



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR**  
**SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**ASUNTO:** APELACION DE SENTENCIA  
**RADICADO:** 20001-31-05-001-2014-00426-01  
**DEMANDANTE:** TATIANA PATRICIA VILLALOBOS ROJAS  
**DEMANDADA:** ASNESALUD

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, veintiséis (26) de octubre de dos mil veintidós (2022)

Una vez vencido el traslado para alegar, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 26 de octubre de 2016 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, en el proceso ordinario laboral promovido por Tatiana Patricia Villalobos Rojas contra Asociación Sindical Nacional de Ejecutores de la Salud “Asnesalud”.

**ANTECEDENTES**

1.- Presentó la demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra la Asociación Sindical Nacional de Ejecutores de la Salud, en adelante “Asnesalud”, para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre Asnesalud y Tatiana Patricia Villalobos Rojas, con fecha de inicio 16 de septiembre de 2013.

1.2.- Que se declare que la terminación del contrato, fue sin justa causa, imputable a la empleadora.

1.3.- Como consecuencia de las anteriores declaraciones, se condene a la demandada pagar: cesantías y sus intereses; primas de servicio; vacaciones; indemnización por despido injusto; sanción moratoria especial por no consignar cesantías; indemnización moratoria por el no pago de prestaciones sociales; sanción moratoria por pago incompleto de seguridad social y parafiscales; y demás emolumentos que se lleguen a probar en el proceso.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que el 16 de septiembre de 2013 suscribió “Contrato sindical de asociado trabajador en misión” con Asnesalud, en el cargo de auxiliar administrativo de farmacia, prestando sus servicios en misión en el Hospital Rosario Pumarejo de López de Valledupar.

2.2.- Que cumplía turnos rotativos de 7 am a 7 pm y de 7 am a 1 pm de lunes a lunes, bajo la continuada dependencia y subordinación de Asnesalud, devengando como último salario mensual \$877.443.

2.3.- Que Asnesalud la afilió a seguridad social en salud y pensión por el valor de un salario mínimo mensual legal vigente, cotizando por debajo del monto realmente devengado.

2.4.- Que la demandada no la afilió a riesgos laborales, ni a una caja de compensación familiar, ni a un fondo de cesantías.

2.5.- Que el 16 de mayo de 2014, la empleadora le comunicó por escrito la terminación del contrato de trabajo, a partir del 30 de mayo, sin justa causa.

2.6.- Que jamás se afilió a Asnesalud, es decir, no fue asociada.

2.7.- Que la demandada no le canceló las cesantías y sus intereses, prima de servicios y vacaciones, causadas durante todo el tiempo laborado.

### **TRÁMITE PROCESAL**

3.- El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por auto del 4 de marzo de 2015, folio 31, disponiendo notificar y correr traslado a la demandada, la que dio contestación oponiéndose a todas las pretensiones y proponiendo como excepciones de fondo: i) inexistencia del derecho, ii) pago total de las obligaciones reclamadas, iii) inexistencia de relación laboral, iv) falta de causa para pedir, v) cobro de lo no debido, vi) temeridad, y vii) buena fe.

3.1.- El 11 de febrero de 2016 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 y SS del Código Procesal de Trabajo, en la que, se declaró fracasada la audiencia de conciliación, al no contar con excepciones previas, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio, se decretaron las pruebas solicitadas por las partes, y se escucharon los interrogatorios de parte.

3.2.- El 26 de octubre de 2016 se realizó la audiencia de trámite y juzgamiento, en la que se practicaron las pruebas decretadas, se escucharon los alegatos de conclusión y se profirió la sentencia que hoy se revisa.

### **LA SENTENCIA APELADA**

4.- La juez de instancia resolvió:

**Primero.** Declárese que entre Tatiana Villalobos Rojas, como trabajadora y la Asociación Sindical Nacional de Ejecutores de la Salud "Asnesalud" como empleadora, existió un contrato de trabajo.

**Segundo.** Condénese a la Asociación Sindical Nacional de Ejecutores de la Salud “Asnesalud”, a pagarle a Tatiana Villalobos Rojas, los siguientes conceptos:

Auxilio de cesantía: la suma de \$611.289

Primas de servicio: la suma de \$611.289

Intereses de las cesantías: \$51.959

Vacaciones: \$305.644

**Tercero:** Condénese a la Asociación Sindical Nacional de Ejecutores de la Salud “Asnesalud”, a pagarle a Tatiana Villalobos Rojas, por concepto de sanción por falta de consignación de las cesantías a un fondo, la suma de \$3.020.489.

**Cuarto:** Condénese a la Asociación Sindical Nacional de Ejecutores de la Salud “Asnesalud”, a pagarle a Tatiana Villalobos Rojas, la sanción moratoria, entre el 1 de junio de 2014 hasta el 30 de mayo de 2016 por valor de \$23.623.392, a partir del mes 25 deberá la demandada, pagar intereses moratorios sobre las prestaciones debidas en dinero, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la superintendencia bancaria, hasta cuando el pago se verifique, de acuerdo a lo ordenado en el art. 65 del CST.

**Quinto:** Declárese no probadas las excepciones propuestas por la parte demandada.

**Sexto:** Absuélvase a la Asociación Sindical Nacional de Ejecutores de la Salud “Asnesalud”, de las demás pretensiones de la demanda.

**Séptimo:** Condenar en costas a la parte vencida. Tásense por Secretaría.

Como consideraciones de lo decidido, adujo la sentenciadora de primer nivel que, se encuentra demostrado que Asnesalud se encuentra debidamente inscrita ante el Ministerio de Trabajo como una asociación sindical nacional de ejecutores de salud, catalogada de primer grado y gremial, que agrupa a profesionales técnicos o personas con experiencia en el ámbito de la salud, su órbita de acción u objeto social necesariamente será en actividades relativas al servicio de salud en sus distintas modalidades, asistencial, médico, paramédico, y que por ende, el contrato sindical debe ser para actividades conexas o complementarias a la atención de la salud.

Expuso que el contrato sindical No. 077 suscrito con el Hospital Rosario Pumarejo de López no determinó en concreto en que proceso de los que tiene a su cargo la IPS intervendría el sindicato con el contrato celebrado, por el contrario, se dice en el anexo que el objeto del contrato es “cubrir faltante de personal en las áreas determinadas en el anexo”, aunado a que la demandante suscribió un “contrato sindical de asociado trabajador en misión”, en el que deja claro que esta se obliga a poner al servicio del empleador, toda su capacidad de trabajo en el desempeño de sus funciones, y consta que además cumplió la función de auxiliar de farmacia.

Por lo que concluye que la demandante fue enviada en misión a la ESE a prestar el servicio administrativo de farmacia, facultad de la que carece el sindicato, dado que no es una empresa de servicios temporales. Agregando que la asociación sindical no acreditó el procedimiento adelantado para nombrar al Coordinador del contrato sindical, ni siquiera registra su nombramiento, tampoco presentó prueba del proceso de selección de los afiliados que participarían en desarrollo del contrato, de ahí que no existe evidencia de un verdadero contrato sindical, y si está probada la prestación personal del servicio de la demandante en el Hospital a través del suministro que de ella hizo el sindicato.

Por lo que aplica la presunción del art. 24 CST y declara la existencia del contrato de trabajo, señalando que las pruebas acreditan que en promedio recibió mensualmente \$862.997, valor sobre el cual determino las prestaciones adeudadas por concepto de auxilio de cesantías y sus intereses, prima de servicios y vacaciones.

Además, lo condenó al pago de la sanción especial por no consignación de cesantías, así como la sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales y aportes parafiscales, y la sanción moratoria del artículo 65 sustantivo, en el entendido de que la demandada actuó de

mala fe al celebrar de manera amañada un contrato sindical en apariencia pero que en la práctica se cumplió realmente una intermediación laboral.

En cuanto a la indemnización por despido injusto, señaló que esta demostrado que el contrato terminó por decisión de la demandada, sin motivo alguno, por lo que la condenó al pago de la indemnización consagrada en el art. 64 del CST, de acuerdo con el literal a núm. 1 y 2 y el salario, tiempo de servicio equivalente a 30 días de salario que se estima en \$984.308 pesos.

Respecto a las excepciones planteadas, expuso que no pueden ser reconocidas, puesto que se acreditó el contrato de trabajo y consecuentemente se impusieron las condenas respectivas.

4.1.- Inconforme con la decisión, la demandada interpuso recurso de apelación, solicitando revocar los numerales primero al quinto de la parte resolutive de la sentencia, con fundamento en que no se acreditó la calidad de subordinada de la demandada, y que no se tuvieron en cuenta las pruebas aportadas con la contestación de la demanda, como lo fueron la solicitud de afiliación, en la que la demandante solicitó afiliarse como partícipe a la asociación sindical, lo que demuestra que no se trata de una trabajadora, y que Asnesalud actuó de buena fe, pues siempre la ha considerado afiliada partícipe.

Alega que, tampoco se tuvo en cuenta la prueba correspondiente a la reunión extraordinaria de la Junta directiva, por medio de la cual se aceptó la solicitud de afiliación de la demandante y de otras personas, lo que acredita que existe un procedimiento para la elección de las personas a ingresar a la asociación, contrario a lo afirmado en la sentencia de instancia, este procedimiento también está establecido en los estatutos y en los reglamentos de los contratos sindicales aportados con la contestación de la demanda.

Esgrime que, si bien es cierto cuando la demandante ingreso se le hizo un contrato denominado trabajador en misión, ello obedeció a un error de transcripción en el contrato, pero realmente lo que existió fue una relación de participe a la asociación sindical, en el que se pactó una compensación de \$549.500 correspondiente a un salario mínimo como factor prestacional, el cual sería el equivalente a lo otorgado en la sentencia como le fue debidamente cancelado, por lo que considera que la condena implica realizar una pago doble por el mismo concepto. Además, solicita que en segunda instancia se le asigne valor al contrato suscrito, puesto que el salario mínimo se estableció como factor prestacional y se le ha pagado mensualmente a la asociada.

Reitera que está demostrada la buena fe de Asnesalud, por lo que solicita revocar las sanciones moratorias, pues se trata de una organización creada desde el año 2012, que en la actualidad se encuentra vigente prestando servicios a través de contratos colectivos, situación que no se tuvo en cuenta en este proceso, pese a que en virtud del contrato sindical suscrito con el hospital fue que la demandante participo en la ejecución del contrato desarrollado por la asociación, con todos sus asociados participes.

Alude su desacuerdo respecto a lo manifestado por el Juez de instancia, según el cual no se demostró una participación colectiva, empero ello no hacia parte de la discusión, no obstante, se allegó copia del contrato colectivo, la afiliación de la demandante y otras personas a la asociación sindical como afiliada participe para ejecutar el servicio contratado con el hospital, por lo tanto, el contrato si fue realizado por todos los afiliados participes.

Indicó además que los afiliados a una asociación sindical no tienen calidad de trabajadores, ni son subordinados por la asociación sindical, por lo que solicita se revoque la declaratoria de existencia del contrato

de trabajo, fundamentando sus afirmaciones con apartes de sentencias de la Corte Suprema de Justicia, indicando que una de ellas data desde el año 1975 y la otra de 2011, en la que se explica la diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato sindical.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta los asuntos objeto de recurso, la Sala debe establecer si fue acertada o no la decisión de la juez de primera instancia de declarar la existencia de un contrato de trabajo y el consecuente pago de prestaciones sociales liquidadas sobre el promedio mensual percibido, así como el pago de las sanciones moratorias bajo la premisa de que la pasiva actuó de mala fe.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que Tatiana Patricia Villalobos Rojas suscribió contrato con Asnesalud denominado “contrato sindical de asociados trabajador en misión”, con



fecha de inicio 16 de septiembre de 2013 y finalización el 30 de mayo de 2014.

- Que, en cumplimiento de su contrato, la demandante fungía como auxiliar administrativo de farmacia en el Hospital Rosario Pumarejo de López.

8.- El contrato sindical se encuentra definido por el art. 482 del CST, así:

“Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios {empleadores} 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 (15) 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”.

Así mismo, el art. 1429 de 2010 en su art. 1 estableció que:

“El contrato sindical como un acuerdo de voluntades, de naturaleza colectivo laboral, tiene las características de un contrato solemne, nominado y principal, cuya celebración y ejecución puede darse entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos de empleadores”.

Ahora bien, la Corte Suprema de Justicia ha señalado en relación al contrato sindical que, por su naturaleza, constituye una especie de vínculo sui generis, diferente del contrato de trabajo subordinado, pues supone una forma de trabajo organizado, cooperativo y autogestionado, en el que los trabajadores, situados en un plano de igualdad, ponen al servicio de un empleador su capacidad de trabajo, para la realización de ciertas obras o la prestación de ciertos servicios, a través de la representación de su organización sindical, que responde tanto por las obligaciones ante la empresa como por las obligaciones ante los trabajadores afiliados. (SL3086-2021)

En la misma providencia, se reitera la postura del Consejo de Estado en relación a que "... el sindicato cumple una función doble en el escenario del contrato sindical, a saber: i) fungir como representante de los intereses de sus afiliados ante la parte contratante y ii) ser el responsable de los honorarios y demás prestaciones que se deben pagar a favor de quienes ejecuten el acuerdo". Asimismo, por la esencia de este contrato "... se desprende la no configuración de una relación laboral entre las personas que lo ejecutan y el contratante, de manera tal que las obligaciones referentes a la seguridad social derivadas de éste, corren por parte del sindicato." (Sentencia del 11 de mayo de 2020, sección segunda, subsección B, rad. 11001-03-24-000-2016-00459'00)

Así las cosas, de acuerdo con los artículos 482, 483 y 484 del CST, en conjunto con la reglamentación del Decreto 1429 de 2010, vigente para la fecha de la prestación de los servicios de la actora, el contrato sindical es un convenio reglado, solmene, 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.

A este mismo respecto, la Corte Constitucional en sentencia T-457 de 2011 puntualizó que:

"... el contrato sindical se caracteriza por ser solemne, nominado y principal, realizado en ejercicio de la libertad sindical, que goza de autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato. Adicionalmente, en virtud de él, (i) el sindicato contratista responde porque sus afiliados presenten los servicios o ejecuten la obra contratada; (ii) el representante legal de la organización sindical como encargado de suscribir el contrato sindical, ejerce la representación de los afiliados que participan en el mismo; (iii) el sindicato se asimila, sin serlo como quedó dicho, a un empleador"

De ahí, que la Sala de Casación Laboral concluye que “el contrato sindical... goza de plena validez y legitimidad, aparte de que... atiende fines constitucionalmente legítimos, encaminados a reforzar la defensa de los intereses de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales”. Además, precisó que “...los contratos sindicales no podían ser utilizados para proporcionar personal destinado a cumplir actividades misionales permanente de una empresa.”

8.1.- En el sub examine, es pertinente señalar que no se desconoce la validez de los contratos sindicales como una forma contractual válida, no obstante, ello no implica que baste su simple denominación para dar por cierto que esa es la modalidad de vinculación del afiliado sindical.

Oteado el plenario no existe duda de la existencia de la Organización Sindical de Ejecutores de Salud -Asnesalud, tal como se prueba con certificación signada por la Directora de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio de Trabajo, que da fe de la inscripción de esta organización, catalogada de primer grado y gremial, con Acta de constitución No. 00960 del 20 de abril de 2012, fl. 11.

Consta también que entre la 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:

- No. 077 de 2013, cuyo objeto fue: “desarrollar contratación colectiva sindical para la prestación de servicios de apoyo a los procesos administrativos financieros y logísticos con profesionales especializados, universitarios, tecnólogos, técnicos o auxiliares y auxiliares administrativos, en diferentes áreas.” (fl. 80-106)

- No. 090 de 2013, cuyo objeto fue: “Contratación Colectiva sindical para la prestación de servicios de apoyo a los procesos administrativos, financieros y logísticos con profesionales, técnicos y auxiliares en diferentes áreas de la ESE.” (fl. 135-158)
- No. 014 de 2014, cuyo objeto fue: “Servicios de apoyo a los procesos administrativos, financieros y logísticos con profesionales, técnicos y auxiliares para las diferentes áreas y servicios de la ESE” (fl. 181-206)
- No. 056 de 2014, cuyo objeto fue: “Contratación colectiva sindical para la prestación de servicios de apoyo a los procesos administrativos, financieros y logísticos con profesionales, técnicos y auxiliares administrativos para las diferentes áreas y servicios de la ESE” (fl. 230-255).

También se encuentra acreditado en el proceso que esos contratos, fueron debidamente depositados junto a sus reglamentos de trabajo ante el Ministerio de Trabajo, tal y como se evidencia de las documentales de folios 78 a 79, 133 a 134, 179 a 180, y 228 a 229.

Así mismo, milita en el plenario documental que demuestra que la demandante presentó solicitud de afiliación a Asnesalud fechada 2 de septiembre de 2013, fl. 58, la cual fue aceptada en reunión extraordinaria conforme al acta No. 027 del 30 de agosto de 2013, fls. 74 a 75. Y, que además la actora suscribió con esa organización sindical “contrato sindical de asociado trabajador en misión” -fls. 76 a 77- para prestar sus servicios como Auxiliar administrativo al Hospital Rosario Pumarejo de López ESE, en virtud de los contratos sindicales descritos en párrafos anteriores.

Consta también que, la organización sindical le pagó mensualmente “sueldo”, “auxilio sindical”, “factor prestacional” y cotizaciones al sistema de seguridad social integral -fls. 285 a 325-; y que el 16 de mayo de 2014 la Jefe de talento humano de Asnesalud le comunicó el 19 de mayo de

2014 que “a partir del 30 de mayo de 2014 se da por terminado el contrato de asociado participe en el cual venía desempeñando el cargo de Auxiliar de Farmacia en la Empresa Cliente ESE Hospital Rosario Pumarejo de López” -fl. 284-.

Así las cosas, como lo pretendido por la demandante es la declaratoria de existencia de un contrato de trabajo con la organización sindical Asnesalud, corresponde verificar en primer término la existencia o no de subordinación, lo que distingue un contrato de trabajo; respecto de lo cual no obra prueba alguna en el plenario, como quiera que las documentales arrimadas por la actora nada acreditan a ese respecto y pese a que le fueron decretadas las pruebas testimoniales por ella solicitadas, las mismas no se practicaron por la inasistencia de los deponentes y de la misma demandante.

De conformidad a lo expuesto, queda claro que entre Tatiana Patricia Villalobos Rojas y Asnesalud, no existió un contrato de trabajo sino una relación afiliado – sindicato, en virtud del cual aquella prestó sus servicios personales en favor del Hospital Rosario Pumarejo de López ESE, en las instalaciones de esa entidad cumpliendo turnos rotativos, sin que acredite que las órdenes que recibía provenían de la aquí demandada, lo que impide acceder a su pretensión declarativa; puesto que, tal como se anunció previamente, el rasgo distintivo de un contrato de trabajo es la subordinación laboral, la que no fue demostrada.

Asimismo, no se evidencia que la participación de la afiliada en el contrato sindical suscrito tuviera como objeto desconocer sus derechos laborales y prestacionales, puesto que según las documentales aportadas por la pasiva, a ésta se le cancelaban sumas mensuales como retribución de sus servicios personales indistintamente de la denominación que se le diera en los desprendibles de nómina, además que se le pagaba “factores prestacional” que equivalen en todo caso al

auxilio de cesantías, intereses de cesantías, primas de servicios y vacaciones, y se le efectuaron las cotizaciones al sistema de seguridad social integral por todos y cada uno de los periodos en que esta prestó sus servicios para el cumplimiento de los contratos sindicales en que participó - fls. 285 a 325.

Conforme a todo lo anterior, se encuentran probadas las excepciones de fondo de “inexistencia de la relación laboral”, “inexistencia del derecho”, “falta de causa para pedir” y “cobro de lo no debido”, tornándose innecesario emitir pronunciamiento sobre las restantes excepciones planteadas por la pasiva.

9.- Dado que no existen otros reparos se revocará la sentencia proferida el 26 de octubre de 2016 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, para en su lugar revocar la decisión de instancia y en su lugar declarar probadas las excepciones propuestas por la demandada y en consecuencia absolver a Asnesalud de las pretensiones de la demanda, por las razones aquí expuestas. Al prosperar el recurso de apelación promovido, no se impondrá condena en costas en esta instancia.

## DECISIÓN

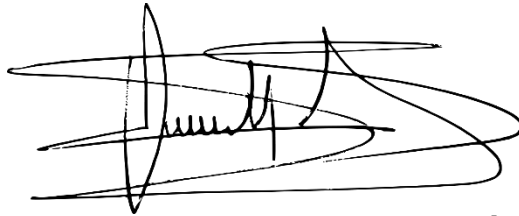
Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** REVOCAR la sentencia proferida el 26 de octubre de 2016, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, para en su lugar

DECLARAR probadas las excepciones de fondo de “inexistencia de la relación laboral”, “inexistencia del derecho”, “falta de causa para pedir” y “cobro de lo no debido”, propuestas por la pasiva y en consecuencia absolver a Asnesalud de las pretensiones de la demanda.


COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado Ponente



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado