



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Quinta de Decisión Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 200013105 004 2017 00120 01
DEMANDANTE: ORLAIDA MILENA MEZA FRIA
DEMANDADO: ASOCIACIÓN NACIONAL DE LA SALUD –
ASNESALUD Y SOLIDARIAMENTE EL HOSPITAL
ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ.

Valledupar, veintiocho (28) de junio de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA

Decide la Sala el recurso de apelación que interpuso la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 10 de agosto de 2018.

I. ANTECEDENTES

La accionante promovió demanda laboral para que se declare que existió un contrato de trabajo a término indefinido con la Asociación Sindical Nacional de Ejecutores de la Salud –ASNESALUD- el cual inició el 12 de julio de 2013 y finalizó el 24 de agosto de 2015. En consecuencia, se condene a la demandada a pagar los salarios, prestaciones sociales y vacaciones causadas, así como a la indemnización moratoria ordinaria por el no pago de prestaciones sociales e indemnización moratoria por la no consignación de las cesantías a un fondo, más las costas del proceso. Igualmente, suplica se ordene al Hospital Rosario Pumarejo de López ESE, responsable solidario de las condenas que se impongan.

En respaldo de sus pretensiones, narró que se vinculó a ASNESALUD, a través de “*contrato sindical de asociado trabajador en misión*” a partir del 12 de julio de 2013 hasta el 24 de agosto de 2015 y

que en virtud de ese contrato prestó sus servicios personales al Hospital Rosario Pumarejo de Lopez ESE.

Manifestó que inicialmente fue contratada como profesional en sistemas y luego como técnico en sistemas, bajo la continuada dependencia y subordinación de Heyner Aroca y Miguel Antonio Mojica Barrios, en cumplimiento de un horario de ocho horas diarias de lunes a viernes y cuatro horas los sábados. Devengó como salario mensual la suma de \$2.022.378 como profesional en sistemas y luego cuando pasó a ser técnico en sistemas lo fue de \$1.305.441.

Adujo que el 24 de agosto de 2015, renunció al contrato de trabajo debido a que se sentía acosada laboralmente por parte de los directivos del Hospital demandado y por la omisión en los pagos de salarios y prestaciones sociales. Finalmente, expuso que en vigencia de ese no le cancelaron prestaciones sociales, vacaciones y 105 días de salarios.

Al contestar la demandada ASNESALUD, se opuso al éxito de las pretensiones. Frente a los hechos, admitió que tuvo una relación con el demandante, pero en su condición de afiliado a esa organización sindical. Negó los restantes hechos. En su defensa, propuso las excepciones de inexistencia del derecho, pago total de las obligaciones reclamadas, inexistencia de la relación laboral, falta de causa para pedir, cobro de lo no debido, temeridad, buena fe de la asociación sindical ASNESALUD (f.º 299 a 314).

Por su parte, el Hospital Rosario Pumarejo de López también se opuso a las pretensiones al estimar no ser responsable solidaria por las posibles condenas que se le impongan a la demandada principal debido a que tienen objetos sociales diferentes. Manifestó no constarle los hechos. Para enervar las suplicas propuso en su defensa las excepciones de inexistencia de contrato de trabajo, inexistencia de la sanción moratorio o subsistema ficcionada del contrato de trabajo, inexistencia de solidaridad, cobro de lo no debido, temeridad y buena fe.

Finalmente, esa demandada llamó en garantía a Seguros del Estado S.A., la que contestó ese llamamiento al indicar que no le costa los hechos de la demanda y aceptó que ASNESALUD tomó varias pólizas en favor del Hospital Rosario Pumarejo de López, para el cumplimiento de obligaciones de carácter laboral. En su defensa, propuso las excepciones de mérito de imposibilidad de extender el carácter subjetivo de la mala fe como fundamento de las sanciones laborales; inexistencia del perjuicio indemnizable a la luz del contrato de seguros contenido en la póliza; ausencia de cobertura de la póliza por ocurrencia del presunto siniestro fuera de la vigencia de la misma, lo cual conlleva a una falta de legitimación en la causa; falta de aviso sobre el siniestro a la aseguradora; inexistencia de la obligación a cargo de Seguros del estado SA, si se declara relación laboral directa entre el Hospital Rosario Pumarejo de Lopez ESE y la demandante; ausencia de responsabilidad del Hospital Rosario Pumarejo, por cuanto no se encuentra probada la solidaridad; cobertura exclusiva de los riesgos pactados en la póliza de seguros de cumplimiento en favor de entidades estatales; imposibilidad de afectar la póliza de cumplimiento por una eventual condena por el concepto de vacaciones; imposibilidad de afectar la póliza de cumplimiento particular por las conductas contempladas en el artículo 65 del CST y el artículo 99 de la ley 50 de 1990; compensación y límite de la responsabilidad (fº 782 a 810).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar., mediante fallo de 10 de agosto de 2018, resolvió:

“PRIMERO: Declarar probada las excepciones de fondo de inexistencia de la relación laboral y en consecuencia absolver a las demandadas Asociación Sindical Nacional de Ejecutores de la Salud –ASNESALUD- y Hospital Rosario Pumarejo de López ESE, de todas las presiones de la demanda presentada por Orlaida Milena Meza Fría por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: Costas a cargo de la parte demandante. Para tales efectos se señalan agencias en derecho en la suma de \$1.180.347, conforme a lo establecido en el Acuerdo N° PSAA16-10554 de 2016 del CSJ”.

Como sustento de su decisión, concluyó que la demandante no logró demostrar la existencia de un contrato de trabajo, pues lo demostrado es que fue asociada a la organización sindical demandada quien suscribió un contrato sindical con el Hospital Rosario Pumarejo de Lopez ESE y que no le da credibilidad al testimonio rendido por Ever David Vargas Cueto, como quiera que sus dichos los basó en suposiciones.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme la parte demandante imploró la revocar la sentencia, al argumentar que el juez no tuvo en cuenta la declaración rendida por ella en el interrogatorio de parte cuando manifestó que veía a la demandada ASNESALUD, como su empleadora de quien recibía un salario.

Expuso que el *a quo* tampoco tuvo en cuenta el testimonio rendido por “*Ever*”, quien adujo era su compañera de trabajo en el área de sistemas del Hospital Rosario Pumarejo de López, la que iba diariamente a cumplir con una jornada laboral y que los coordinadores le daban directrices. No valoró las pruebas documentales allegadas.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

Procede la Sala a desatar el recurso de apelación según lo previsto en el artículo 66A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que corresponde dilucidar si entre la demandante y la Organización Sindical existió un contrato de trabajo; en consecuencia, si tiene derecho al reconocimiento y pago de acreencias laborales reclamadas.

i) Del contrato sindical.

El artículo 482 del Código Sustantivo el Trabajo, dispone que: “Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical, debe depositarse, en todo caso, en el ministerio de trabajo, a más tardar quince días después de su firma. La duración. La revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo”.

Frente a este particular tema, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL4332-2022, tiene decantado que:

“... 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.

En esta dirección, 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.

... 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» (subrayas y negrilla fuera del texto original).

También tiene adoctrinado la citada Corporación que:

*“En concordancia con lo anterior, para la Sala, por la estructura misma de nuestro derecho del trabajo, en conjunto con varias reglas y principios derivados de la Constitución Política y del concepto de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo, el ideal de contratación laboral es y sigue siendo, por regla, el formal, regido por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, en el caso de los trabajadores particulares, a través de contratos de trabajo, con todas las garantías constitucionales y legales. **Es decir que, por principio, nuestro ordenamiento jurídico adopta una regla en virtud de la cual las actividades laborales permanentes de la empresa, naturales al ejercicio de su objeto social, deben ser suplidas con personal contratado directamente, pues, también por regla, el empleador debe responder por el trabajo del que se beneficia permanentemente.** A esa regla debe añadirse otra, en virtud de la cual el suministro de personal está prohibido, salvo el que ejercen las entidades autorizadas expresamente por la ley para ello, con los límites legales y constitucionales pertinentes.*

Ahora bien, en medio de este escenario, entiende la Sala, fue que el legislador le dio vida a la Ley 1429 de 2010, por medio de la cual se «expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo», que, en su artículo 63, dispuso lo siguiente:

*El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada **para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.**” (Resalta la Sala) CSJ SL3086-2021.*

ii) Caso concreto

Bajo esa línea de pensamiento, en este particular asunto encuentra la Sala que la Asociación Sindical Nacional de Ejecutores de la Salud – ASNESALUD-, fue constituida el 16 de abril de 2012, como una organización de primer grado y gremial de radio de acción nacional, como

se demuestra en el acta de constitución n° 001 de folio 327 a 330 y en sus Estatutos (f°332 a 346), la cual fue registrada ante el Ministerio del Trabajo el 20 de abril de 2012 (f°96).

También se acredita que entre esa organización sindical y el Hospital Rosario Pumarejo de López ESE, en el periodo comprendido entre el 1° de julio de 2013 y por lo menos hasta el 8 de septiembre de 2015, suscribieron los siguientes contratos sindicales:

- N°091-2013, Cuyo objeto fue: *“Contratación Colectiva para la prestación de servicios personales para ejecutar los procesos de admisión, facturación, autorización, auditoria radicación de cuentas, recaudo y sistemas de información pata la calidad de la ESE, de conformidad con las condiciones técnicas y de cumplimiento normativo requeridas por la ESE”* (f 493 a 518).
- N°076-2013, Cuyo objeto fue: *“Contratación Colectiva para la prestación de servicios personales para ejecutar los procesos de admisión, facturación, autorización, auditoria radicación de cuentas, recaudo y sistemas de información pata la calidad de la ESE, de conformidad con las condiciones técnicas y de cumplimiento normativo requeridas por la ESE”* (f 519 a 566).
- N°015-2014, Cuyo objeto fue: *“Contratación Colectiva para la prestación de servicios personales para ejecutar los procesos de admisión, facturación, autorización, auditoria, radicación de sistemas de información para la calidad con profesionales especializados, universitario, tecnólogos, técnicos y auxiliares administrativos en diferentes áreas de la cadena de valor administrativa de la ESE”* (f 567 a 595).
- N°057-2014, Cuyo objeto fue: *“Contratación Colectiva Sindical para la prestación de servicios personales para ejecutar los procesos de admisión, facturación, autorización, auditoria, radicación de sistemas de información para la calidad con*

profesionales especializados, universitario, tecnólogos, técnicos y auxiliares administrativos en diferentes áreas de la cadena de valor administrativa de la ESE” (f 596 a 627).

- N°093-2014, Cuyo objeto fue: *“Contratación Colectiva Sindical para la prestación de servicios personales para ejecutar los procesos de admisión, facturación, autorización, auditoria, radicación de sistemas de información para la calidad en la prestación del servicio de la ESE” (f 628 a 659).*
- N°0120-2014, Cuyo objeto fue: *“Contratación Colectiva Sindical para la prestación de servicios personales para ejecutar los procesos de admisión, facturación, autorización, auditoria, radicación de sistemas de información para la calidad en la prestación del servicio de la ESE” (f 660 a 688).*
- N°148-2014, Cuyo objeto fue: *“Contratación Colectiva Sindical para la prestación de servicios personales para ejecutar los procesos de admisión, facturación, autorización, auditoria, radicación de sistemas de información para la calidad en la prestación del servicio de la ESE” (f 216 -223).*
- N°019-2015, Cuyo objeto fue: *“Contratación Colectiva Sindical para la prestación de servicios personales para ejecutar los procesos de admisión, facturación, autorización, auditoria, radicación de sistemas de información para la calidad en la prestación del servicio de la ESE” (f 689 a 717).*
- N°083-2015, Cuyo objeto fue: *“Contratación Colectiva Sindical para la prestación de servicios personales para ejecutar los procesos de admisión, facturación, autorización, auditoria, radicación de sistemas de información para la calidad en la prestación del servicio de la ESE” (f 718 a 746).*

Contratos que fueron debidamente depositados junto a sus reglamentos ante el Ministerio del Trabajo, como se evidencia de las documentales de folios 493, 519, 567, 596, 628, 660, 689 y 718.

También se encuentra acreditado en el proceso que el 25 de junio de 2013 (fº 316), la demandante presentó a la Asociación Sindical de Ejecutores de la Salud-ASNESALUD-, solicitud de afiliación, la cual fue aceptada en reunión extraordinaria conforme al acta nº013 del 28 de julio de 2013 (fº 317 a 324). Además, la promotora suscribió con esa organización sindical los que denominó “*contrato sindical de asociado trabajador en misión*” y convenio individual de ejecución vinculado a los contratos sindicales suscritos entre la asociación sindical nacional de ejecutores de la salud “ASNESALUD” (fº323 y 324) y la ESE Hospital Rosario Pumarejo de Lopez” (fº325 y 326), para prestar sus servicios como Profesional y Técnico en sistemas al Hospital Rosario Pumarejo de López ESE, en virtud de los contratos sindicales descritos en párrafos anteriores.

Asimismo, visibles a folios 350 a 492, se demostró que a la demandante la organización sindical le pagó mes a mes lo que denominaron “*Salarios*”, “*auxilio por cumplimiento*”, “*factor prestacional*” y cotizaciones al sistema de seguridad social integral, paralelamente que la demandante renunció el 24 de agosto de 2015.

Ahora, **como lo que persigue la demandante es la declaratoria de existencia de un contrato de trabajo con la organización sindical ASNESALUD**, lo primero que debe verificarse es lo concerniente a la prestación de los servicios y la subordinación jurídica, pues, estos elementos resultan ser configurativos del contrato de trabajo como lo señala el artículo 23 del CST.

Frente a la prestación de los servicios, fácil es advertir conforme a los contratos sindicales suscritos entre la citada organización sindical y el Hospital Rosario Pumarejo de López ESE, que los mismos se llevaron a cabo en diferentes actividades que presta directamente la Empresa Social del Estrado, dentro de los cuales podemos rescatar la “*prestación de*

servicios personales para ejecutar los procesos de admisión, facturación, autorización, auditoria, radicación de sistemas de información para la calidad en la prestación del servicio de la ESE” y “radicación de cuentas, recaudo y sistemas de información para la calidad de la ESE, de conformidad con las condiciones técnicas y de cumplimiento normativo requeridas por la ESE”.

Ahora, frente a la subordinación, se constata según las pruebas arrimadas que la misma no la ejerció ASNESALUD, como se verifica de lo declarado por la demandante en la audiencia donde se surtió el interrogatorio de parte, en la que confiesa claramente que ese elemento constitutivo provenía del *“Ingeniero del Hospital Heyner Aroca”*, de quien recibía ordenes e instrucciones, situación que coincide con lo narrado en el hecho 20 de la demanda (folios 2).

En esa dirección, ante lo confesado por la demandante es imposible predicar la existencia de un contrato de trabajo con ASNESALUD, pues conforme pues la prestación de los servicios y la subordinación la ejerció persona diferente a esta, según confesión que desvanece por si sola su pretensión declarativa.

Tampoco tiene ese alcance demostrativo la declaración rendida por el testigo Ever David Vargas Cueto, traído por la demandante, como quiera que su declaración se contradice con el dicho de la misma actora, toda vez que al indagársele sobre quien le daba órdenes e instrucciones a esta, el testigo manifestó que provenían de las coordinadoras de ASNESALUD *“Cielo y Saima”*.

Conviene precisar que no es posible entra a dilucidar la existencia de un contrato de trabajo con la demandada en solidaridad, dado que fue la voluntad de la actora quien determinó el debate jurídico en esa dirección con la demanda y el recurso de apelación, respecto de lo cual únicamente conserva competencia el Tribunal para dilucidar. Asimismo, cualquier otro análisis diferente a la materia de objeto de apelación en esta instancia, conllevaría a la vulneración del derecho al debido proceso y defensa de la

ESE demandada (art. 29 C. Pol) pues su tesis se edificó exclusivamente a demostrar la no configuración de la responsabilidad solidaria pretendida por la accionante en su contra.

Bajo ese panorama, de conformidad con las consideraciones expuestas y atendidos los argumentos de apelación, la Sala confirma la sentencia apelada.

Al habersele resuelto desfavorablemente a la demandante el recurso de apelación, conforme al artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, se condena a pagar las costas de esta instancia.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°2 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

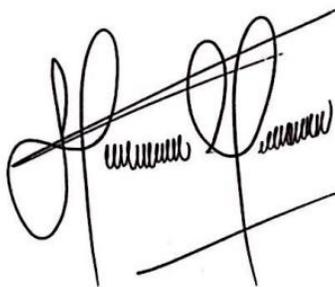
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 10 de agosto de 2018.

SEGUNDO: COSTAS de esta instancia en cabeza de la demandante. Inclúyase como en agencias en derecho la suma de \$300.000 y liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



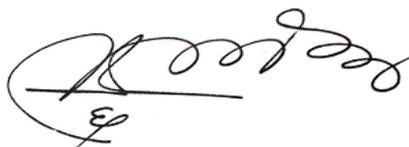
HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

Magistrado

Apoderados: Deibis Javier Ramírez Gutiérrez – Andrés Chinchia Boneth –
Rafael Ricardo Amaris Sambrano.