



AUTO INTERLOCUTORIO No. 846

Popayán, once de noviembre de dos mil veintidós

REF: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DTE: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA SALUD DEL CAUCA –
SINTRASALUDCAUCA
Apoderado. EFRAÍN CASTRO DELGADO
DDO: EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN
JOSÉ DE POPAYÁN
RAD: 1900131050022022-00065-00

Ha correspondido a este Despacho Judicial, el conocimiento del proceso ordinario Laboral instaurado mediante apoderado judicial por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA SALUD DEL CAUCA “SINTRASALUDCAUCA”, con NIT 900.451.745-8 contra la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN, con NIT 900.145.579-1, representada legalmente por su Gerente o por quien haga sus veces.

CONSIDERACIONES

1.- Del libelo introductorio se extrae lo pretendido en esta acción, así:

“2.1. Declarar que entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA SALUD DEL CAUCA – SINTRASALUDCAUCA y la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN, suscribieron y ejecutaron los siguientes contratos sindicales:

Contrato Colectivo Sindical de Prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en áreas asistenciales # 08 del 1 de enero del año 2018, en la modalidad de procesos y subprocesos en el macroproceso misional.

Contrato Colectivo Sindical de Prestación de Servicios Profesionales No. 032 de 2019, en la modalidad de procesos y subprocesos en el macroproceso misional.

2.2. Declarar que el objeto de cada contrato sindical, comprendió la realización de actividades administrativas y asistenciales, a cargo de la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSE DE POPAYÁN; materializadas por intermedio de SINTRASALUDCAUCA.

2.3. Declarar que el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA SALUD DEL CAUCA – “SINTRASALUDCAUCA”, en calidad de contratista, cumplió a cabalidad con el objeto contractual de cada contrato sindical.

2.4. Declarar que, la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN, realizó descuentos ilegales de las facturas de cobro, presentadas por la organización sindical.

2.5. Declarar que la Empresa Social del Estado “HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN”, en virtud de los descuentos ilegales, adeuda a los afiliados partícipes, representados por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA SALUD DEL CAUCA-SINTRASALUDCAUCA, la suma de dinero de CUARENTA Y OCHO MILLONES CUARENTA Y OCHO MILLONES NOVECIENTOS TREINTA Y SIETE MILLONES QUINIENTOS VENITICINCO MIL PESOS (\$48.937.525), por concepto honorarios insolutos.”

Los hechos y pretensiones de la demanda reflejan, el que su propósito es resolver una **controversia de naturaleza contractual**, entre la organización sindical y la empresa social del estado Hospital Universitario San José de Popayán, concretamente el cobro de honorarios que se dice adeuda esta última.



Se trata de una controversia contractual entre estas dos personas jurídicas, **cuya relación jurídica es equitativa**, de negociación o al decir de la Corte Constitucional **“fruto de una concertación en igualdad de condiciones, entre el representante legal del sindicato y la empresa contratante, que según el artículo 482 C.S.T” (sent. T 303-2011).**

No es una controversia que se derive de una relación de prestación de servicios personales, ni de subordinación, ni una controversia entre afiliado participe y las personas jurídicas contratantes, por lo que su conocimiento no corresponde a la Jurisdicción del Trabajo y la Seguridad Social al tenor de lo dispuesto en el art. 2 CPTSS, ni siquiera en aplicación de lo dispuesto en su num. 6, pues los conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios tienen como causa la prestación de un **servicio personal de carácter privado**. Como se indicó, el objeto de este proceso es el pago de \$48.937.525,00, por concepto de honorarios insolutos con ocasión de la relación contractual suscrita entre dos personas jurídicas, cualquiera que sea la naturaleza jurídica o el régimen jurídico que se aplique a esa relación contractual.

La Corte Constitucional sobre la naturaleza del vínculo contractual entre el contratante y la organización sindical en sentencia T-303 de 2011 precisó:

“El Contrato Colectivo Sindical es una forma de contratación colectiva, como lo es el Pacto Colectivo o la Convención Colectiva del Trabajo, y se rige por los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo[31] y el decreto reglamentario 657 de 2006 derogado por el 1429 de 2010[32].

En tal sentido, conforme a las normas que rigen cada tipo de contrato, el contrato colectivo sindical[33] difiere sustancialmente del contrato individual de trabajo[34] en cuanto a su contenido, forma y propósito.

- ð *El contrato de trabajo puede ser verbal y el contrato colectivo sindical tiene que ser siempre escrito.*
- ð *El contrato de trabajo se celebra con el trabajador **y el colectivo sindical se celebra entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos**[35].*
- ð *El contrato colectivo es solemne por cuanto según el artículo 482 C.S.T., uno de sus ejemplares tiene que depositarse ante el Ministerio del Trabajo, mientras el contrato individual no requiere de esta solemnidad. Adicionalmente, según el artículo 5° del decreto 1429 de 2010, “las organizaciones sindicales deben elaborar un reglamento por cada contrato sindical...”[36]*
- ð *Según el artículo 22 del C.S.T. el contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal. **En el contrato colectivo sindical, quien se obliga es el sindicato a través de su representante legal actuando en nombre de los afiliados que participan en el contrato sindical.**[37]*
- ð *En el contrato colectivo sindical, la relación jurídica entre contratante y contratista es equitativa. En el contrato individual del trabajo se configura una relación de subordinación y dependencia del trabajador con respecto al patrono.*
- ð *En el contrato colectivo sindical se presentan dos tipos de relaciones: una entre el afiliado y su sindicato y otra entre el sindicato y el contratante, mal denominado empleador en el artículo 482 C.S.T., aunque en ocasiones la relación del afiliado con su sindicato puede vertirse en un verdadero contrato individual de trabajo.*
- ð *Los dos contratos pueden asemejarse en que la duración, revisión y extinción del contrato colectivo sindical puede regirse por las normas del contrato individual. (inciso final, artículo 482 C.S.T.)*
- ð *De otra parte, según el artículo 483 C.S.T., el sindicato de trabajadores que suscriba 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, y tiene personería para ejercer tanto los derechos como las acciones que le correspondan a cada uno de sus afiliados.

58. Según el Boletín de Prensa N° 020 de marzo 7 de 2006 del Ministerio del Trabajo y la Protección Social[38], este contrato fue concebido por el legislador como una forma de combatir el desempleo, en el sentido que a pesar de que los sindicatos son organizaciones sin ánimo de lucro, los trabajadores afiliados a la organización quedan habilitados para desarrollar actividades y servicios que usualmente son desarrollados por particulares y terceros, y de esta forma obtienen beneficios económicos y sociales de carácter extralegal exclusivamente; el sindicato obtiene la utilidad del trabajo contratado, a pesar de ser una entidad sin ánimo de lucro. En esa ocasión se afirmó, que el propósito del decreto 657 de 2006, reglamentario de los artículos 482, 483 y 484 C.S.T., fue promover el paso de un sindicalismo reivindicatorio a otro de participación.

59. En sentencia junio 24 de 1976, al establecer las diferencias de este contrato con la convención colectiva, la Corte Suprema de Justicia dejó en claro que en el Contrato Colectivo del trabajo la organización sindical también puede representar a trabajadores independientes.

*“Mas lo que en últimas viene a diferenciar, de manera clara y ostensible, la convención colectiva del contrato sindical y a establecer una enorme distancia entre las dos figuras jurídicas, es el hecho de que, en la primera, el sindicato actúa en representación de los trabajadores pertenecientes a la empresa, es decir, vinculados a ella por sendos contratos individuales de trabajo, **en tanto que, en la segunda, la organización sindical puede representar a trabajadores independientes, sin nexo alguno con la beneficiaria del servicio, pues el vínculo contractual se establece únicamente entre la entidad empresarial y el sindicato, sin consideración a las personas que en calidad de socio formen parte de éste**”.*

60. En conclusión, **cuando se celebra un contrato colectivo sindical, las condiciones en que se pacta 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 C.S.T. consiste en un sindicato patronal.** De hecho, según el numeral 7° del artículo 5° del decreto 1429 de 2010, “El sindicato será el responsable de la administración del sistema de seguridad social integral, tales como la afiliación, retiro, pagos y demás novedades respecto de los afiliados *partícipes*” (Negrilla rayado y fuera de texto).

De conformidad con lo dispuesto en el art. 104 de la ley 1437 de 2011, jurisdicción de lo contencioso administrativo es competente para conocer los conflictos derivados de “actos, **contratos**, hechos, omisiones y operaciones, **sujetos al derecho administrativo, en los que estén involucradas las entidades públicas**, o los particulares cuando ejerzan función administrativa”. Su num. 2 precisa que esa misma jurisdicción conoce,

“(…)

2. Los relativos a los contratos, cualquiera que sea su régimen, en los que sea parte una entidad pública o un particular en ejercicio de funciones propias del Estado. (...)”

En este caso se trata de un contrato denominado sindical, suscrito entre una entidad publica y una organización sindical. El conocimiento de esta controversia que se origina



República de Colombia

Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán

en el reconocimiento de unos honorarios que se dice insolutos, corresponde a la jurisdicción de lo contencioso administrativo por expresa disposición del num. 2 del art. 104 de la ley 1437 de 2011, cualquiera que sea el régimen aplicable a esa relación contractual.

Consecuencia de lo anterior, se procederá a remitir el expediente a la Oficina de Reparto de los Juzgados Administrativos, del Circuito de Popayán para el conocimiento de este asunto, previa cancelación de su radicación en el sistema de gestión de la Rama Judicial.

Por lo expuesto, el Juzgado, **RESUELVE:**

PRIMERO.- DECLARAR que en el presente asunto existe falta de jurisdicción y competencia, para conocer y tramitar el presente asunto, de conformidad a lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO.- ORDENAR remitir la demanda y sus anexos, del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA SALUD DEL CAUCA “SINTRASALUDCAUCA”, contra la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO “ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN, a la Oficina de Reparto de los JUZGADOS ADMINISTRATIVOS, DEL CIRCUITO DE POPAYÁN, para lo de su cargo, en razón del imperativo legal que así lo dispone.

TERCERO: Cancélese la radicación, previa anotación de su salida en el sistema de gestión de la Rama Judicial Justicia Siglo XXI.

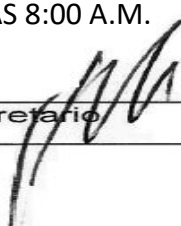
CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE


GUSTAVO ADOLFO PAZOS MARIN
Juez

FLM

CERTIFICO

QUE EL AUTO ANTERIOR, FUE NOTIFICADO POR ESTADO No. **184**, FIJADO HOY, 16 DE NOVIEMBRE DE **2022**, EN LA SECRETARIA DEL JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYAN A LAS 8:00 A.M.



Secretario