



## **JUZGADO PRIMERO ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO DE SINCELEJO SUCRE**

Sincelejo, veintitrés (23) de junio de dos mil diecisiete (2017)

**Radicado N°:** 70001-33-33-001-2017-00051-00

**Demandante:** KAREN PATRICIA TOVAR CARDENAS Y OTROS

**Demandado:** SINPROOFISALUD E.S.E.

**Medio de Control:** NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO

### **AUTO**

Vista la nota secretarial, se observa que efectivamente mediante escrito presentado el día 07 abril 2017<sup>1</sup>, el apoderado de la parte demandante interpone recurso de reposición contra el auto de 3 de abril de 2017<sup>2</sup>, mediante el cual se inadmitió la demanda.

El apoderado de la parte demandante solicita se revoque el auto mencionado y en su lugar se plantee el conflicto de competencia por parte de este Despacho, toda vez que considera, que la jurisdicción competente para conocer del litigio de marras es la ordinaria laboral.

Lo anterior, lo sustenta explicando que las pretensiones de la demanda se encuentran encaminadas a que se declare la existencia de una relación laboral entre los demandantes y el Sindicato SINPROOFISALUD quien era el contratista o ejecutor de los servicios prestados por medio de su personal, y dicho conflicto debe ser resuelto por la jurisdicción ordinaria toda vez que el contrato colectivo laboral y por ende se resuelto por la jurisdicción ordinaria laboral.

Argumenta que en reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral<sup>3</sup>, se ha indicado que la responsabilidad que se exija por el contenido del contrato sindical se controvierte ante el Juez de Trabajo. Por ello insiste en que lo que se discute no es una relación laboral con la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE SEGUNDO NIVEL NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES DE COROZAL, si no, se reitera que estos responderían solidariamente.

Concluye, que el Juez Administrativo carece de jurisdicción y de competencia para conocer del presente proceso, por estar ventilándose conflictos de carácter colectivo laboral.

---

<sup>1</sup> Folio 117.

<sup>2</sup> Folio 100-101.

<sup>3</sup> Ver folio 106.

## CONSIDERACIONES

Para resolver el presente asunto cuyo eje central es determinar si existe o no una falta de jurisdicción para el conocimiento de este litigio, se hace necesario entrar a determinar en primera medida lo que es un contrato colectivo sindical, trayéndose a colación lo manifestado por la Corte Constitucional en sentencia T-457 de 2011, al respecto:

*“En la actualidad, por expresa disposición del artículo 9° de Decreto 1429 de 2010, la solución de controversias que se originen entre las partes contratantes en virtud del contrato sindical, podrán ser resueltas por tribunal de arbitramento voluntario o demás mecanismos si lo acuerdan las partes, o en su defecto, por la autoridad judicial laboral competente. Ahora bien, en el contrato sindical intervienen el empresario-empleador y la organización sindical. Las personas que se afilian al sindicato para prestar sus servicios o realizar las obras encomendadas a través de dicho contrato, se denominan afiliados partícipes. Cabría entonces una pregunta: ¿Los afiliados partícipes que están bajo la modalidad del contrato sindical tienen un contrato de trabajo con la organización sindical? La respuesta es no, porque no existe el elemento esencial de la subordinación propio del contrato de trabajo. El afiliado partícipe durante la ejecución del contrato sindical compone el sindicato y se encuentra en un plano de igualdad con éste frente a la distribución de los ingresos provenientes del contrato, al punto que recibe compensaciones y son sujetos de ciertas deducciones, las cuales para todos sus efectos se asimilan al concepto de salario, de acuerdo con lo definido en la asamblea de afiliados, en el reglamento y en el contrato sindical. Quiero ello decir que entre el sindicato y los afiliados partícipes no existe como tal una relación empleador-trabajador, pues si se viera desde la óptica contraria comprometería gravemente el derecho de sindicalización en Colombia (artículo 39 Superior), toda vez que quienes se agrupan para defender sus intereses laborales en contra del empleador, resultaría a su vez detentando la figura de patrono a través de la persona jurídica que constituye el sindicato, situación que resulta ser un contrasentido. A lo que sí está obligado el sindicato como directo responsable, es a la administración del sistema de seguridad social integral, es decir, todo lo relacionado con la afiliación, retiro, pago y demás novedades que presenten los afiliados partícipes, y ello por expresa disposición del numeral 7° del artículo 5° del Decreto 1429 de 2010. **La Sala resalta que el contrato sindical se caracteriza por ser solemne, nominado y principal, realizado en ejercicio de la libertad sindical, que goza de autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato. Adicionalmente, en virtud de él, (i) el sindicato contratista responde porque sus afiliados presenten los servicios o ejecuten la obra contratada; (ii) el representante legal de la organización sindical como encargado de suscribir el contrato sindical, ejerce la representación de los afiliados que participan en el mismo; (iii) el sindicato se asimila, sin serlo como quedo dicho, a un empleador 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. Se colige que el contrato colectivo sindical es de estirpe laboral de la modalidad colectivo, por consiguiente, los conflictos que surjan respecto a la ejecución y al cumplimiento del mismo, deben ser ventilados ante la justicia ordinaria laboral.** Dicho contrato pretende dar una dinámica amplia a la actividad sindical, mediante la promoción del derecho de asociación y la creación de empleos dignos para los afiliados partícipes, a quienes se les garantizan los diferentes componentes en materia salarial y de seguridad social integral.”

En igual sentido el Alto Tribunal de lo Contencioso Administrativo, en providencia del 06 de julio de 2015<sup>4</sup>, refirió:

*“Con la expedición de la Ley 6ª de 1945, “por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo”, se integró al derecho laboral la institución de los contratos colectivos sindicales.*

*Es así como el artículo 482 del CST, 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; ii) el artículo en mención indica que la duración, revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo, de lo cual se colige que la naturaleza jurídica del contrato sindical es de estirpe laboral de la modalidad colectiva; iii) tiene un carácter solemne, nominado y principal, cuya celebración y ejecución puede darse entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios empleadores o sindicatos de empleadores, y goza de autonomía administrativa e independencia financiera por parte de la organización sindical.*

*Dichas características fueron sintetizadas en la sentencia T- 2716705 de 27 de mayo de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, donde se estudió la acción de tutela promovida por Víctor Gregorio Bonilla Ipia y otros contra la Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional “UTEN”, en la que al examinarse su naturaleza jurídica y características se dijo:*

*“(…) 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*

---

<sup>4</sup> Consejo de Estado. Sala de lo contencioso Administrativo. Sección Segunda-Subsección A. Expediente 2019-10. C.P Dr. Luis Rafael Vergara Quintero.

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 quedo dicho, a un empleador 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(...).”

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha precisado algunas de sus particularidades como “su carácter voluntario, dado que su ejercicio depende en todo momento de la autodeterminación del individuo para vincularse, permanecer o retirarse de un sindicato; relacional, pues <de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva>; e instrumental, en la medida que <se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social>”.

A su turno el numeral 3° del artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo, establece como facultad y función principal de la organización sindical, el celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de sus asociados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.

La función económica o finalidad del contrato sindical está dada para la prestación de servicios o la ejecución de obras sin ánimo de lucro 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.

**Se rige por las normas y principios del derecho colectivo del trabajo**, así lo determinó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en sentencia de 13 de diciembre de 1994, Radicado 7136, M.P. Hugo Suescún Pujols, al señalar:

**“(...) A pesar de que por su contenido el contrato sindical debe ser considerado como contrato civil, por ministerio de la Ley su duración, revisión, y extinción se rigen por las normas del contrato individual de trabajo. Por esa regulación, aunada a las asimilaciones a otras instituciones del derecho laboral que se han dejado anotadas, y por responsabilidad que frente al empresario pudiera exigirse a los trabajadores individualmente considerados, se sigue que en los términos del artículo 2° del Código Procesal del Trabajo, corresponde al Juez del trabajo decidir los conflictos jurídicos que se originen en ese convenio colectivo (...).”**

Son objetivos del contrato sindical, entre otros: mejorar los ingresos para los afiliados a la organización promoviendo el bienestar social, brindar

*participación activa a los sindicalizados en el desarrollo y sostenibilidad de las empresas, promover el trabajo colectivo o grupal motivando la contratación colectiva, crear confianza y transparencia en las relaciones de la empresa o empleador con los sindicatos y sus afiliados, y ser aliados en la productividad y la calidad.*

*Finalmente, sobre el Contrato Sindical, la Corte Constitucional en sentencia T-457 de 2011, con ponencia del Magistrado Luis Ernesto Vargas Silva, señaló:*

*“(...) Como está regulado el contrato colectivo sindical en nuestro país, se busca promover el derecho a la negociación colectiva, a la promoción del derecho de asociación sindical y a generar múltiples empleos más dignos para los afiliados, en procura de dar una dinámica a la actividad sindical. Así mismo, busca mitigar el fenómeno de la tercerización reinante en Colombia, evitando de tal forma la deslaboralización de la relación de trabajo o que el empleador acuda a otras formas de contratación como cooperativas, outsourcing o contratos de prestación de servicios, para solucionar determinadas necesidades del servicio. Entonces, podemos afirmar que dicho contrato que se encuentra en pleno auge, marca una pauta de transición hacia una contratación directa de los trabajadores por las empresas, y más aún, propende por garantizar a los afiliados partícipes las mínimas condiciones en materia de seguridad social.*

*4.2.5. En este orden de ideas, se colige que el contrato colectivo sindical es de estirpe laboral de la modalidad colectivo, por consiguiente, los conflictos que surjan respecto a la ejecución y al cumplimiento del mismo, deben ser ventilados ante la justicia ordinaria laboral. Dicho contrato pretende dar una dinámica amplia a la actividad sindical, mediante la promoción del derecho de asociación y la creación de empleos dignos para los afiliados partícipes, a quienes se les garantizan los diferentes componentes en materia salarial y de seguridad social integral (...).”*

*En ese orden, debe considerarse al contrato sindical como una institución jurídica del derecho colectivo del trabajo, a través de la cual los sindicatos pueden participar en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo.”<sup>5</sup>*

En este orden de ideas, se puede concluir que en atención del marco de la pretensión ejercida, y su exigibilidad con respecto a la parte actora, en el contexto del contrato sindical que es suscrito por el Sindicato SINPROOFISALUD y la ESE HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES DE COROZAL, la jurisdicción y competencia se predica de la jurisdicción ordinaria laboral, ya que como se indicó en aparte precedentes, la deliberación de la problemática se surte en principios y normas de derecho laboral colectivo, lo que abre paso a reponer el auto de fecha 03 de abril de 2017, la conducencia de la declaratoria de falta de jurisdicción, y la procedencia en la declaratoria de conflicto

---

<sup>5</sup> Sentencia C171 de 2012. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

de jurisdicción, para la remisión del asunto ante el Honorable Consejo Superior de la Judicatura – Sala Jurisdiccional Disciplinaria, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2° del artículo 112 de la Ley 270 de 1997.

En mérito de lo expuesto el Juzgado Primero Administrativo Oral del Circuito de Sincelejo

### **RESUELVE**

**1°.- REPONER** el auto de fecha 3 de abril de 2017, por la razones expuestas en la parte motiva.

**2°.- Declárese** la falta de jurisdicción para conocer del presente asunto, por las razones anotadas.

**3°.- Declárese** el conflicto de jurisdicción entre ésta y la ordinaria laboral, por lo tanto, **remítase** el expediente en la mayor brevedad posible al Honorable Consejo Superior de la Judicatura – Sala Jurisdiccional Disciplinaria, a efectos que desate el conflicto en cuestión, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2° del artículo 112 de la Ley 270 de 1997.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**YONATAN SALCEDO BARRETO**  
**JUEZ**