



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA
SALA DE DECISIÓN CIVIL- FAMILIA – LABORAL**

**PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO
Magistrada Ponente**

Riohacha, La Guajira, treinta (30) de junio de dos mil veintitrés (2023)

Discutida y aprobada en sesión virtual de la fecha, según consta en acta N° 041

RAD: 44-650-31-05-001-2016-00547-02. Proceso Ordinario Laboral promovido por GLORIA MERCEDES CONTRERAS FIGUEROA, FRANCIA ELENA ALVARADO JULIO Y HUGO NELSON LEVETE LÓPEZ contra ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES ASISTENCIALES Y LABORALES AFINES DE LA SALUD -TRASLASALUD.

1. OBJETO DE LA SALA.

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, integrada por los magistrados CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ, HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES y PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO, quien preside en calidad de ponente, procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza el artículo 15 de la ley 2213 de 2022 y una vez surtido el traslado a las partes para que alegaran de conclusión, se procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia de fecha 26 de septiembre de 2022, proferido por el Juzgado Laboral del Circuito de San Juan del Cesar, La Guajira.

ANTECEDENTES.

1.1. La demanda.

Los señores GLORIA MERCEDES CONTRERAS FIGUEROA, FRANCIA ELENA ALVARADO JULIO Y HUGO NELSON LEVETE LÓPEZ mediante apoderado judicial instauraron proceso ordinario Laboral de Primera Instancia contra la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES ASISTENCIALES Y LABORALES

AFINES DE LA SALUD -TRASLASALUD, para que previa declaración de ser sus trabajadores, resultara condenada a liquidar y pagar los siguientes conceptos: salarios, cesantías, intereses de éstas, primas y vacaciones del periodo laborado, se declare la ineficacia de la terminación de los contratos y, por consiguiente, se ordene el pago de los salarios hasta que se demuestre la cancelación de los aportes a seguridad social. Además, que se declare que el HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR de Barrancas es solidariamente responsable con el demandado ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES ASISTENCIALES Y LABORALES AFINES DE LA SALUD -TRASLASALUD de las obligaciones laborales que aquí se reclaman. Y, por último, que se declaren las cuestiones extra y ultra petita y se condene en costas a la demandada.

De manera subsidiaria solicitan que, en caso que fracase la petición de ineficacia de la terminación de las relaciones, se declare que los contratos de trabajo terminaron de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador y, como consecuencia, se les pague la indemnización por despido injusto, y, además, que les cancele la sanción moratoria del art. 65 del C.S.T. por no pago de las prestaciones sociales al término de las relaciones.

2. SENTENCIA DE PRIMER GRADO.

El Juez de conocimiento profirió sentencia en la que resolvió

“Declarar que entre GLORIA MERCEDES CONTRERAS FIGUEROA, FRANCIA ELENA ALVARADO JULIO Y HUGO NELSON LEVETE LÓPEZ y la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES ASISTENCIALES Y LABORES AFINES DE LA SALUD –TRASLASALUD, se celebraron sendos contratos de trabajo, de acuerdo a lo manifestado en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: *Condenar a la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES ASISTENCIALES Y LABORES AFINES DE LA SALUD –TRASLASALUD, a pagar a los demandantes las siguientes sumas de dinero por los siguientes conceptos:*

A GLORIA MERCEDES CONTRERAS FIGUEROA

- a. *Por Cesantías \$450.333*
- b. *Por intereses de cesantías \$31.523*
- c. *Por Prima de Servicios \$450.333*
- d. *Por vacaciones \$204.166*
- e. *Por salarios \$4.900.000*

A FRANCIA ELENA ALVARADO JULIO

- a. *Por Cesantías \$688.333*
- b. *Por intereses de cesantías \$40.611*
- c. *Por Prima de Servicios \$688.333*
- d. *Por vacaciones \$344.167*
- e. *Por salarios \$8.260.000*

A HUGO NELSON LEVETE LOPEZ

- a. *Por Cesantías \$731.400*
- b. *Por intereses de cesantías \$50.466*
- c. *Por Prima de Servicios \$731.400*
- d. *Por vacaciones \$345.000*
- e. *Por salarios \$8.280.000*

DECLARAR la ineficacia de la terminación de los contratos de trabajo y consecuentemente condenar a la demandada **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES ASISTENCIALES Y LABORES AFINES DE LA SALUD – TRASLASALUD** a pagar a los actores: \$23.333 diarios, a partir del 1º de noviembre de 2014 para GLORIA MERCEDES CONTRERAS FIGUEROA, \$40.000 diarios a partir del 1º de noviembre de 2014 HUGO NELSON LEVETE LÓPEZ, y \$46.666 para FRANCIA ELENA ALVARADO JULIO a partir del 1º de octubre hasta tanto se verifique la cancelación de los aportes por seguridad social y parafiscalidad correspondientes a los últimos meses laborados, todo de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

TERCERO: DECLARAR que la **E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR DE BARRANCAS** es solidariamente responsable de las obligaciones que la

ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES ASISTENCIALES Y LABORALES AFINES DE LA SALUD -TRASLASALUD tiene para con los demandantes, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

CUARTO: DECLARAR no probadas las excepciones de falta de legitimación en la causa para pedir, buena fe e inexistencia de la obligación propuestas por el curador ad Litem y el apoderado del hospital en la contestación de las demandas.

QUINTO: Se fijan Agencias en Derecho a favor de los demandantes y contra la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES ASISTENCIALES Y LABORALES AFINES DE LA SALUD -TRASLASALUD** y el **HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR** en la suma de **\$3.620.937 M/L** para **GLORIA MERCEDES CONTRERAS FIGUEROA**, **\$7.209.309** para **FRANCIA ELENA ALVARADO JULIO** y **\$6.196.913** para **HUGO NELSON LEVETE LÓPEZ**. Todo de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de este proveído”.

RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con lo decidido el apoderado judicial de la parte demandada interpuso recurso de apelación manifestando:

“De acuerdo a las consideraciones de su despacho está procuradora judicial apela el fallo recurrido para que su superior jerárquico, tribunal Superior sala civil familia laboral de Riohacha la Guajira, revoque en su totalidad y bajé todo el inciso tercero y cuarto del resuelve de la sentencia que oralmente se pronunció por las siguientes consideraciones, antes de entrar a lo relativo se debe tener en cuenta que la ESE hospital nuestra señora del Pilar de Barrancas de la Guajira, en ningún momento actuó de mala fe, existe y existió un proceso donde el mismo contrato que las demandantes están solicitando el contrato realidad alternamente en el juzgado primero promiscuo del circuito de San Juan del César la Guajira, existe un proceso donde tras la salud demandó directamente a la ESE al hospital, por el pago y la cancelación del, de las deudas que se le debían de dicho contrato, ellos recibieron, ellos han recibido en título que se le han sido entregados 332 millones de pesos, entonces ellos aparecen en el juzgado pero no aparecen, no sé qué le pasó al apoderado si ustedes no tenían conocimiento de eso, que tras la salud tenía otra

demanda alterna, otra cuestión es que es un detrimento por ejemplo una entidad pública de salud dónde se está jugando es con los dineros de la salud, de la salud de todas las lo que se ven, los beneficiarios nosotros también que somos los beneficiarios de ella, entonces qué pasa que yo no estoy de acuerdo con la sentencia, porque primeramente el artículo 482 del código sustantivo del trabajo y la seguridad social indica que se entiende por contrato sindical el que célebre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios, el artículo 2 del decreto 1429 de 2010 establece que cuando un empleador o sindicato de empleadores requiere contratar la prestación de servicios o la ejecución de obras evaluaría la posibilidad de celebrar contratos sindicales, el artículo primero del mismo decreto 1429 indica que el contrato sindical es un acuerdo de voluntades de naturaleza colectiva laboral, a su vez en sentencia C-457 del 2011 se establece la relación del sindicato y el afiliado participe, la cual estaciona que entre el sindicato y los afiliados participes no existe como tal una relación empleador-trabajador, por sí vieran la óptica, pues si viera la óptica contraria comprometería gravemente el derecho de sindicalización en Colombia, artículo 39 de la constitución política, en el proceso en cuestión si quedó claro que el contrato que se celebró fue sindical el cual no genera el pago de prestaciones sociales, a su vez en tratándose de este estirpe de contrato no existe contrato de trabajo ni relación laboral entre la asociación sindical y la demandante, aquí en este caso entre los demandantes se debe tener en cuenta que el término de duración de la vinculación de las aquí demandantes fue menor a un año y que solamente se suscribió un solo contrato sindical y no contrato sucesivo, la sala de lo contencioso administrativo sección segunda subsección B del 11 de mayo del 2020 establece que el contrato sindical se define como un acuerdo de voluntades con el fin de que preste sus servicios a favor del sindicato, a través de sus afiliados en forma independiente y sin que se genere una relación laboral entre la persona que la ejecuta y el contrato, seguidamente sin aceptar obligación alguna por parte de la entidad demandada en el caso en estudio no sé configuró ni se configura el contrato realidad, ya que en el carpetario no obran pruebas suficientes que así lo determinen, a su vez el artículo 23 del código sustantivo del trabajo subrogado por el artículo primero de la ley 50 del 90 en cuanto a los elementos esenciales determinó que para que haya contrato de trabajo se requiere la concurrencia de tres elementos, pero sea acota que el más importante es el de la subordinación ya que es un elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo, ha sido entendida según

la concepción de un poder jurídico permanente de qué es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador a través de la expedición de órdenes e instrucciones en lo relativo en la manera en que este debe realizar las funciones y cumplir las obligaciones que les sean propias, en el expediente se constata que los dos fueron aportados brilla por su ausencia, ordenes, instrucciones, memorandos, comunicaciones, circulares u otros medios donde tras la salud, le diera las órdenes a los aquí demandantes, tampoco aparece los horarios que ellos cumplían, porque ellos dicen, que ósea ellos son varios trabajadores, cumplían el mismo horario, hacían la misma actividad porque no solamente son ellos, en ese contrato trabajaron creo que nueve personas, sino que los procesos están acumulados, ellos trabajaron, eso es imposible trabajar, por ejemplo en estos hospitales trabajar el mismo horario y el mismo día trabajar todos en un mismo horario, entonces en el expediente no se brilla por su ausencia los horarios que, que fueron impuestos por la mencionada demandada directa tras la salud, el hecho de prestar el servicio en las instalaciones de la ESE, por medio del contrato sindical no es suficiente para demostrar la subordinación, pues ni en el contrato ni en otro documento que acreditó que los demandantes estaban obligados a cumplir la cabalidad un horario previsto, la Corte Suprema de Justicia en sentencias 63339 del 25 de julio del 2018, con ponencia de la magistrada Cara Cecilia Duellas Quevedo, advierte a la sala que sí bien es un convenio de prestación de servicios el contratante o la persona que este designe para su coordinación puede dar algunas indicaciones al contratista para la ejecución de las labores y desarrollar aquellos que deben generarse en un marco que no elimine la independencia y la autonomía de este, es decir, el contratista puede recibir instrucciones, ser supervisado, pero no hasta el punto de que este sometido de tal forma que pierda la autonomía que caracteriza la relación contractual distinta a la laboral, en pronunciamiento de este año el honorable consejo de estado en un proceso similar porque también acá se demandó el contrato realidad, de una persona que realizaba también las mismas funciones que están realizando los aquí demandantes, en dónde el concejo de estado, uno avocó el conocimiento, y otro que el consejo de estado determinó, la sala del contencioso administrativo sección segunda, subsección A, concejero ponente Gabriel Valbuena Hernández sentencia de segunda instancia radicado 440012333000-2016-00042-01 cuyo demandante es el señor Carlos Alberto Cerchar Peláez y la demanda la ESE hospital nuestra señora del pilar en un proceso de nulidad restablecimiento del derecho, en donde están también, este el vinculado fue vinculado por medio de contratos sindicales,

establece que el contrato, que la subordinación y sobre la subordinación y dependencia continuada dice, no existe elementos del juicio que permitan concluir que durante el tiempo que el señor Carlos Alberto Cerchar Peláez, laboró en la entidad se configuró el elemento de subordinación pues en efecto no se evidencia las órdenes e instrucciones impartidas por un superior o jefe inmediato, qué desnaturalice el objeto contractual como quiera que está circunstancia se puede tener en cuenta solo como indicio de su existencia, las aseveraciones del testigo no pueden considerarse por sí solas como demostrativas de la existencia de una relación en condición de subordinación y dependencia continuada, no son pruebas suficientes, se insiste para reconocer configurada la relación laboral, en el plenario valga redundar no obran documentos tales como el llamado de atención, memorandos, comunicaciones circulares u otros escritos provenientes de la demanda directa tras la salud, aunado a eso en cuanto a la solidaridad endilgada al ente que represento, la corte constitucional ha aplicado el principio solidaridad laboral consagrado en el artículo 34 del código sustantivo del trabajo y de la seguridad social, claramente determina entre el beneficiario de la labor contratada y el contratista independiente, cuando una persona que realiza la labor fue vinculada mediante un contrato individual de trabajo, cuando la persona que realizó la labor pertenece a una organización sindical y dicha organización suscribe un contrato colectivo sindical con determinada empresa la solidaridad laboral no aparece claramente prescrita, fundamentalmente porque la naturaleza jurídica de los sindicatos difieren de los contratistas independientes, al igual que el vínculo jurídico de los trabajadores con este, toda vez que se rige por un contrato sindical, en conclusión cuando se celebra un contrato colectivo sindical las condiciones que se pactan no son de subordinación y dependencia sino con los términos de la negociación son frutos de una concertación en igualdad de condiciones entre el representante legal de sindicato y la empresa contratante que según el artículo 482 consiste en un sindicato patronal, no obstante, en cuanto a la ineficacia del despido injusto el ESE hospital nuestra Señora del Pilar no actuó de mala fe, la ESE nuestra señora del pilar actúa y ha actuado de buena fe, porque se suscribió lo que se suscribió fue un contrato sindical y dentro de la naturaleza jurídica del contrato sindical, este uno no genera prestaciones sociales, otro ellos lo que hacen es una colaboración, los mismos afiliados del sindicato porque así lo difiere el mismo, el mismo contrato sindical, entonces hay otra cuestión qué la señora Gloria Contreras Figueroa en demanda no sé si fue anterior a la laboral, ella presentó una demanda

ante el contencioso administrativo donde estaba solicitando, el mismo, la misma, el mismo lapso de tiempo que aquí se está solicitando donde el juzgado primero administrativo rural de Riohacha le negó ese lapso de tiempo con, tras la salud, en cuánto a la falta de jurisdicción y competencia, las jurisprudencias que fueron anotadas anteriormente que son, tienen referencia, son personas que trabajaron, ejercieron la mismas funciones de facturadores están falladas por la jurisdicción contenciosa administrativa en auto 292 de 2022 del 9 de marzo del 2022, referencia expedientes CJU- 628 conflicto de jurisdicción entre el juzgado noveno administrativo realidad de Popayán y el juzgado tercero laboral del circuito de Popayán magistrada ponente Dina Fajardo Rivera de fecha como parte de los hechos el accionante sostuvo que su vinculación con la ESE Popayán se dio mediante los siguientes vínculos a través de un convenio sindical en esta medida es claro que este conflicto de jurisdicciones debe resolverse bajo la misma línea de decisión del auto 492 del 2021 y en secuencia la competencia debe ser asignada la jurisdicción de lo contencioso administrativo, de acuerdo con el artículo 104 del CPACA la jurisdicción de lo contencioso administrativo de la competente para conocer y decidir de fondo un proceso promovido para determinar la existencia de una relación laboral, el numeral 4to del artículo 104 del CPACA en el cual la jurisdicción de lo contencioso administrativo como será de los asuntos laborales relativo a la relación legal y reglamentaria entre los servidores públicos y el estado, y además es la que conoce de las controversias y litigios originados en actos, contratos, hechos u omisiones u operaciones en los que se encuentren involucrados las entidades públicas, al contrario la jurisdicción ordinaria laboral le corresponde el conocimiento de los procesos laborales en que son parte trabajadores oficiales, es la jurisdicción que el ordenamiento jurídico ha habilitado para controlar y revisar los contratos estatales y determinar la calificación de la naturaleza jurídica del vínculo laboral, en este aspecto solicito al honorable tribunal superior de Riohacha que si es favorable la falta de jurisdicción, porque se puede presentar una nulidad en cuanto a la sentencia que fue proferida en esta instancia para que envíe un expediente al juzgado que esté en turno, juzgados administrativos de la ciudad de Riohacha la Guajira no y que..., ya terminé mi intervención doctor”.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto del 05 de mayo de 2023, la Magistratura resolvió correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, pronunciándose de la siguiente forma:

a.- Presentados por la apoderada judicial de la parte demandada.

En síntesis, expuso que *“(..). cuando se celebra un contrato colectivo sindical, las condiciones en que se pactan no son de subordinación y dependencia como en un contrato individual de trabajo, sino que los términos de la negociación son fruto de una concertación en igualdad de condiciones, entre el representante legal del sindicato y la empresa contratante, que según el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, consiste en un sindicato patronal de hecho, según el numeral 7° del artículo 5° del Decreto 1429 de 2010 (...).”*

b.- Presentado por el apoderado de la parte demandante.

Solicita se mantenga la decisión proferida en la primera instancia, procediendo a la confirmación del fallo fustigado.

4.- CONSIDERACIONES

4.1 Presupuestos Procesales.

Del estudio del plenario se determina que los requisitos indispensables para su formación y desarrollo normal, representados en la demanda en forma, competencia del funcionario judicial y capacidad de las partes tanto para serlo como para obrar procesalmente, se encuentran reunidos a cabalidad, circunstancia que permite ser decidido en el fondo mediante una sentencia de mérito, pues no se vislumbra causales de nulidad que invaliden lo actuado.

4.2 Competencia.

Se conoce del proceso en segunda instancia con el objeto de resolver el recurso de apelación interpuestos por el apoderado judicial de las demandada, tarea judicial que otorga competencia al *ad quem* para revisar los puntos objeto de reparo con el fin de

determinar si se comparte, conforme al mandato establecido en el artículo 15 Literal B Números 1 y 3 del CPL y SS.

4.2 Problema Jurídico.

El problema jurídico que deberá abordar esta Sala consiste en determinar si entre los demandantes y la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES ASISTENCIALES Y LABORALES AFINES DE LA SALUD -TRASLASALUD., existió un contrato sindical el cual no genera prestaciones sociales.

Para dar respuesta al anterior interrogante, esta Corporación partirá por analizar el marco normativo y jurisprudencial que envuelve el tema jurídico a desarrollar, para finalmente centrarse en el componente fáctico que se allegó al plenario. Sea lo primero memorar que el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración; prestación personal que de acreditarse, da lugar al surgimiento de la presunción de existencia del contrato de trabajo y, en virtud de la cual, al promotor le basta con probar la prestación personal del servicio para que surja dicha presunción; correspondiéndole, por tanto al empleador, desvirtuarla. Así las cosas, quien persigue la declaratoria de un contrato de trabajo tiene el deber probatorio de demostrar que la prestación personal del servicio para así hacerse beneficiaria de la presunción legal que prevé el artículo 24 del C.S.T., la cual admite prueba en contrario; razón por la cual, si el demandado decide oponerse a la existencia de una relación laboral subordinada, debe acreditar que tal labor del demandante fue de manera esporádica y sin continuidad, autónoma e independiente a fin de desvirtuar tal barrunto, para así desaparecer el segundo y esencial elemento del contrato de trabajo, sin el cual no se puede recibir tal calificativo, como lo es la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador. Esto, desde luego, no significa que desaparezcan las posibilidades de contratos de naturaleza civil, comercial, con profesionales independientes o asociaciones sindicales, siempre y cuando no se constituyan en fórmulas usadas para burlar los derechos de los trabajadores reconocidos en la Constitución y la ley.

Lo anterior se fundamenta en el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos laborales, consagrado por el artículo 53 de la Carta Política; mismo precepto que exige verificar, en cada caso concreto, las efectivas condiciones en que el CST Art. 22 7 CST Art. 24 8 CSJ Laboral, SL 16528 de 2016, 26 de octubre de 2016. J. Burgos 9 CSJ Laboral, SL105-2020; M.E. Beltrán Quintero. RAD. 63-001-31-05-002-2017-00055-01 (503) Página 12 de 26 desarrolló la prestación personal del servicio, para derivar de allí la intención real de las partes al momento de consensuar el desarrollo de la actividad laboral. Dicho de otro modo, el postulado de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos que intervienen en las relaciones labores, permite concluir, que no es el modo ni la voluntad del empleador y trabajador las que determinan la naturaleza de la vinculación de quien presta un servicio personal, sino que aquella se establece a partir de la singular manera como se ejecutó la actividad contratada y las condiciones en que la labor se desplegó, con prescindencia de las formas jurídicas utilizadas.

Ahora bien, en el universo del trabajo, el empresario ha diseñado nuevas formas de contratación de personal que le permitan alcanzar los objetivos operativos trazados con mayor eficiencia y a menor costo, algunas de esas modalidades gozan del aval del legislador. No obstante, es evidente que dichas figuras se utilizan con el propósito de eludir las obligaciones de tinte laboral que se causan a favor de quien presta un servicio para determinada persona natural o jurídica, tergiversando la naturaleza de la contratación y mutando la ficta vinculación, bajo el axioma supralegal de la primacía de la realidad sobre las formas, en un contrato de trabajo. Desde otra arista, es de connotar que el derecho de asociación sindical se encuentra consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política y constituye una modalidad del derecho de libre asociación, que consiste en la voluntad o disposición de los trabajadores o empleadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio.

El numeral 3º del artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo establece que dentro de las funciones del sindicato está la de celebrar contratos sindicales, y el artículo 482 ibidem define estos convenios como aquellos que celebran 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, precisando que en su duración, revisión y extinción se rigen por las normas del contrato individual de trabajo. Por su parte, el artículo 483 del citado compendio normativo, establece que el sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical, responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, salvo en los casos de simple suspensión del contrato previstos por la ley o la convención.

A su vez, el Decreto 1429 de 2010, reglamentó lo relacionado con el contrato sindical, definiéndolo como un acuerdo de voluntades, de naturaleza colectivo laboral, que 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, para la prestación de servicios o la ejecución de obras con sus propios afiliados, realizado en ejercicio de la libertad sindical, con autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato o de los sindicatos y que se rige por las normas y principios del derecho colectivo del trabajo.

Asimismo, la Ley 1429 de 2010, por la cual se expidió el Estatuto de Formalización y Generación de Empleo, prevé en su artículo 63, que el personal requerido en toda entidad pública o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes, no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte sus derechos constitucionales, legales y prestacionales. Y el Decreto 2025 de 2011, que reglamentó la citada norma, definió la actividad misional como aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicio característico de una empresa. Se deriva de lo anterior, que en principio en el contrato sindical el único obligado a responder es el sindicato, pues la ley no consagra la solidaridad en este tipo de contratación, salvo que dicha organización sindical no funcione lícitamente, esto es, que su actividad no se halle autorizada por el Ministerio del Trabajo o que efectúe una contratación fraudulenta, vale decir, transgrediendo los objetivos y limitaciones fijados por las disposiciones en cita, bien sea en forma expresa o mediante simulación, pues en estos eventos, el sindicato irregular solo podría catalogarse como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35 del C.

S. del T. y, el usuario ficticio se consideraría verdadero empleador y en tal virtud el sindicato pasaría a responder solidariamente de las obligaciones laborales conforme al ordinal 3º del citado artículo.

Ahora bien, el apoderado judicial del Hospital en su recurso de apelación admite que sí hubo un vínculo entre los demandantes y TRASLASALUD, el cual estuvo enmarcado dentro de lo normado en los arts. 373 y 482 del C.S.T. quienes prestaron sus servicios reconociendo su calidad de afiliados o partícipes de dicha asociación sindical; por tanto, no celebró contrato de trabajo alguno, sino que se configuró una relación propia del derecho colectivo.

Revisados los expedientes, se observa a folio 47 y s.s. de cada uno, el contrato No. 011 del 20 de enero de 2014, denominado *“contrato sindical para la prestación de servicios en el proceso de facturación en la E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR DE BARRANCAS, LA GUAJIRA y operar el mismo con autonomía administrativa, financiera y técnica, para su funcionamiento que comprende la prestación del servicio bajo los lineamientos de calidad y eficiencia cuyo fin es la competitividad y mejoramiento del hospital en el mercado, en modalidad de riesgo no compartido.”*; en éste aparecen como contratante la E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR DE BARRANCAS, LA GUAJIRA y contratista la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES ASISTENCIALES Y LABORALES AFINES DE LA SALUD -TRASLASALUD y una duración de once meses.

Igualmente, obra en el expediente el acta de iniciación de dicho contrato con fecha enero 31 de 2014 y acta de terminación anticipada por mutuo acuerdo de fecha agosto 31 de 2014.

Así mismo, se observa, a folio 57, copia del depósito de ese contrato ante el Ministerio del Trabajo, el día 3 de febrero de 2014 y acta de constitución de una organización sindical del 17 de mayo de 2013 (folio 66).

También existen los siguientes documentos

- certificación de fecha julio 8 de 2013, expedida por la coordinadora del grupo de archivo sindical, donde hace constar que la ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES ASISTENCIALES Y LABORALES AFINES DE LA SALUD

- TRASLASALUD aparece inscrita y vigente, con acta de constitución 002 del 28 de mayo de 2013.
- Certificado de existencia y representación legal de TRASLASALUD, acta de constitución de la organización sindical y registro único tributario de la asociación.
- Sendas certificaciones expedidas por el representante legal de TRASLASALUD en las que se hace constar que los demandantes FRANCIA ELENA ALVARADO JULIO y HUGO NELSON LEVETE LÓPEZ desempeñaron funciones en desarrollo del contrato sindical No. 011 de 2014, celebrado entre la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Pilar y la Asociación sindical TRASLASALUD, así: en admisión-facturación, del 3 de febrero al 31 de julio de 2014, la primera y como radicador de cuentas médicas del 3 de febrero al 31 de agosto de 2014, el último.

Se escucharon los testimonios de las señora GLORIA MERCEDES CONTRERAS FIGUEROA (por los procesos de FRANCIA ELENA ALVARADO JULIO y HUGO NELSON LEVETE LOPEZ), quien manifestó que fueron contratados por TRASLASALUD, por la gerente de ese tiempo, Rosa María Cerchar, que cumplían un horario de 7 de la mañana a 12 del mediodía y de 2 a 6 de la tarde, bajo la vigilancia del coordinador de Traslascalud, que entraron en febrero del 2014 hasta agosto de ese mismo año, que el señor Hugo entró el 3 de febrero hasta el 31 de agosto y la señora Francia desde el 3 de febrero hasta el 31 de julio, el contrato fue verbal y les hablaron de unos beneficios que no les pagaron, las labores las desplegaban en admisión y facturación y el señor Hugo, además, era radicador de cuentas; entre sus funciones están registrar los usuarios, laboratorios, consultas, medicinas, apoyo diagnóstico; trabajaban en la parte ambulatoria del hospital en consulta externa, con las herramientas del Hospital Nuestra señora del Pilar, Francia tenía un salario de \$1'400.000 y Hugo \$1'200.000, que esta información la conoce porque fue compañera de trabajo de ellos y eso era de conocimiento general.

Por otra parte, el señor LUIS PERFECTO SOTO (quien declaró por todos los procesos), afirmó que fueron contratados por TRASLASALUD en febrero con un salario diferente para cada uno, les asignaron las funciones que iban a realizar en la empresa con los elementos del Hospital, que las órdenes las daba el coordinador de TRASLASALUD, las señoras Francia y Gloria realizaban sus funciones y

cumplían un horario de 7 a.m. a 12 m. y de 2 p.m. a 6 p.m. éste se pactó de manera verbal, que eran empleados de TRASLASALUD pero todo lo realizaban en el hospital, esto lo sabe porque eran compañeros y tenían una buena relación, les terminaron el contrato en fechas diferentes: la señora Francia terminó en julio y los demás en agosto, recuerda la fecha porque también laboró para la demandada en esa época; sobre los extremos temporales de las relaciones dijo que la señora Francia entró el 3 de febrero y salió el 31 de julio de 2014, la señora Gloria del 1º de febrero al 31 de agosto de 2014 y el señor Hugo del 3 de febrero al 31 de agosto de 2014, los tres trabajaban para TRASLASALUD y cumplían las labores en el Hospital Nuestra señora del Pilar, devengando un salario de \$700.000 para la señora Gloria, \$1'400.000 para la señora Francia y para el señor Hugo \$1'200.000, que no les cancelaron prestaciones sociales; sobre los cargos que ocupaban dijo que la señora Francia era facturadora y admisionista, el señor Hugo era admisionista, facturador de los usuarios por consulta externa y la señora Gloria era también facturadora, que si no cumplían con el horario TRASLASALUD les podría abrir un disciplinario, que él también fue trabajador de TRASLASALUD durante el mismo periodo de tiempo, y asegura que no firmaron ningún contrato sindical.

Así mismo, declaró la señora FRANCIA ELENA ALVARADO JULIO (por los procesos de GLORIA MERCEDES CONTRERAS FIGUEROA y HUGO NELSON LEVETE LÓPEZ), dijo que entre febrero y agosto de 2014 TRASLASALUD y el Hospital Nuestra señora del Pilar hicieron un convenio para las funciones de facturación, que a los demandantes los contrató TRASLASALUD de forma verbal y trabajaban con las herramientas del Hospital, la señora Gloria inicio el 1º de febrero hasta el 31 de agosto de 2014 y el sueldo era de \$700.000, sólo les pagaron un mes en efectivo y que la causa del retiro fue la terminación del contrato, el señor Hugo inicio el 3 de febrero y terminó el 31 de agosto de 2014, devengaba un salario de 1'200.000 y le quedaron debiendo acreencias laborales, que todo le consta porque eran compañeros, que el jefe inmediato era el señor Ricardo Mazo trabajador de TRASLASALUD, el horario era de 7 a.m. a 12 p.m. y de 2 p.m. a 6 p.m., asegura que nunca firmaron ningún contrato sindical, que desempeñaban sus labores en el Hospital Nuestra señora del Pilar de Barrancas atendiendo a todos los pacientes del Hospital, la señora Gloria hacia verificación de derechos del usuario, Software, servicios al usuario, armaba factura, parte ambulatoria y el señor Hugo hacia actividades de la parte de radicación de cuentas médicas.

Para la Sala los anteriores testimonios dan cuenta de la circunstancias de tiempo, modo y lugar donde los actores prestaron unos servicios, contratados por la persona jurídica TRASLASALUD y que dichas labores eran ejercidas en el área de facturación de la E.S.E. Hospital NUESTRA SEÑORA DEL PILAR de Barrancas; precisaron, además, el horario, salario y que recibían órdenes del coordinador de TRASLASALUD.

Ahora bien el apelante insiste en su recurso que lo que se celebró entre las partes fue un contrato sindical, que no genera ningún vínculo laboral, ni mucho menos prestaciones, el cual se encuentra contemplada en el artículo 482 del CST, que lo define como aquel que celebran 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. Para la debida celebración de un contrato sindical deben observarse, a título de requisitos formales, i) que conste por escrito y que uno de sus ejemplares sea depositado en el Ministerio de la Protección Social a más tardar 15 días después de su firma.

Analizados cada uno de los expedientes, se advierte que el contrato 011 de 2014 suscrito por la empresa social del Estado NUESTRA SEÑORA DEL PILAR del municipio de Barrancas con la asociación sindical TRASLASALUD, fue debidamente inscrito ante el Ministerio de Trabajo tres días después de su protocolización, es decir, que tal contrato satisface plenamente lo establecido en el art. 482 del C.S.T.

Si bien el Decreto 1429 de 2010 reglamentó esta forma de contratación, para la ejecución de obras o prestación de servicios con afiliados sindicales, regida por las normas del derecho colectivo del trabajo; es oportuno anotar que conforme los términos del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, la tercerización laboral ilegal se presenta cuando una institución y/o empresa pública y/o privada vincula personal para el desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de cooperativas de servicio de trabajo asociado que hagan intermediación laboral o bajo alguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en los principios y normas laborales vigentes.

En este caso, los demandantes laboraron para el hospital Nuestra Señora del Pilar en el área de facturación y radicación de cuentas, desarrollando actividades o funciones directamente relacionadas con los servicios característicos de la empresa social, para los cuales está instituida, pues si bien es cierto no laboraron en el área asistencial de la entidad, sí lo hicieron en la administrativa, pues los servicios que ésta presta deben ser codificados y facturados para percibir un ingreso producto de su prestación.

Y así lo estableció la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 3086 de 2021 M.P. JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN, cuando manifestó:

“En el contrato sindical, el sindicato responde por la cumplida prestación del servicio o la cabal realización de la obra, convenidos frente a la persona que los encargó. Responde también por el pago oportuno de los salarios y prestaciones sociales a que tengan derecho sus afiliados que hayan servido en la ejecución del contrato y viene a ser así en la práctica el patrono para ellos, es decir, la contraparte del asalariado en los respectivos contratos individuales de trabajo que lleguen a configurarse en el desarrollo del contrato sindical. Las diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato sindical son entonces muy notorias. En el primero, quien se ha comprometido a prestar el servicio o a ejecutar la labor convenida debe actuar personalmente y queda sujeto a la dependencia directa de la persona que los remunera como contraprestación, y queda ésta obligada a pagarle los salarios y las prestaciones sociales a que tenga derecho. En el contrato sindical solo le interesa a quien pidió la prestación del servicio o la ejecución de la obra que estos se realicen conforme a lo pactado y les es indiferente que sean unas u otras las personas que en concreto laboren para el cumplimiento de lo contratado. Solo responde frente al sindicato por el pago cabal del precio estipulado como contraprestación. Es entonces muy claro que cuando se intenta aplicar el régimen del contrato individual de trabajo a unos servicios que han estado regidos por un contrato sindical, la aplicación resulta indebida y se infringen tanto las normas que regulan el primero como las que reglamentan el segundo, estas últimas por falta de aplicación siendo aplicables. (CSJ SL, 25 jul. 1981, rad. 7707). Igualmente, en la sentencia CSJ SL, 11 feb. 2009, rad. 32756, esta corporación explicó que: El contrato sindical, de la forma como está regulado en los artículos 482 a 484 del Código Sustantivo del Trabajo, bien puede considerarse sui generis, pues Radicación n.º 79229

SCLAJPT-10 V.00 45 a pesar de sus rasgos netamente civiles, sin embargo, contiene figuras que son propias del Derecho Laboral, en tanto se exige su depósito a usanza de las convenciones colectivas de trabajo y se establece que su duración, revisión y extinción se rigen por las normas individuales del contrato de trabajo. Sobre esa modalidad contractual, tiene dicho la Corte: De acuerdo con la anterior definición, es claro que el contrato sindical tiene la naturaleza del contrato civil de prestación de servicios o de ejecución de obra o labor, porque siendo uno de los sujetos del negocio jurídico el sindicato y el otro el empresario, empleador o asociación de empleadores, pero sin que opere aquí la subordinación, la autonomía jurídica, propia del contrato civil, es la nota predominante en ese tipo de relación. Para regular el contrato sindical la ley ha utilizado instituciones propias del régimen laboral que, en principio, son extrañas a los negocios civiles. El depósito de aquel contrato que para algunos tiene fines de publicidad –sin que ella aparezca indispensable--, corresponde indudablemente a una asimilación al depósito de la convención colectiva. La extensión de las obligaciones derivadas del contrato sindical a los afiliados del sindicato contratante prevista en el artículo 484 del Código Sustantivo del Trabajo, inadmisibles en el campo civil en virtud del principio de la relatividad de los contratos, es también una asimilación a lo que ocurre cuando se disuelve el sindicato que es parte en una convención colectiva (art. 474). Y lo mismo puede decirse de las facultades de representación previstas en el artículo 483, propias del derecho colectivo del trabajo...” (Sentencia del 13 de diciembre de 1994, Radicación 7136). Pues bien, el hecho de que el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo tenga dispuesto que la duración, revisión y extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo, no significa una camisa de fuerza para los contratantes en cuanto no puedan convenir otras formas contractuales que se ajusten a la realidad en que pretenda desenvolverse. Al respecto la Corte se ha ocupado de este particular punto, pues en la sentencia del 25 de julio de 1981, dejó consignado que “Nada se opone, por tanto, a que las partes (el sindicato y el empresario) autónomamente, dentro del marco amplio y flexible de la ley, pacten distintas modalidades de acuerdo con las circunstancias concretas y las necesidades prácticas”. Lo anterior así puede afirmarse, por cuanto no puede dejarse pasar por alto que en un contrato sindical el sindicato actúa como persona jurídica y como tal tiene la fuerza y autonomía para contratar que trasciende más allá del marco individual en que se desenvuelve un contrato de trabajo, lo que supone que está frente a su contraparte en pie de igualdad. El Consejo de Estado

también ha resaltado la especial naturaleza del contrato sindical, su no configuración de vínculos laborales subordinados, en sentido estricto, y las diferentes formas de relación que se dan entre trabajadores, sindicato y empresa. Ha dicho esa corporación que «[...] el Radicación n.º 79229 SCLAJPT-10 V.00 46 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 que, por la esencia del 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. 11001-03-24-000-2016-00549-00). Por otra parte, de acuerdo con los mismos artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, 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, 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. En términos de la Corte Constitucional: [...] 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 Radicación n.º 79229 SCLAJPT-10 V.00 47 sin ánimo de lucro por expresa disposición de la ley laboral y, (iii) en caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores quedan facultados para continuar prestando sus servicios mientras dure la vigencia del contrato y en las condiciones inicialmente estipuladas. (CC T-457-2011). Puesta en esos términos la figura, es verdad que el contrato sindical no solo existe en el interior de nuestro ordenamiento jurídico, sino que goza de plena validez y legitimidad, aparte de que, como ya se dijo, atiende fines constitucionalmente legítimos,

encaminados a reforzar la defensa de los intereses de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales”.

De lo anterior extrae la Sala que no se puede desconocer la validez de los contratos sindicales ni la posibilidad de contratar obras o servicios a través de los mismos, solo que, tales instrumentos no podían ser utilizados indebidamente, para eludir las obligaciones laborales y burlar los derechos reconocidos en la Constitución y en la ley a los trabajadores. Vale la pena recordar que, a pesar del cúmulo de fórmulas contractuales al alcance del empleador, para cumplir con sus fines de una manera más eficiente y a menor costo, en algunos casos varios de esos institutos (ESE) eran utilizados para desestructurar las relaciones de trabajo y eludir las obligaciones laborales, de manera que se tergiversaba la naturaleza de la contratación. En estos eventos, para el juez colegiado, debía imponerse la realidad del contrato de trabajo, en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas. En ese sentido, el juez de primer grado, nunca desconoció la validez de los contratos sindicales, en el mundo de las formas contractuales, solo que advirtió que ese instituto no podía utilizarse irregular o fraudulentamente, en el mundo de las realidades, como lo manda el principio constitucional de la primacía de la realidad, sobre las formas, pues dentro del transcurrir procesal se demostraron los elementos esenciales del contrato de trabajo y en consecuencia, se tuvo por establecido que los demandantes estuvieron vinculados con la demandada ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES ASISTENCIALES Y LABORALES AFINES DE LA SALUD - TRASLASALUD mediante contratos de trabajo.

Siendo así, para la Sala resulta probada la prestación personal del servicio por los actores a la empresa social del Estado, contratados por la asociación sindical, concluimos que entre ellos se verificaron sendas relaciones de carácter laboral, no sindical, pues muy a pesar que el contrato entre las codemandadas pretende mostrar unas relaciones enmarcadas en el derecho colectivo, la realidad palpable es que lo que existió fue un verdadero contrato de trabajo, tal como lo consideró el juez de primera instancia.

En cuanto a la ineficacia del despido, de la que también se duele el apelante, en el acervo probatorio, se demostró que la demandada TRASLASALUD no cumplió con el deber establecido en parágrafo 1 art 65 C.S.T., y no acudió a los procesos a fin de

demostrar las razones de su inobservancia a tal obligación, tampoco lo hizo la demandada E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR, ente público para el cual prestaron sus servicios los demandantes bajo una figura sindical, cuando en realidad se trató de unos verdaderos contratos de trabajo, presumiéndose por ello su mala fe.

Siendo así las cosas y teniendo en cuenta que en el presente caso están demostrados los supuestos de hecho que consagra el parágrafo 1º del artículo 29 de la ley 789 de 2002, la sanción que impone el precepto jurídico antes referido consiste en la declaratoria de ineficacia de la terminación de la relación laboral con el consecuente pago a los actores de un día de salario hasta tanto se verifique la cancelación de los aportes por seguridad social y parafiscalidad correspondientes a los últimos meses laborados., por lo que se confirmara la sentencia en este aspecto.

Referente a la Solidaridad Laboral, el art 34 del C.S.T., expresa que quien pretenda demandar en juicio la solidaridad a cargo del beneficiario de la prestación del servicio tiene que demostrar:

1. El contrato de trabajo entre el empleado y la empresa contratista.
2. El contrato de obra o de servicios entre el beneficiario del trabajo o empresa usuaria y el contratista independiente.
3. Que las labores contratadas pertenezcan al giro normal del contratante.

Dentro del presente asunto tenemos que quedó establecida la existencia de los contratos de trabajo de los demandantes con la demandada ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES ASISTENCIALES Y LABORES AFINES DE LA SALUD –TRASLASALUD; además los actores como prueba trajeron el contrato sindical 011 del 20 de enero de 2014, *“para la prestación de servicios en el proceso de facturación en la ESE HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR DE BARRANCAS, LA GUAJIRA, y operar el mismo con autonomía administrativa, financiera y técnica, para su funcionamiento que comprende la prestación del servicio bajo los lineamientos de calidad y eficiencia cuyo fin es la competitividad y mejoramiento del hospital en el mercado, en modalidad de riesgo no compartido.”*. El contrato tiene una duración de once (11) meses, el contratante la E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR DE BARRANCAS y el contratista la

ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES ASISTENCIALES Y LABORES AFINES DE LA SALUD –TRASLASALUD (folios 14 y ss), quedando demostrado plenamente que entre LA ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES ASISTENCIALES Y LABORES AFINES DE LA SALUD –TRASLASALUD y la E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIVEL II, existió un contrato, para que la primera ejecutase el proceso de facturación en las instalaciones del demandado, en el interregno señalado por los demandantes.

Siendo así las cosas, y a pesar que el objeto de las empresas sociales del Estado es la prestación del servicio de salud, entendido como un servicio público a cargo del Estado y como parte integrante del sistema de seguridad social en salud (Art. 2 del decreto 1876 de 1974); no es menos cierto que, las labores contratadas sean ajenas a la prestación de los servicios de salud, pues, el concepto de hospital lleva implícito una serie de funciones generales que básicamente se pueden considerar en tres niveles: Asistencial, investigadora y administrativa. En efecto, para establecer que un hospital cumple las funciones para las cuales fue creado debe comprobarse, en primer lugar, que atiende a los pacientes a un nivel profesional correcto con todos los medios que se dispone hoy día (función asistencial); esto a su vez obliga al continuo estudio, entrenamiento y perfeccionamiento por parte de todo el personal (función de investigación); y resulta importante, como los dos anteriores, llevar a la aplicación de procesos administrativos y operativos que permitirán proporcionar una atención de calidad (función administrativa).

A su vez, es inherente el objeto social de las empresas prestadoras del servicio de salud, cuando atienden pacientes internos en los centros de servicios asistenciales, la obligación de codificar y facturar las cuentas, brindando a los usuarios el detalle el reporte de los servicios prestados y su valor.

Todo lo anterior conlleva a que, probados los contratos de trabajo, el convenio entre las demandadas y la relación de causalidad entre las labores realizadas y el objeto de las demandadas, debe considerarse a **LA ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES ASISTENCIALES Y LABORES AFINES DE LA SALUD – TRASLASALUD** y la **E.S.E HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR DE BARRANCAS**, solidariamente responsables de las acreencias adeudadas a los trabajadores demandantes.

Con respecto a las demandas que menciona el apoderado judicial de la parte demandada, en su recurso de apelación, a simple vista se ve que nada tienen que ver con este proceso, pues manifiesta que se demandó al Hospital y que los demandantes no están incluidos en esa demanda, por lo que bien pueden los actores demandar en un proceso aparte tal como el que hoy se discute.

Con respecto a la falta de competencia se arguye el apelante, es conveniente dejarle en claro que lo que aquí se pretende es la declaratoria del contrato de trabajo con una asociación sindical, y como consecuencia de ellos le sean reconocidas prestaciones sociales, por lo que la jurisdicción competente es la ordinaria laboral, porque así lo tipifica la norma en su art 2 C.P.T.

Bajo la esfera argumentativa que antecede, concluye Sala que habrá de confirmar la sentencia apelada y condenar a la parte recurrente en costas de segunda instancia al tenor de lo establecido por el numeral 3., del artículo 365 del Estatuto General del proceso, aplicable a los juicios laborales por expresa remisión del artículo 145 del C.P.L.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, La Guajira, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia fechada 26 de septiembre de 2022, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Juan del Cesar, La Guajira, al interior del proceso ordinario laboral seguido por GLORIA MERCEDES CONTRERAS FIGUEROA, FRANCIA ELENA ALVARADO JULIO Y HUGO NELSON LEVETE LÓPEZ contra ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES ASISTENCIALES Y LABORALES AFINES DE LA SALUD -TRASLASALUD.

SEGUNDO: CONDENAR en costas en esta instancia en contra de la parte demandada, ante el resultado del recurso interpuesto. Como agencias en derecho

se fija el equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual, (1/2 SMLMV a cargo de cada uno de los apelantes) el cual tendrá en cuenta la *iudex a quo* al momento de elaborar la liquidación concentrada de las costas conforme lo señala el artículo 366 del C.G.P.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE,

PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO
Magistrada Ponente

HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES
Magistrado

CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ
Magistrado
(Ausente con Permiso de la Sala)

Firmado Por:

Paulina Leonor Cabello Campo
Magistrado
Sala 001 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Henry De Jesus Calderon Raudales
Magistrado
Sala Despacho 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **3991602fe1d29c9986e6936725540394deca23cab235ac77550ef2956e2e416d**

Documento generado en 30/06/2023 12:09:29 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>