públicos, salvo que desempeñen labores relacionadas con el mantenimiento de la planta física hospitalaria o de servicios generales

Tesis:

«2. Naturaleza y forma legal de vinculación de las funciones de mantenimiento, instalación y adecuación de la infraestructura hospitalaria

La ley prevé que estas funciones hacen parte de los objetivos de las empresas sociales del Estado y su ejercicio presupone la calidad de trabajador oficial. Así lo indica el artículo 4.º, literal e) del Decreto 1876 de 1994, que establece que uno de los objetivos de estas entidades es justamente “Satisfacer los requerimientos del entorno, adecuando continuamente sus servicios y funcionamiento”.

Asimismo, el artículo 195 de la Ley 100 de 1993, en armonía con el precepto 26 de la Ley 10 de 1990, señala que el régimen laboral del personal vinculado a dichas entidades está compuesto por empleados públicos y trabajadores oficiales, y precisa que las funciones de estos últimos son para “quienes desempeñen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales, en las mismas instituciones”, supuesto que se ratifica en el artículo 674 del Decreto 1298 de 1994, que el censor acusa como infringido directamente.

Por lo tanto, es evidente que la función que ejerció el actor recaía sobre una actividad misional permanente del hospital accionado y, en concordancia con ello, prevista expresamente para proveerla con la planta de personal de trabajadores oficiales de la empresa social del Estado».

LABORAL COLECTIVO » SINDICATOS » DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL - El derecho de asociación sindical garantiza a los trabajadores la libertad de crear las organizaciones que estimen pertinentes, junto con los derechos a afiliarse o no al sindicato o retirarse de las mismas y a no ser discriminados por ello; sin embargo, dichas libertades se transgreden si la persona es obligada a afiliarse a un sindicato a fin de obtener o mantener un empleo -cláusulas de seguridad sindical-

Tesis:

«[...] debe destacarse que la jurisprudencia ha explicado que el derecho de asociación sindical, como aspecto esencial de la libertad sindical, es un concepto transversal y amplio que, en su faceta individual, le garantiza a los trabajadores la libertad de crear las organizaciones que estimen pertinentes, junto con los derechos a afiliarse o no al sindicato o retirarse de las mismas y a no ser discriminados por ello (CSJ SL3597-2020); es lo que la doctrina ha denominado libertad sindical positiva y negativa.

Sin embargo, dichas libertades se transgreden si la persona es obligada a afiliarse a un sindicato a fin de obtener o mantener un empleo. Estas estipulaciones son equivalentes a aquellas que la doctrina denomina cláusulas de seguridad sindical, respecto de las cuales el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que cuando “exigen la afiliación a una organización dada como condición para obtener trabajo, puede producirse una discriminación injusta si se establecen condiciones irrazonables para la afiliación de las personas que la soliciten”».

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TRABAJADORES OFICIALES » CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Error de hecho del ad quem al abstenerse de declarar que el actor era realmente subordinado del hospital demandado y que este fue el verdadero empleador y único que se benefició del servicio, y que Sintrasalud únicamente actuó como un simple intermediario, pues estaba demostrada la injerencia que tenía la entidad contratante en el personal de la organización sindical, al desarrollar un control permanente de la labor que realizaban los afiliados partícipes, como era el caso del demandante, pues incluso, les entregaba los elementos de trabajo, pese a que dicha obligación era del sindicato

Tesis:

«[...]», la Sala advierte que el análisis fáctico propuesto simplemente ratifica que el demandante era realmente subordinado por la accionada y que Sintrasalud únicamente actuó como un simple intermediario.

En efecto, los documentos de folios 249 a 268, 346 a 362 y 610 a 787 que denuncia la censura y hacen referencia a las numerosas adiciones realizadas a los contratos sindicales de enero y septiembre de 2010, y

especialmente al de enero de 2013, dan cuenta que el hospital accionado subcontrató con Sintrosalud una amplia gama de actividades que comprendían, entre otras, lo relativo a la infraestructura hospitalaria de acuerdo a necesidades (f.º 636 a 640), donde el actor ejerció su labor, y además evidencian que el hospital garantizaba “los materiales de infraestructura para la ejecución de la actividad” y “los materiales para la ejecución de la pintura” (f.º 641 a 645, 656 a 658 y 665 a 672).

Como se advierte fácilmente, las pruebas no solo acreditaban de forma ostensible que las actividades contratadas eran permanentes del hospital, sino además que el sindicato no contaba con todos los medios o instrumentos de producción para ofrecer el servicio contratado, pues lo hacía con los materiales del hospital accionado.

[...]

Ahora, lo anterior también se evidencia de los correos electrónicos cruzados entre funcionarios del hospital demandado y el accionante, y que para la Sala tienen plena validez y eficacia probatoria, pues de su contenido puede inferirse que están dirigidos al actor y señalan como remitente, por una parte, a la “ingeniera Beatriz Anacona de “HSLV”, profesional universitaria de mantenimiento del hospital accionado y supervisora del contrato sindical según se evidencia, entre otros, en la certificación de folios 782 a 787; y por otra parte, en uno de dichos correos el remitente es el ingeniero biomédico Luis Alejandro Palacios, también funcionario del hospital. Asimismo, precisan las direcciones electrónicas, su fecha y hora de envío y recepción; y tampoco fueron desconocidos por parte del hospital accionado.

Por lo tanto, ofrecen signos e información suficiente que permiten constatar su autenticidad, esto es, la certeza de quien o quienes fueron sus autores. Y al respecto no puede desconocerse que el artículo 244 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Estatuto Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, prevé expresamente que “Los documentos en forma de mensaje de datos se presumen auténticos”.

Tales correos, que datan de los años 2013 y 2015, corroboran que la actividad que el actor ejecutaba consistía en el mantenimiento de las instalaciones físicas de dicho ente de salud (f.º 74 a 76, 79 a 81 y 84). Asimismo, acreditan que los mencionados ingenieros Beatriz Anacona y Luis Alejandro Palacios, funcionarios del hospital accionado, realizaban los requerimientos para cumplir esa tarea, que además se prestaban en las instalaciones físicas del hospital y con los medios operacionales que este suministraba y cuya solicitud formal se les exigía a los afiliados (f.º 84 y 85).

Lo anterior ratifica la injerencia que tenía el hospital contratante en el personal de la organización sindical, pues ejercía un control permanente de la labor de los afiliados partícipes e incluso les entregaba los elementos de trabajo, pese a ser una obligación del sindicato conforme se explicó.

Y las declaraciones de Carlos Iván Reyes, Iván Gerardo Villa, Elizabeth Ledesma y Rubén Darío Castillo, que pueden valorarse ante la configuración de un desatino fáctico en las pruebas calificadas, son consistentes en que el actor prestó sus servicios de forma permanente desde el año 1998 en las instalaciones del Hospital Susana López de Valencia ESE, en funciones de mantenimiento y adecuación de la infraestructura hospitalaria; que cumplía un horario de trabajo, incluso los días de descanso dominical a órdenes de la jefe de mantenimiento; que los cuadros de turnos los realizaba la jefe de mantenimiento del hospital y que los permisos que solicitaba el demandante debían ser tramitados ante el sindicato, pero con el beneplácito de los funcionarios del hospital.

Ahora, la inferencia del Tribunal relativa a que los testigos no fueron contestes por cuanto no concretaron las órdenes que le fueron impuestas al demandante, no es de recibo para la Sala. En efecto, Carlos Iván Reyes, quien se desempeña como trabajador de planta del hospital, afirmó expresamente que “nunca he visto que los representantes del sindicato le hayan solicitado de índole técnico o de mantenimiento correctivo ni preventivo al señor Molano, ni tampoco he visto que sean los del sindicato que vayan y reciban el trabajo a entera satisfacción, eso lo hace mi jefe de inmediato (...) la ingeniera Beatriz Alarcón. También lo hace a través de intranet que es un medio de comunicación por computador, le llega la orden a él pero se le ratifica por radio teléfono o personalmente (CD4, record 1:20:30 a 1:43:32). Nótese que esto es concordante con los correos electrónicos, además que confirma que el control y dirección del trabajador se realizaba a través de esta tecnología.

Conforme lo expuesto, el Tribunal también cometió efectivamente los desatinos fácticos que le endilgó la censura, al no advertir que Sintrasalud actuó como un puro intermediario en la relación laboral que el actor desarrolló con el Hospital Susana López de Valencia ESE y que este fue el verdadero empleador y único que se benefició del servicio.

En consecuencia, los cargos son fundados y se casará la sentencia impugnada, en cuanto revocó la declaratoria de existencia del contrato de trabajo entre el actor y el hospital accionado, desde el 1.º de enero de 2010 en adelante, y declaró la prescripción de las acreencias causadas desde el 19 de noviembre de 1998 hasta el 31 de diciembre de 2009.

Esto último, porque la declaratoria extintiva se basó en la inexistencia del contrato de trabajo con el hospital accionado desde el 1.º de enero de 2010, de modo que al anularse esta premisa, aquella decisión queda sin sustento fáctico y, por lo tanto, carente de legalidad pues la aplicación de toda norma requiere la certeza sobre el hecho hipotetizado en ella. Y nótese, además, que la casación parcial del fallo enjuiciado indefectiblemente implica una relación continua de la relación laboral entre 1998 y hasta la sentencia de primera instancia, por lo que en aras de conservar la coherencia de la sentencia no es posible mantener la prescripción en los términos que lo hizo el Tribunal».

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » DOCUMENTO » MENSAJES DE DATOS » VALIDEZ - El correo electrónico tiene plena validez y eficacia probatoria si ofrece signos e información suficiente que permiten constatar su autenticidad, esto es, la certeza de quien o quienes fueron sus autores - artículo 244 CGP aplicable por remisión analógica del artículo 145 del CPTSS-

LABORAL COLECTIVO » CONTRATO SINDICAL » REQUISITOS - Los sindicatos para evidenciar una verdadera estructura jurídica y con autonomía técnica, administrativa y financiera para ofrecer un servicio especializado, deben contar con todos los medios o instrumentos de producción necesarios para garantizar los servicios ofrecidos mediante los contratos sindicales que firman

Tesis:

«[...] debe destacarse que como en el caso de las cooperativas de trabajo asociado, en los contratos sindicales que firman los sindicatos, no es posible evidenciar una verdadera estructura jurídica y con autonomía técnica, administrativa y financiera para ofrecer un servicio especializado si no se presta o ejecuta con sus propios medios e instrumentos de producción, criterio que es profuso en la jurisprudencia de la Sala (CSJ SL, 17 oct. 2008, rad. 30605, CSJ SL665-2013, CSJ SL6441-2013, CSJ SL12707-2017, CSJ SL1430-2018, CSJ SL3436-2021 y CSJ SL3086-2021)».

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS » TRABAJADORES OFICIALES » CONTRATO DE TRABAJO, CONTRATO REALIDAD » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Se declara la existencia de la relación laboral entre el hospital demandado y el actor del proceso, en aplicación del principio de primacía de la realidad ante la celebración del contrato sindical, al estar acreditado que la accionada ejerció actos de subordinación y brindó los elementos de trabajo necesarios para que el demandante ejecutara sus funciones, pese a que dichas obligaciones debieron estar a cargo del sindicato contratado, el cual carecía de sus propios medios e instrumentos de producción y lo convertía en un simple intermediario

Tesis:

«En sede de instancia, pasa la Sala a resolver los recursos de apelación que el Hospital Susana López de Valencia ESE, Sintrasalud y el accionante presentaron.

Pues bien, los recursos de apelación del hospital accionado y el sindicato se centraron en cuestionar la declaratoria de existencia del contrato de trabajo con dicha entidad pública durante el tiempo en el que el actor estuvo afiliado a la organización sindical.

Al respecto, además de las consideraciones indicadas en sede casacional, que por sí solas descartan la prosperidad de estas impugnaciones, es pertinente agregar que los cuadros de turnos que el mismo hospital demandado elaboró para los años 2012 y 2013 (f.º 32 a 73) y la certificación que Sintrasalud emitió el 21 de enero de 2015 (f.º 19), ratifican que continuó laborando como técnico de infraestructura en el área de mantenimiento desde el 1.º de enero de 2010, incluso hasta el momento de la sentencia de la a quo, conforme lo señalaron los testigos Carlos Iván Reyes, Iván Gerardo Villa y Rubén Darío Castillo, así como el propio actor en la diligencia que se realizó el 9 de junio de 2016.

Lo anterior, sumado a que en casación quedó incólume la declaratoria de la relación laboral entre el actor y el hospital accionado desde noviembre de 1998 y hasta el 31 de diciembre de 2009, evidencia claramente el contrato realidad en los extremos declarados por la a quo, de modo que se confirmará este punto.

Por otra parte, en su apelación del actor indicó que: (i) ante la inexistencia de la cooperativa, la obligación de pago de seguridad social debe asumirla el hospital accionado y; (ii) cuestionó la liquidación de las condenas pues la demandada y el sindicato tenían la obligación de aportar al proceso, tal y como lo solicitó, las pruebas que establecieran el valor de las compensaciones que le pagaba el sindicato para el desempeño de su labor. Además, afirma que ante la inasistencia de la accionada “a la correspondiente audiencia”, no fue posible practicar las pruebas que decretó la a quo y que estaban en poder de aquella, en concreto el valor de los salarios y prestaciones sociales de los trabajadores oficiales que desempeñan cargos similares.

El primer punto es inane pues si bien la a quo dispuso que Coopservicios debía responder solidariamente por dicha condena, en casación quedó incólume que tanto esa cooperativa como Sintrasalud no podían ser condenadas solidariamente en este proceso dado que no fueron accionados, lo que implica que la única responsable de la orden judicial es el hospital demandado.

En relación con lo segundo, al revisar la demanda (f.º 86 a 100) en efecto se advierte que el accionante solicitó que se oficiara a la institución de salud accionada, a Coopservicios y Sintrasalud para que certificaran los contratos, la forma de pago de los ingresos percibidos y sus montos; y a la primera, además, que remitiera la escala salarial correspondiente a los diferentes grados de empleo a nivel técnico de los trabajadores oficiales vinculados desde noviembre de 1998 a fin de obtener el reajuste salarial y prestacional pretendido.

Sin embargo, también se aprecia que en la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio celebrada el 9 de junio de 2016, la a quo decretó como pruebas documentales las aportadas por las partes y el sindicato llamado en garantía, así como la testimonial solicitada y los interrogatorios de parte, sin que se pronunciara sobre los oficios que solicitó el demandante y, pese a ello, este guardó silencio (CD 4, record 39:30 a 40:50). Terminada esta audiencia, la jueza procedió a practicar la prueba testimonial y fijó fecha de fallo para el día siguiente.

Así, no es cierto que en la primera instancia se hayan dejado de practicar pruebas que fueron debidamente decretadas sin culpa de la parte interesada, como para considerar la aplicación del artículo 83 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

[...]

No habiendo más que resolver en instancia, la Corte confirmará los numerales primero, quinto, sexto y séptimo de la sentencia de la a quo, en cuanto a la declaratoria del contrato de trabajo entre el actor y el Hospital Susana López de Valencia ESE y las condenas impartidas en contra de esta entidad. Téngase presente que las condenas solidarias contra Coopservicios y Sintrasalud fueron revocadas por el Tribunal y tales aspectos quedaron incólumes en sede de casación».

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » PRUEBAS DE OFICIO - Las pruebas de oficio no relevan, desplazan o reemplazan a las partes de la iniciativa probatoria que conforme a las reglas de la carga de la prueba les compete

Tesis:

«[...] se evidencia que lo que pretende el actor es que la Sala, en virtud a la facultad oficiosa prevista en los preceptos 54 y 83 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se decreten pruebas con ese propósito, en cuyo caso se recuerda que las pruebas de oficio en los procesos del trabajo en modo alguno se constituyen en un mecanismo mediante el cual se puede desplazar, reemplazar o relevar a las partes de la iniciativa probatoria que

conforme a las reglas de la carga de la prueba les compete (CSJ SL3817-2020). Precisamente en esta decisión la Corporación asentó:

"No obstante lo anterior y bajo una óptica netamente académica, la Sala considera pertinente indicar que si bien esta Corporación ha adocinado que en tratándose de derechos derivados del ámbito de la seguridad social, los funcionarios judiciales tienen por obligación superar las deficiencias probatorias o de gestión judicial, cuando se sospecha que de ellas pende una irreparable decisión de privar de protección a quien realmente se le debía otorgar, haciendo uso de los mecanismos legales previstos para ello, (Ver sentencia CSJ SL392-2019), también lo es que ha sostenido respecto del decreto oficioso de pruebas en los procesos del trabajo, que esta facultad legal consagrada en los artículos 54 y 83 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, no puede desplazar, reemplazar o relevar a las partes de la "iniciativa probatoria" que, conforme a las reglas de la carga de la prueba, les competía de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy artículo 167 del Código General del Proceso".

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN - Interpretación del querer del recurrente en el recurso de casación -flexibilización-

Tesis:

«Sea lo primero señalar que si bien en el alcance de la impugnación la censura solicitó la casación total del fallo, es evidente que su pretensión es que ello sea parcial y solo en cuanto revocó parcialmente la sentencia de la a quo, pues así se infiere al requerir la confirmación de esta providencia».

NOTA DE RELATORÍA: Esta providencia es relevante en la siguiente temática:

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS > TRABAJADORES OFICIALES > PRINCIPIOS > PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO > PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS - El contrato sindical que se utiliza con la intención de ocultar verdaderas relaciones laborales y suplir actividades misionales permanentes, atenta contra el principio de la realidad sobre las formas, siendo la reacción del ordenamiento jurídico declarar el contrato de trabajo con el ente contratante y, conforme al artículo 5 del Decreto 2127 de 1945, reputar al falso contratista como un simple o puro intermediario / Error del tribunal al desconocer de forma evidente el principio de primacía de la realidad sobre las formas, postulado que es fundamental para evidenciar las vinculaciones fraudulentas y simplemente fijadas en formas escritas que no armonizan con la realidad material y objetiva lo que bien puede ocurrir con las relaciones basadas en contratos sindicales -contratación externa que recae sobre una actividad misional permanente del hospital accionado y que

por disposición legal está prevista para que la ejerza el personal de planta- / Por vía del principio de primacía de la realidad sobre las formas, prevalece la verdadera relación subordinada, dotada de todos los derechos constitucionales, legales y prestacionales correspondientes -no se puede negar argumentativamente la existencia de derechos prestacionales, partiendo de una base en la que el contrato sindical es ineficaz-

LABORAL INDIVIDUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS > TRABAJADORES OFICIALES > CONTRATO DE TRABAJO - Si bien las dinámicas de la tercerización laboral no son totalmente ajenas a las entidades oficiales, debe tenerse en cuenta que existen límites precisos expresamente consagrados en la ley y reconocidos por la jurisprudencia nacional, especialmente tratándose de actividades misionales permanentes, casos en los cuales la regla general es la prohibición de contratación laboral externa

PROCEDIMIENTO LABORAL > PRUEBAS > DOCUMENTO > MENSAJES DE DATOS > VALIDEZ - El correo electrónico tiene plena validez y eficacia probatoria si ofrece signos e información suficiente que permiten constatar su autenticidad, esto es, la certeza de quien o quienes fueron sus autores - artículo 244 CGP aplicable por remisión analógica del artículo 145 del CPTSS-

LABORAL COLECTIVO > CONTRATO SINDICAL > REQUISITOS - Los sindicatos para evidenciar una verdadera estructura jurídica y con autonomía técnica, administrativa y financiera para ofrecer un servicio especializado, deben contar con todos los medios o instrumentos de producción necesarios para garantizar los servicios ofrecidos mediante los contratos sindicales que firman

SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO:
ACLARACIÓN DE VOTO: JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN