



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

CONSTANCIA SECRETARIAL: Debido a la suspensión de términos con ocasión de la contingencia informática que se presentó en el País, habida cuenta que la sentencia en referencia se registró en el sistema el 11 de septiembre de 2023, se fija el presente edicto en la fecha, dando publicidad, así:

E D I C T O

LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,

H A C E S A B E R:

Que el once (11) de septiembre dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-498-31-03-001-2018-00251-01 P.T. No. 19.933
NATURALEZA: ORDINARIO
DEMANDANTE CARMENZA ARIAS ARIAS.
DEMANDADO: E.S.E. HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL ABREGO.

FECHA PROVIDENCIA: ONCE (11) DE SEPTIEMBRE DE 2023.

DECISION: **“PRIMERO: REVOCAR** el numeral DECIMO NOVENO de la sentencia apelada, y en su lugar se ABSOLVER al SINDICATO COLOMBIANO DE TRABAJADORES INTEGRADOS DEL SECTOR SALUD- INTEGRASALUD-, de las condenas solidarias solicitadas en su contra, por la parte demandante. **SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia proferida el 13 de junio de 2022 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Ocaña. **TERCERO: CONDENAR** en costas de segunda instancia a la parte vencida en la presente actuación respecto del recurso de apelación, la parte demandada, en acatamiento a lo ordenado por el artículo 365 del C.G. del P. En consecuencia, se fijan como agencias en derecho correspondientes a la segunda instancia, el valor equivalente a un medio salario mínimo mensual vigente, a cargo del HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL DE ABREGO y a favor de la señora CARMENZA ARIAS ARIAS.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy veintidós (22) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy veintiséis (26) de septiembre de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander

TRIBUNAL SUPERIOR

Distrito Judicial de Cúcuta

SALA LABORAL

JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE

PROCESO ORDINARIO LABORAL

Rad. Juzgado: 54-498-31-03-001-2018-00251

Partida Tribunal: 19933

Juzgado: Primero Civil del Circuito de Ocaña

Demandantes: CARMENZA ARIAS ARIAS

Demandada (o): HOSPITAL REGIONAL
NOROCCIDENTAL DE ÁBREGO-
INTEGRASALUD

Tema: CONTRATO DE TRABAJO REALIDAD-
CONTRATO SINDICAL

Asunto: APELACIÓN DE SENTENCIA

San José de Cúcuta, **once (11)** de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala de decisión Laboral del Tribunal Superior de Cúcuta a resolver los recursos de apelación presetados por las demandadas en contra de la sentencia proferida el 13 de junio de 2022 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Ocaña, dentro del proceso ordinario laboral con Radicado del Juzgado No. 54-498-31-03-001-2018-00251 y Partida de este Tribunal Superior No. 19933 promovido la señora CARMENZA ARIAS ARIAS en contra del HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL DE ABREGO Y EL SINDICATO COLOMBIANO PARA TRABAJADORES INTEGRADOS DEL SECTOR SALUD- INTEGRASALUD.

Abierto el acto por el Magistrado Ponente, entra la Sala a deliberar y una vez conocido y aprobado el proyecto, se profirió la presente sentencia, previos los siguientes

I. ANTECEDENTES

La demandante, por intermedio de apoderado judicial instauró demanda ordinaria laboral en contra del HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL DE ABREGO con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre las partes desde el 06 de enero de 2012 y hasta el 30 de septiembre de 2016, el cual fue terminado sin justa causa por la empleadora y en consecuencia de ordene a esta el pago de las prestaciones sociales, vacaciones y cotizaciones al sistema de seguridad social integral causados durante dicho contrato, así como las indemnizaciones de que tratan los

artículos 64 y 65 CST, aquella del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, y la del doble de los intereses a las cesantías.

II. HECHOS

La parte demandante fundamentó sus pretensiones en los hechos narrados en el libelo demandatorio y que serán brevemente expuestos, así:

1. Indicó que prestó sus servicios al hospital demandado durante el lapso comprendido entre el 06 de enero de 2012 y el 30 de septiembre de 2016 en el cargo de auxiliar de suministros (sic) generales.
2. Que su contratación con el hospital se mantuvo mediante contratos de prestación de servicios y órdenes de trabajo que se fueron sucediendo uno a otro, pero en la realidad la relación se desarrolló bajo la continuada subordinación y dependencia del Gerente del Hospital.
3. Que su último salario fue de \$866.700.
4. Que el 30 de septiembre de 2016, se le informó por medio de una carta que hasta el día trabajaba sin hacerle conocer con anterioridad que el contrato no continuaba.

III. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

Notificada de la demanda presentada en su contra, el HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL DE ÁBREGO dio contestación a la misma en debida forma, manifestando que no le constan los hechos, oponiéndose a las pretensiones dado que los contratos de prestación de servicio se desarrollaron conforme a las normas y principios que los rigen, no existiendo subordinación ni cumplimiento un horario laboral; que la contratación se realizó con la asociación sindical INTEGRASALUD, empresa que tenía como a uno de sus afiliados, a la señora CARMENZA ARIAS y de esta manera, la empresa asignaba a su afiliada para la prestación del servicio en forma autónoma e independiente.

Como excepciones de mérito propuso las que denominó PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS RECLAMADOS E INEXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL.

Por su parte, el SINDICATO COLOMBIANO DE TRABAJADORES INTEGRADOS DEL SECTOR SALUD- INTEGRASALUD dio contestación a la demanda manifestando que la señora CARMENZA ARIAS ARIAS fue afiliada y partícipe y se encontraba vinculada, mediante convenio individual de ejecución indefinido, en el marco de los contratos celebrados con la ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL DE ÁBREGO, desde el 01 de julio de 2012 y hasta el 30 de septiembre de 2016, para la ejecución de múltiples contratos.

Que INTEGRASALUD es un sindicato que se encuentra inscrito en el registro sindical ante el Ministerio de Trabajo, goza de personería jurídica, autonomía

administrativa y patrimonial y se rige con fundamento en lo preceptuado por el artículo 482 del CST, Decreto 1429 de 2010 y el Circular Externa del 22 de marzo de 2012, expedida por el Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo.

Que en cuanto a la dependencia alegada por la demandante, indicó que no recibía órdenes directas ni indirectas de parte del gerente o algún representante de la ESE, toda vez que cumplía sus funciones en atención al cargo de auxiliar de servicios generales, no estando subordinada, desvirtuándose uno de los elementos esenciales para configurar un contrato de trabajo como lo pretende la activa.

IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitada la Litis, el juzgado de conocimiento que lo fue el Primero Civil del Circuito de Ocaña, en providencia de fecha 13 de junio de 2022, resolvió lo siguiente:

PRIMERO.- DECLARAR que entre CARMENZA ARIAS ARIAS y la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL de Abrego existió un contrato de trabajo a término indefinido en los términos del artículo 23 del CST., con vigencia del 6 de enero de 2012 al 30 de septiembre de 2016.

SEGUNDO.-DECLARAR que durante la vigencia del contrato de trabajo realidad, la demandada no le pago a la demandantes prestaciones sociales como primas de servicios, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, como tampoco disfrutó las vacaciones remunerado a que tenía derecho conforme a la ley.

TERCERO.-DECLARAR NO PROBADAS la excepción de mérito denominada INEXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL, por lo expuesto al motivar la providencia.

CUARTO.-DECLARAR improcedentes las excepciones de mérito INEXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE LA AFILIADA PARTÍCIPE Y LA ORGANIZACIÓN SINDICAL por impertinente y NO PROBADA la excepción de AUSENCIA DE LOS PRESUPUESTOS LEGALES O REQUISITOS SINE GUA NON PARA LA EXISTENCIA DE CONTRATO REALIDAD por lo expuesto.

QUINTO.-DECLARAR PROBADA la excepción de PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA de las prestaciones sociales causadas y no pagadas antes del 30 de septiembre de 2013, a excepción de las imprescriptibles.

SEXTO.-DECLARAR que la terminación de la relación laboral entre la demandante y la ESE HOSPITAL fue sin justa causa.

SÉPTIMO.-Como consecuencia, CONDENAR a la ESE Hospital pagar a favor de la demandante por concepto de indemnización por despido sin justa causa la suma de\$2.390.110.00 pesos m/l..

OCTAVO.-CONDENAR a la entidad demandada pagar al demandante la suma de 2.072.183.00 pesos m/l, por concepto de primas de servicios causadas a partir del segundo semestre de 2013, ya que frente a las demás operó la prescripción extintiva.

NOVENO.- CONDENAR a la entidad demandada pagar a favor de la demandante la suma de \$2-912.705.00 pesos m/l, por concepto de cesantías causadas y no consignadas a un fondo de Cesantías durante la vigencia del contrato.

DÉCIMO.-CONDENAR a la entidad demandante a pagar a la demandante la suma de \$ \$211.912.00 pesos m/l, por concepto de intereses a las cesantías causadas durante la vigencia del contrato de trabajo.

DECIMO PRIMERO.-CONDENAR a la empresa demandada pagar al demandante la suma de \$211.912.00 pesos m/l, por concepto de indemnización por no pago de intereses.

DECIMO SEGUNDO.-ORDENAR a la empresa demandada pagar al demandante la suma de \$1.723.635 pesos m/l, por concepto de compensación en dinero de las vacaciones que no se hubieren disfrutado a la terminación de la relación laboral.

DECIMO TERCERO.-CONDENAR a la entidad demandada pagar a favor de la demandante por concepto de la sanción moratoria prevista en el numeral 3 del artículo 99 de la ley 50 de 1990 la suma de \$\$1.884.510.00.

DECIMO CUARTO.- ORDENAR a la empresa demandada pagar al demandante por concepto de indemnización por no pago de prestaciones sociales, liquidada con el último salario diario equivalente a \$22.981,83 pesos, un día de salario por cada día de retardo desde la terminación del contrato el 30 de septiembre de 2016 hasta el pago de las mismas.

DECIMO SEXTO.-ORDENAR a la empresa demandada teniendo como referente el SMLMV, tomar durante el tiempo comprendido entre el 6 de enero de 2012 y el 30 de septiembre de 2017 la diferencia entre los aportes efectuados mes a mes por el demandante y los que se debieron efectuar y cotizar al fondo de pensiones elegido por la demandante, y multiplicar la suma faltante por concepto de aportes a pensiones solo por el porcentaje que le correspondía como empleador. Para tal efecto, el demandante deberá acreditar las cotizaciones que realizó al sistema durante el tiempo que prestó sus servicios personales a la ESE HOSPITAL y en la eventualidad que exista alguna diferencia en su contra o hubiera dejado de cotizar en algún periodo deberá completar o consignar, según el caso, el porcentaje que le corresponde como trabajador.

DECIMO SÉPTIMO.-DENEGAR la solicitud de pago de los aportes no pagados al SGSS que correspondieran al empleador en salud y a las administradoras de riesgos profesionales por lo expuesto.

DÉCIMO OCTAVO.-Condernar a la deudora a pagar indexadas, de acuerdo con el IPC, las sumas de dinero adeudadas a la trabajadora desde que las obligaciones se hicieron exigibles.

DÉCIMONOVENO.-Condernar al SINDICATO COLOMBIANO DE TRABAJADORES INTEGRADOS DEL SECTOR SALUD-INTEGRASALUD-, representado legalmente por SERGIO EDUARDO NAVAS GUTIERREZ o quien haga sus veces, a responder solidariamente con la ESE de las obligaciones que a éste le fueron impuestas.

Para fundamentar esta decisión, la Juez A quo manifestó que quedó demostrado en el proceso que las labores desarrolladas por el personal que prestaba su servicio a la ese hospital en virtud de los contratos que se referenciaron, constituían actividades indispensables para el desarrollo de su objeto social, es decir, para la prestación del servicio de salud adelantando acciones de promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación de salud propias de una empresa social del Estado y de una empresa prestadora de servicio de salud, prestadas a través de personal sanitario, como médicos, enfermeras, odontólogos bacteriólogo, auxiliares de salud, farmacia, conductores, porteros, servicios generales y actividades administrativas, vinculando al sindicato mediante convenio individual de ejecución para el desarrollo de actividades naturales al giro ordinario de la actividad de la salud, para el manejo integral de la institución de diferentes áreas de servicio que se presentaban de forma permanente y continua por más de cuatro años

Indicó que las características de autonomía técnica e independencia que se predicen en la organización sindical en los contratos de prestación de servicios celebrados inicialmente y ante las cuales la demandante prestó su servicio directamente a la ese, se desdibujaron con los hechos demostrados, que están lejos de ser contratos temporales, ocasionales, accidentales, donde aflora la existencia de una verdadera relación laboral de la demandante con la entidad demandada distinguida por su permanencia y continuidad en la prestación del servicio personal mediante contratos sucesivos, por lo que al presente asunto le es aplicable el principio de contrato realidad.

Consideró que no se desvirtuó la presunción legal consagrada en el artículo 24 del código sustantivo del trabajo de la existencia de una relación de trabajo subordinada entre la demandante y la ese hospital, sino que se demostró que esa relación de trabajo se dio en continuidad inicialmente mediante una relación directa como se dijo tantas veces y después sin solución de continuidad con su misma labor de forma indirecta en virtud de contratos sindicales sucesivos celebrados por dicha institución con integral salud; que en razón de la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades debe reconocerse y declararse teniendo como principal empleador la ese y el sindicato como un simple intermediario, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del código sustantivo del trabajo, para el reconocimiento de derechos mínimos prestacionales de la trabajadora, normativa que establece lo siguiente, se considera como simples intermediarios aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajo de los cuales utilice locales, equipos, maquinaria, herramientas u otros elementos de un empleador para el beneficio de éste en actividades ordinarias inherentes o conexas a la misma; que quien celebra contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del empleador, si no lo hiciera así dice la normativa responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas, solidaridad que impuso en cabeza de INTEGRASALUD.

VI. RECURSOS DE APELACIÓN

Inconforme con la anterior decisión, **la parte demandada HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL DE ÁBREGO** interpuso en su contra recurso de apelación, alegando que la vinculación que existente entre la señora Carmenza Arias y dicha entidad, fue a través de un contrato de prestación de servicios el cual no se encontraba sujeto a ningún tipo de subordinación ni existía ninguna relación de tipo laboral; que de igual manera se demostró que existió una relación contractual con Integrasalud a través de un contrato sindical donde había una coordinadora encargada de dar instrucciones a la parte administrativa por lo tanto no puede desprenderse la responsabilidad para la entidad.

Así mismo, **INTEGRASALUD presentó recurso de apelación** en contra de la anterior sentencia, manifestando que esta organización es un sindicato de Industria conformado por profesionales del sector salud, en el ejercicio del convenio de la OIT; que integrasalud contrata sindicalmente con instituciones prestadoras de servicio de salud IPS públicas y privadas para el desarrollo de servicios y procesos en salud, con independencia técnica administrativa y financiera desde el grupo de afiliados partícipes de la organización, que voluntariamente deciden participar en el desarrollo de dicho objeto contractual; que la sentencia apelada desconoce el derecho del rango constitucional a la asociación sindical; que los derechos fundamentales de este índole son de carácter social y de especial protección por parte del Estado, tanto es así que como debe ser bien conocido por el despacho, el bien común como lo es el de los afiliados a la organización

Indicó que el contrato colectivo sindical y el negocio jurídico que se suscribe con la ese regional noroccidental son el reflejo del uso de uno de los mecanismos para lograr el propósito de organización sindical en bienestar de quienes lo integran, estos son sus afiliados, quienes están en una relación horizontal con los beneficiarios en la ejecución colectiva de un contrato sindical.

Que no es dable acceder a las pretensiones de la parte demandante toda vez que no existió un contrato realidad alguno sino la participación de la demandante en su calidad de afiliada partícipe

Que sólo nacieron en la vía jurídica el contrato sindical y el respectivo convenio individual de ejecución que suscribió la demandante, el primero entre la ese e integral salud hoy Core OS y el segundo entre integrasalud hoy Core OS y la demandante, contrato que como se ha dicho anteriormente, tiene una naturaleza diferente a tal punto que estos contratos no conllevan subordinación y la relación del supuesto contrato realidad requiere haberse demostrado sin lugar a duda, estableciendo que haya existido subordinación.

Precisó que de la falta de personal de planta en la ese se derivan dos riesgos principales, el primero refiere a la continuidad de los servicios que está obligada a prestar la entidad para garantizar el derecho fundamental de la

salud de la población usuaria y en efecto de no contar con la capacidad de talento humano para atender los distintos desarrollados dentro de la institución, se genera un riesgo en cuanto a la continuidad de esto, como se ha dicho, para ello la entidad sustenta la prestación de sus servicios con el apoyo de terceros colaboradores, sin embargo esta solución trae consigo la generación de un segundo riesgo que concierne a demandas de tipo laboral por parte de talento humano de los referidos colaboradores que pueden eventualmente pretender el reconocimiento de derechos propios de un funcionario público con relación legales y reglamentarias con la entidad.

Manifestó que “otro claro ejemplo de la falta de certeza requerida y propia de un fallo judicial, incluso luego de establecer condena de forma solidaria con Core, manifestando que no acreditó el pago de las compensaciones sindicales, ni cotizaciones que realizó al sistema de Seguridad Social durante el tiempo del supuesto vínculo contractual, desconociendo sin justificación alguna las pruebas aportadas por Integrasalud hoy Core, se reitera que no es compatible el término laboral en una relación horizontal y más cuando se desconoce que el demandante ostentaba la calidad de afiliado participe, un concepto propio del derecho laboral colectivo y los sujetos sindicales, no como lo indica el despacho, así el fallo no conserva integralidad en cuanto a la interpretación contemplada y armoniosa de la ley (...)”

Alegó que se equivoca el juez por cuanto el horario no implica subordinación sino que se trata de actividades coordinadas para poder efectuar la ejecución colectiva que efectivamente hay que determinar esa programación coordinando para poder cumplir el contrato sindical, resulta una visión equivocada de lo que implica el trabajo colectivo a aceptar esa postura, significaría que no habría entonces ninguna coordinación para poder ejecutar la labor colectiva entregada; que existe no sólo los elementos fácticos en una dimensión positiva por darle valor al interrogatorio rendido por la demandante si no también una ausencia de valoración integral conforme a la naturaleza de los intervinientes en el proceso.

VII. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA

Concedido a las partes el término legal para presentar sus alegatos de conclusión y cumplido el mismo, procede la Sala a resolver el asunto conforme a las siguientes,

VIII. CONSIDERACIONES

Competencia. La Sala asume la competencia para decidir los recursos de alzada teniendo presente lo previsto en el artículo 66A del C.P.T y de la S.S., que fue adicionado por el artículo 35 de la ley 712 de 2001, así como lo dispuesto en la sentencia C-968 de 2003.

El problema jurídico que concita la atención de la Sala se reduce a determinar si en el presente caso, se demostró la existencia de una relación de trabajo entre la demandante CARMENZA ARIAS ARIAS en calidad de trabajadora y la demandada E.S.E. HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL DE ÁBREGO, la cual fue disfrazada a través de un contrato sindical con INTEGRASALUD; así mismo, y en caso positivo, es menester verificar si es procedente condenar a esta última entidad de manera solidaria por las obligaciones que fueron impuestas a cargo de la ESE por la Juez A quo.

Ahora bien, atendiendo la naturaleza pública de la entidad demandada, constituida como una Empresa Social del Estado, la cual se erige como una categoría especial de entidad pública, descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, funge palmario que el personal adscrito a dicha entidad, conforme a las actividades realizadas tendrán la calidad de empleados públicos o trabajadores oficiales todo ello conforme a la clasificación de los empleos regulado en el artículo 26 de la Ley 10 de 1.990, y en especial a su párrafo que al respecto señala: **PARÁGRAFO.-** Son trabajadores oficiales, quienes desempeñen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria, **o de servicios generales**, en las mismas instituciones.

En ese orden de ideas, y en virtud a que la señora CARMENZA ARIAS ARIAS, desempeño el cargo de AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES, conforme a lo dispuesto en dicha normatividad, ostenta la calidad de Trabajadora Oficial, por lo tanto no puede pasar por alto la Sala, el error de la juzgadora de primer nivel al solucionar el conflicto con las disposiciones del CST, cuando, como es sabido, a dicha clase de servidores públicos estas no le son aplicables, sino que su relación laboral con el estado esta gobernada por normas especiales, en particular el Decreto 2127 de 1.945 y demás normatividad concordante.

Contrato de Trabajo

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º del Decreto 2127 de 1.945, se entiende por contrato de trabajo la relación jurídica entre el trabajador y el patrono, en razón de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero, a ejecutar una o varias obras o labores, o a prestar personalmente un servicio intelectual o material, en beneficio del segundo y bajo su continuada dependencia y este último a pagar a aquel cierta remuneración.

En este entendido, si la parte demandante pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo, debe probar la configuración de los elementos del mismo establecidos en el artículo 2º del Decreto 2127 de 1.945, siendo estos, (i) la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por si mismo, (ii) la dependencia del trabajador, respecto del patrono, que otorga a éste la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni

simplemente ocasional y (iii) el salario como retribución del servicio y para tal efecto, es necesario dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 20 de dicha normatividad según la cual, demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, no es necesario acreditar la continuada subordinación jurídica ya que tal presunción le impone la carga al supuesto empleador de desvirtuarla, demostrando el carácter autónomo e independiente de los servicios prestados.

Así lo señala la aludida normatividad:

Artículo 20. El contrato de trabajo se presume entre quien presta cualquier servicio personal y quien lo recibe o aprovecha; corresponde a este último destruir la presunción.

De otro lado, nótese como de antaño, la aludida normatividad desarrolla en su artículo 3º lo que hoy conocemos como el principio de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 53 de la CN, señalando que una vez reunidos los tres elementos de que trata el artículo anterior, **el contrato de trabajo no deja de serlo por virtud del nombre que se le dé**, ni de las condiciones peculiares del patrono, ya sea persona jurídica o natural; ni de las modalidades de la labor; ni del tiempo que en su ejecución se invierta; ni del sitio en donde se realice, así sea el domicilio del trabajador; ni de la naturaleza de la remuneración, ya en dinero, ya en especie o ya en simple enseñanza; ni del sistema de pago; ni de otras circunstancias cualesquiera, de tal suerte, que sin perjuicio que entre las partes se suscriban contratos u ordenes de prestación de servicios para regular la relación, la labor del juzgador consiste en analizar y establecer, conforme a los elementos de juicio allegados, la manera como en la REALIDAD se desarrolló la actividad ejecutada por el contratista, para verificar si a través de dichos contratos de pretendía encubrir una relación de naturaleza laboral.

Contrato Sindical

El artículo 482 del CST, dispone que, 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 cuyos ejemplares debe depositarse ante el Ministerio de Trabajo dentro de los 15 días subsiguientes a su firma; además, la duración, **la revisión y la extinción de esta clase de contratos se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.**

A su vez, el artículo 483 ibídem consagra 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. Además, tal organización tiene

personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como las que atañen a cada uno de sus afiliados.

Finalmente, el artículo 484 *ibídem*, establece, que en caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores continuarán prestando sus servicios en las condiciones estipuladas, mientras dure la vigencia del contrato.

Teniendo en cuenta lo anterior, y como lo ha precisado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el contrato sindical bien puede considerarse *sui generis*, pues a pesar de contener rasgos netamente civiles, es evidente que contempla 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.**

Así lo señaló la Sala en sentencia CSJ SL. 13 dic. 1994, rad. 7136, reiterada en sentencia CSJ SL. 11 feb. 2009, rad. 32756, cuando al efecto precisó:

“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”.

A su turno, mediante el Decreto 1429 de 2010, se reglamentó los artículos 482, 483 y 484 del CST, que como se vio, son la fuente normativa de los contratos sindicales y, entre otros aspectos, precisó, que las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical, el cual contendrá como mínimo las garantías previstas en dicho decreto, todo ello en defensa de sus afiliados partícipes; tal regulación precisa que dada la naturaleza del contrato colectivo laboral, deberá depositarse copia del contrato sindical con su correspondiente reglamento ante la respectiva Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social, en donde el mismo se suscriba o se ejecute.

Finalmente el Decreto 36 de 2016, en su artículo 2.2.2.1.21 consagra los requisitos que deben acreditarse para la celebración de un contrato sindical, de los cuales, se destaca dos exigencias de vital importancia para la celebración de los contratos sindicales; la primera, que *la suscripción del contrato sindical sea aprobada en asamblea de afiliados*; y, la segunda, que *el Sindicato tenga la estructura, como la capacidad administrativa y financiera para prestar los servicios, ejecutar las obras contratadas y cumplir con las obligaciones legales*.

Tales requerimientos, según sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia (radicación No 32756 del 11 de febrero de 2009), *“buscan evitar la intermediación laboral, figura a través de la cual, como lo pone de presente el propio Ministerio del Trabajo en la Resolución 2021 del 9 de mayo de 2018, no es otra que el suministro o provisión de personal para realizar actividades propias del objeto de su empresa, operación que no es permitida en nuestro ordenamiento jurídico «[...]pues los trabajadores no son una mercancía, por lo que la regla general es la contratación directa por parte de la empresa de sus trabajadores a través de contratos individuales del trabajo según lo dispuesto en los artículos 22, 23, 24 y concordantes del Código Sustantivo del Trabajo», donde se define el contrato laboral como aquel en el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal, bajo la dependencia o subordinación del empleador recibiendo una remuneración por su labor”*.

De lo anterior, es claro que el envío de personal para realizar actividades propias del giro normal de las empresas está desterrado inclusive en los procesos de tercerización laboral o subcontratación; figura última que no está prohibida por nuestra legislación, pues claramente la tercerización es una herramienta de formalización laboral, dado que se constituye en una fuente de empleo que disminuye la informalidad y sus efectos.

En conclusión, se reitera que dentro de las funciones propia de los sindicatos, está la de celebrar los contratos sindicales para con ello comprometerse a prestar un servicio o ejecutar una obra por medio de sus afiliados, pero para la celebración de tales convenios, las partes involucradas o contratantes, deben estarse de manera rigurosa a las disposición que lo regulan, esto es, no solo a lo previsto por los artículos 482 a 484 del CST, sino también a las demás normas reglamentarias que se han proferido.

Así pues, si no se cumplen tales exigencias normativas, la utilización de la figura del contrato sindical o *«contrato colectivo laboral»* como se denomina en la actualidad, que como se vio tiene respaldo legal, pierde su vigor y puede derivar en un contrato de trabajo realidad, que desde luego no es el objeto y la finalidad para la cual fue instituida dicha forma de contratación.

Aclarado lo anterior, procede la Sala analizar si en el presente caso la E.S.E HOSPITAL NOROCCIDENTAL REGIONAL DE ÁBREGO actuó como un verdadero empleador de la señora CARMENZA ARIAS ARIAS, ejerciendo subordinación sobre la actividad laboral de la demandante, o si, por el contrario, y en consecuencia, el SINDICATO COLOMBIANO PARA

TRABAJADORES INTEGRADOS DEL SECTOR SALUD- INTEGRASALUD actuó como un simple intermediario, siendo procedentes las condenas impuestas por la Juez A quo.

CASO CONCRETO

Descendiendo al caso en estudio, al revisar el expediente, se encuentra que fueron aportadas las constancias de los pagos realizados a la demandante, por parte de INTEGRASALUD entre el 01 de julio de 2012 y septiembre de 2016, así como los documentos relacionados con los múltiples Contratos Sindicales suscritos entre INTEGRASALUD y el HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL, tales como los reglamentos de dichos contrato, su depósito ante el Ministerio de Trabajo y lo referente a la afiliación al sindicato por la señora CARMENZA ARIAS ARIAS, el desarrollo de la misma y los comprobantes de pago de la seguridad social integral, documentos estos que dan cuenta de las formalidades de la relación jurídica que existió entre las partes en litigio, sin que muestren la manera como la misma fue realmente ejecutada.

La señora CARMENZA, en su interrogatorio de parte, manifestó que prestaba sus servicios en las instalaciones del hospital; que eran cuatro personas en el mismo cargo; que recibía órdenes del señor Federico, quien trabajaba en sanidad en el hospital; que el almacén de la entidad les suministraba los implementos con los que trabajaban, como jabón, baldes, traperos, escobas; que el señor Freddy Torrado les entregaba las planillas de los horarios de trabajo; que cuando la “botaron”, solo la llamaron para decirle que se había acabado el contrato; que tenía que cumplir horario.

Informó que la señora Lizbeth Vergel, de INTEGRASALUD, era quien estaba pendiente de la solicitud de permisos; de resto, el que estaba encargado de los turnos, de que el aseo estuviera bien hecho y que estaba realmente pendiente era el señor Freddy.

Respecto a la manera como se desarrollaban los turnos, narró que “como éramos cuatro en una semana, entonces cada uno una semana por el mes, el turno de urgencias era de seis a 11, el de Administrativo era de seis a 11 y después en la tarde íbamos a urgencias a prestar los servicios de una a cinco de la tarde, o sea era todo el día, luego trabajamos otra semana de ocho a una de la tarde en consulta externa, otra semana era de una seis de la tarde en consulta externa”.

Manifestó que debían estar pendientes cuando hacían turnos de noche en urgencias y tenían que estar pendientes si las llamaban fuera del horario laboral.

ACTIVIDAD PERSONAL

Conforme a esta relación probatoria, y lo reiterado por esta Sala, para declarar la existencia de la presunción de que trata el artículo 20 del Decreto

2127 de 1.945, la demandante debe acreditar la prestación personal del servicio, para de esa forma trasladar a la demandada la carga de la prueba de probar que no existió subordinación.

Para lo anterior, al realizar la valoración probatoria el juez tiene unas facultades que la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL21157-2017, Radicación No. 55951 y con M.P. ERNESTO FORERO VARGAS, expone así:

“No están sometidos a la tarifa legal, como quiera que atendiendo los mandatos previstos en el artículo. 61 del CPTSS, ostentan la facultad legal de apreciar libremente los medios de prueba y así formar de manera libre su convencimiento, atendiendo, eso sí, el principio de la sana crítica, lo que conlleva a que sus conclusiones, mientras no sean descabelladas, queden amparadas por la presunción de legalidad y acierto (...) las decisiones se deben fundamentar en los elementos probatorios que le merezcan mayor persuasión y credibilidad, ya sea en forma prevalente o excluyente de lo que surja entre una u otra prueba, sin que esa escogencia razonada configure la comisión de un yerro fáctico”.

De las anteriores pruebas se desprende, que existe certeza en cuanto a que la ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL DE ÁBREGO y el SINDICATO COLOMBIANO DE TRABAJADORES INTEGRADOS DEL SECTOR SALUD- INTEGRASALUD, suscribieron sendos contratos sindicales entre los años 2013 y 2016, cuyo objeto común era la “ejecución de procesos administrativos y asistenciales derivados de la atención de procesos y subprocesos establecidos por la ESE HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL, relacionados con la prestación de servicios de salud de bajo nivel de complejidad, actividades que tendrán cubrimiento en las diferentes áreas que se requieran, de acuerdo a las necesidades del HOSPITAL y la disponibilidad de los afiliados de INTEGRASALUD (...)” habiéndose indicado en la misma cláusula segunda que el talento humano requerido, relacionado con **“apoyo en servicios generales”** era de 12 personas. Igualmente se demostró el respectivo depósito ante el Ministerio del Trabajo de cada contrato sindical y reglamento, lo que da lugar al cumplimiento total de los requisitos de existencia y validez de dichos instrumentos jurídicos, en las normas citadas anteriormente.

Así mismo, se acreditó que la señora CARMENZA ARIAS ARIAS, estuvo afiliada a la organización sindical INTEGRASALUD, y que participó en la ejecución de los contratos sindicales suscritos entre dicha organización sindical y la ESE HOSPITAL REGIONAL, lo que se desprende del convenio de ejecución visto a folios 442 y 443 del archivo 02 AnexosContestación del expediente digital.

Así mismo, desde la misma contestación de la demanda, el HOSPITAL aceptó que la demandante prestaba servicios a su favor, expresando en la contestación al hecho SEGUNDO que “los últimos años no se hizo contratación con la demandante, sino que se contrató el servicio con la asociación sindical INTEGRASALUD, empresa que tenía como uno de sus

afiliados a la señora CARMENZA ARIAS y de esta manera la empresa asignaba a su afiliada para la prestación del servicio en forma autónoma e independiente”.

En igual sentido, INTEGRASALUD en la contestación al hecho PRIMERO de la demanda, indicó que “la señora CARMENZA ARIAS ARIAS fue afiliada y partícipe y se encontraba vinculada mediante convenio individual de ejecución indefinido, en el marco de contratos celebrados con la ESE HOSPITAL NOROCCIDENTAL DE ÁBREGO, desde el 01 de junio de 2012 hasta el 30 de septiembre de 2012...” habiendo relacionado allí mismo los contratos que fueron suscritos en dicho lapso, manifestaciones estas que dan cuenta, de manera inequívoca, de que la señora ARIAS ARIAS, en efecto, prestó sus servicios personales a favor del HOSPITAL REGIONAL como auxiliar de suministros generales y, por tanto, surge para esta entidad la obligación de desvirtuar que en dicha relación estuviera presente el elemento de subordinación, ofreciendo material probatorio que permita concluir, de manera certera, que la actividad se desarrolló de forma independiente y autónoma.

Sin embargo, esta carga probatoria no fue debidamente observada por el Hospital demandado, entidad que se limitó a demostrar la legalidad de su contratación con INTEGRASALUD, sin que se allegara material probatorio que revelara cómo se desarrolló en la realidad la relación entre la ESE y la señora CARMENZA, insistiendo en su recurso de apelación que *la misma fue a través de un contrato de prestación de servicios, el cual no estaba sujeto a ningún tipo de subordinación ni existía ninguna relación de tipo laboral y que de igual manera, se demostró que existió una relación contractual con INTEGRASALUD a través de un contrato sindical, donde había una coordinadora encargada de dar instrucciones a la parte administrativa por lo tanto no puede desprenderse la responsabilidad para la ese hospital regional de Abrego, sin exponer mayores argumentos respecto de dicha ausencia de subordinación; lo propio sucedió con el recurso de apelación de INTEGRASALUD, ya que el sindicato insistió largamente en el derecho de libertad sindical y cómo la sentencia proferida por el juzgador de primer nivel trasgredía el mismo, al no dar validez al contrato colectivo sindical, sin que hubiera alegado la existencia en el proceso de elementos probatorios que le permitieran a esta Sala concluir que la señora ARIAS ARIAS tenía plena libertad en el desarrollo de sus funciones a favor del HOSPITAL.*

En ese orden de ideas, a juicio de la Sala, le asiste plena razón al primer nivel, cuando advierte que en aplicación al principio de la realidad sobre las formas establecido en el artículo 53 de la CN, está plenamente acreditado que las actividades ejecutadas por la demandante en virtud a los contratos sindicales suscritos, constituían labores indispensables para el normal funcionamiento del ente hospitalario y en especial del mantenimiento de la planta física hospitalaria, necesarias para el desarrollo de su objeto social, que no es otro que la prestación de servicios de salud, actividades que se ejecutaron durante **más de cuatro años**, descartándose la existencia de contratos temporales, ocasionales o accidentales, concluyendo la Sala, que

los contratos sindicales empleados se utilizaron con el fin de suplir actividades misionales permanentes de la entidad.

Al respecto la H. Sala de Casación Laboral en Sentencia SL 3086 de 2021, señaló: *En concreto sobre el contrato sindical ha dicho la Corte 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»* Y posteriormente en Sentencia SL 1174 de 2022, indicó: *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 deslaborizar a los trabajadores y **suplir actividades misionales permanentes**, la reacción del orden jurídico, a la luz del principio de la realidad sobre las formas, es declarar el contrato de trabajo con el ente contratante y, conforme al artículo 5.º del Decreto 2127 de 1945, reputar al falso contratista como un simple o puro intermediario*

Y es que si bien únicamente fue recepcionado el interrogatorio de parte de la señora CARMENZA, y mal podría ella misma beneficiarse de su dicho, en esta diligencia las entidades traídas a juicio no lograron obtener una confesión encaminada a establecer que la actividad de servicios generales que ejercía, la realizara de manera autónoma e independiente, y por tanto, al dar aplicación a la presunción mencionada en líneas precedentes, menester resulta concluir que le asistió la razón al juzgador de instancia al declarar la existencia de un contrato de trabajo entre la demandante y el HOSPITAL REGIONAL, decisión esta que será CONFIRMADA, sin que sea menester revisar sus extremos, dado que esto no fue objeto de inconformidad por alguna de las demandadas.

De esta manera y en virtud a que la parte demandante guardó silencio en torno al reconocimiento de prestaciones propias de los trabajadores oficiales, como lo son la prima de navidad y la prima de vacaciones amén que la demandada tampoco esgrimió ningún tipo de reproche respecto a las concretas condenas e indemnizaciones reconocidas por la Juez A quo, la sentencia habrá de mantenerse incólume en ese sentido, en virtud al principio de Consonancia regulado en el artículo 66ª del CPL.

SOLIDARIDAD

Ahora bien, menciona INTEGRASALUD, de manera somera en su recurso de apelación, respecto al fenómeno de la solidaridad a la que fue condenada en el pago de las obligaciones laborales impuestas en cabeza del HOSPITAL y a favor de la demandante, que *“incluso luego de establecer (la sentencia atacada) condena de forma solidaria con Core, manifestando que no acreditó el pago de las compensaciones sindicales, ni cotizaciones que realizó al sistema de Seguridad Social durante el tiempo del supuesto vínculo contractual desconociendo sin justificación alguna las pruebas aportadas por íntegra salud hoy CoreOS”*; de tal suerte que pasará la Sala a estudiar la viabilidad de aplicar dicho fenómeno en el presente caso.

En ese orden de ideas, de entrada debe indicar la Sala, que erró la Juez A quo a dar aplicación al numeral 3 del artículo 35 del CST para establecer la responsabilidad solidaria del sindicato en las obligaciones que fueron impuestas al Hospital como verdadero empleador de la trabajadora. Y es que dicho artículo no es procedente en el caso que hoy nos ocupa, ya que no nos encontramos frente a una situación que involucre la figura de contratista independiente o de empresas de servicios temporales, las cuales contemplan la existencia del elemento de subordinación y por tanto, contratos de trabajo, en la relación formal, y aquello que se modifica es la persona, tanto natural como jurídica, que actuó en la realidad como verdadero patrono.

En el contrato sindical dicha subordinación, en apariencia, es inexistente y el mismo tiene la naturaleza de un contrato civil y por tanto, mal podría darse aplicación al artículo 35 ibídem, siendo que además en la regulación propia de esta contratación no se encuentra contemplada la responsabilidad solidaria en caso de que se actúe como un simple intermediario para suministrar personal, como sí sucede, a manera de ejemplo, con las cooperativas de trabajo asociado, figura para la cual, en el parágrafo único del artículo 2.2.8.1.34 del Decreto 1072 de 2015, se establece que “Las sanciones de que trata el presente artículo se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad solidaria existente entre la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado que suministre trabajadores en forma ilegal y el usuario o tercero beneficiario de sus servicios”.

Así mismo, incluso se ha descartado por vía jurisprudencial (sentencia T 303 de 2011 Corte Constitucional), la existencia del fenómeno de la responsabilidad solidaria de la Organización Sindical, señalando el alto Tribunal que “Cuando la persona que realizó la labor pertenece a una Organización Sindical y dicha organización suscribió un Contrato Colectivo Sindical con determinada empresa, la solidaridad laboral no aparece claramente prescrita fundamentalmente porque la naturaleza jurídica de los Sindicatos difiere de la de los contratistas independientes, al igual que el vínculo de los trabajadores con este; toda vez, que no necesariamente se rige por un contrato individual de trabajo, sino por un contrato de afiliación sindical”.

Así las cosas, se REVOCARÁ el numeral DECIMO NOVENO de la sentencia apelada, y en su lugar se ABSOLVERÁ al SINDICATO COLOMBIANO DE TRABAJADORES INTEGRADOS DEL SECTOR SALUD- INTEGRASALUD, de las condenas solidarias solicitadas en su contra, procediendo la Sala a CONFIRMAR en lo demás la sentencia proferida el día 13 de junio de 2022 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Ocaña.

Se condenará en costas de segunda instancia a la parte vencida en la presente actuación respecto del recurso de apelación, la parte demandada, en acatamiento a lo ordenado por el artículo 365 del C.G. del P. En consecuencia, se fijarán como agencias en derecho correspondientes a la segunda instancia, el valor equivalente a un medio salario mínimo mensual

vigente, a cargo del HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL DE ABREGO y a favor de la señora CARMENZA ARIAS ARIAS.

En mérito de lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

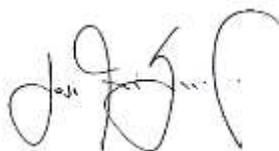
IX. RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR el numeral DECIMO NOVENO de la sentencia apelada, y en su lugar se ABSOLVER al SINDICATO COLOMBIANO DE TRABAJADORES INTEGRADOS DEL SECTOR SALUD- INTEGRASALUD-, de las condenas solidarias solicitadas en su contra, por la parte demandante.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia proferida el 13 de junio de 2022 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Ocaña.

TERCERO: CONDENAR en costas de segunda instancia a la parte vencida en la presente actuación respecto del recurso de apelación, la parte demandada, en acatamiento a lo ordenado por el artículo 365 del C.G. del P. En consecuencia, se fijan como agencias en derecho correspondientes a la segunda instancia, el valor equivalente a un medio salario mínimo mensual vigente, a cargo del HOSPITAL REGIONAL NOROCCIDENTAL DE ABREGO y a favor de la señora CARMENZA ARIAS ARIAS.

NOTIFÍQUESE



**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE**



**NIDIAM BELÉM QUINTERO GELVES
MAGISTRADA**



**DAVID A. J. CORREA STEER
MAGISTRADO**