



**JUZGADO PRIMERO ADMINISTRATIVO ORAL DE CIRCUITO DE
SINCELEJO- SUCRE**

Sincelejo, veintisiete (27) de febrero de dos mil dieciocho (2018).

Radicado N°: 70001-33-33-001-2017-00381-00

Demandante: MARY LUZ ANAYA FERIA

Demandado: E.S.E. CENTRO DE SALUD DE SAN PEDRO Y OTRO.

Medio de Control: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO

AUTO

La señora MARY LUZ ANAYA FERIA, obrando por intermedio de apoderado, instaura medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, en contra de E.S.E. CENTRO DE SALUD DE SAN PEDRO y el SINDICATO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE LA SALUD -SINTRAINDESAL-, a efecto de le sean reconocidos y pagados una serie de emolumentos laborales y prestacionales en virtud del tiempo laborado para la E.S.E. a través del sindicato como auxiliar de enfermería.

Una vez estudiada la demanda, seria del caso emitir decisión sobre su admisibilidad, no obstante este Despacho declarara la falta de jurisdicción, y se remitirá el mismo a la jurisdicción ordinaria laboral, previas las siguientes

CONSIDERACIONES

En lo relativo al presente medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho de carácter laboral, es menester analizar en primer lugar, tanto la forma de vinculación del trabajador, como la naturaleza jurídica de la entidad estatal a la que el individuo está vinculado, y asimismo la naturaleza de las labores que corresponden a su cargo, con la finalidad de determinar el régimen laboral aplicable y por ende la jurisdicción competente para conocer de la controversia.

La H. Corte Constitucional, al respecto ha señalado:

“4. Formas de vinculación laboral a la administración pública.

4.1. De conformidad con el artículo 122 de la Constitución, la función pública se materializa a través del empleo público, respecto del cual la doctrina ha identificado tres modalidades de vinculación: (i) estatutaria, legal o reglamentaria, (ii) contractual y (iii) de carácter temporal[42].

4.2. A su vez, la administración pública es ejercida por servidores públicos, que de acuerdo con el artículo 123 de la Constitución[43] están clasificados como: (i) miembros de las corporaciones públicas, (ii) empleados y (iii) trabajadores del

Estado por lo que cada estamento tiene una regulación y reglamentación propia y, en consecuencia, formas de ingreso, permanencia y retiro distintos.

4.3. En un principio para determinar el régimen laboral aplicable a cada una de estas categorías, la doctrina recurre al criterio orgánico, que implica la determinación de la naturaleza jurídica de la entidad estatal a la que el individuo está vinculado y, posteriormente, al criterio funcional que verifica la naturaleza de las labores que corresponden a su cargo. Sin embargo, esta Corporación ha reconocido que le corresponde al legislador fijar los criterios complementarios a la clasificación de los empleos que permitan determinar la naturaleza específica de cada tipo de empleo[44].

4.3.1. El criterio orgánico involucra la verificación de la naturaleza de la entidad en la cual la persona desarrolla sus funciones. Esto quiere decir que se debe identificar si la entidad corresponde a una de las tipologías detalladas por el Decreto Ley 489 de 1998[45]: entidades que desarrollen funciones administrativas (Presidencia, Ministerios, Unidades Administrativas especiales, establecimientos públicos, superintendencias, etc.), empresas industriales y comerciales del estado, sociedades de economía mixta, empresas de servicios públicos domiciliarios privadas o mixtas y empresas sociales del estado. En efecto, según el tipo de entidad que se trate la regulación varía, ya que unas son regidas por el derecho público y otras por el derecho privado, como es el caso de las empresas con participación minoritaria estatal y las empresas de servicios públicos domiciliarios de capital privado[46].”¹

En el presente caso, el demandante pretende el reconocimiento de la relación laboral derivada del contrato que por intermedio de SINTRAINDESAL tenía para la prestación de sus servicios en la E.S.E. CENTRO DE SALUD DE SAN PEDRO, y por ende el pago de los emolumentos a que tiene derecho como consecuencia de dicha relación.

Por lo cual, teniendo en cuenta que se trata de un contrato sindical, lo que se encuentra de por medio, es preciso tener en cuenta lo que al respecto de conocimiento jurisdiccional se ha establecido, así pues la Corte Constitucional en sentencia T-457 de 2011, definió:

“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

¹ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-426/15. Magistrado Ponente: JORGE IVÁN PALACIO PALACIO. Bogotá, D.C., ocho (8) de julio de dos mil quince (2015).

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 2015², refirió:

“Con la expedición de la Ley 6ª de 1945, “por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales,

² Consejo de Estado. Sala de lo contencioso Administrativo. Sección Segunda-Subsección A. Expediente 2019-10. C.P Dr. Luis Rafael Vergara Quintero.

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 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.”³

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 SINTRAINDESAL y la ESE CENTRO DE SALUD DE SAN PEDRO, 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, por lo que procede la declaratoria de falta de jurisdicción y la remisión del presente asunto de acuerdo a lo normado en el art. 168 del C.P.A.C.A.

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

RESUELVE

1º.- Declárese la falta de jurisdicción para conocer del presente asunto, por las razones anotadas.

2º.- Estimar que la competencia para conocer del presente asunto corresponde a la Jurisdicción Ordinaria Laboral. Por Secretaría remítase, en los términos del Art. 16 y 138 del C. G del P., el asunto a Oficina Judicial, para que sea objeto de reparto, según las reglas de competencia, entre los jueces que conforman la jurisdicción Ordinaria Laboral, de este Circuito Judicial.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

YONATAN SALCEDO BARRETO
JUEZ

³ Sentencia C171 de 2012. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.