

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, veinte (20) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: WILSON ABRIL ROJAS
Demandado: DARSERVICIOS Y OTRO
Radicación: 20011 31 05 001 **2017 00091 01**
Decisión: CONFIRMA SENTENCIA.

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica, el 9 de febrero de 2018.

I. ANTECEDENTES

Wilson Abril Rojas, a través de apoderado judicial promovió demanda laboral para que se declare que existió un contrato de trabajo a término indefinido con el Sindicato de Profesiones y Oficios de la Salud – DARSERVICIOS - el cual inició el 1° de mayo de 2013 y terminó el 29 de febrero de 2016. En consecuencia, se condene a la demandada a pagar las prestaciones sociales, vacaciones, auxilio de transporte, horas extras y recargos causadas durante la vigencia del contrato de trabajo, así como a la indemnización moratoria ordinaria por el no pago de prestaciones sociales y las costas del proceso.

Igualmente solicita que se declare al Hospital Álvaro Ramírez González ESE, responsable solidario de las condenas que se impongan.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 1º de mayo de 2013, suscribió contrato de trabajo a término fijo con la organización sindical DARSERVICIOS, y fue remito a prestar sus servicios personales al Hospital Álvaro Ramírez González, ESE, de San Martín – Cesar.

Manifestó que desempeñó funciones de “*orientador en seguridad*”, en las instalaciones de la ESE Hospital Álvaro Ramírez González, por lo que era el encargado de estar atento al cuarto de maquina del suministro de oxígeno, agua potable, limpieza del cuarto de residuos hospitalarios, seguridad en general, portería, mantenimiento y atención continua y permanente a la planta eléctrica de emergencia y cualquier otra tarea que se requiriera.

Adujo que los servicios siempre fueron prestados de manera personal, recibiendo ordenes e instrucciones del gerente del Hospital Álvaro Ramírez González, devengando como último salario la suma mensual de \$644.350, más una bonificación de \$800.000.

Finalmente expuso que el contrato fue terminado el 29 de febrero de 2016 y nunca se le pagaron prestaciones sociales, vacaciones, auxilio de transporte ni los valores causados por horas extras y recargos.

Al contestar la demandada **Darservicios**, se opuso al éxito de las pretensiones. Frente a los hechos, admitió que tuvo una relación con el demandante, pero en su condición de afiliado a esa organización sindical, con quien pactó un “*convenio individual de ejecución vinculado al contrato sindical suscrito entre Darservicios y el Hospital Álvaro Ramírez González*” negando los restantes hechos. En su defensa, propuso las excepciones de mérito que denominó “*inexistencia de la relación contractual laboral*”, “*inexistencia de las obligaciones demandadas*” y “*cobro de lo no debido*”.

Por su parte el Hospital Alvaro Ramírez González, manifestó no constarle los hechos de la demanda oponiéndose a las pretensiones de la demanda manifestando que no es responsable solidaria por las posibles condenas que se le impongan a la demandada principal debido a que tienen objetos sociales diferentes. Para enervar las pretensiones de la demanda

propuso en su defensa las excepciones de fondo que denominó “*inexistencia de la causa invocada, inexistencia de la relación laboral*”, “*contrato de prestación de servicios*”, “*falta de causa para pedir*” y “*prescripción*”.

Finalmente, esa demandada llamó en garantía a **Seguros del Estado SA**, quien contestó ese llamamiento manifestando que no le costa los hechos de la demanda, aceptando que Darsalud tomó varias pólizas en favor del Hospital Álvaro Ramírez González, para el cumplimiento de obligaciones de carácter laboral del personal contratado directamente por Darsalud. En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó “*falta de legitimación en la causa, ausencia de cobertura por tratarse de riesgos no amparados en las pólizas de seguro de cumplimiento entidad estatal N° 96-44-101085781, 96-44-101087371, 96-44-101096756. 96-44-101100690, 96-44-101006708 y 49-44-101003894*”, “*ausencia de cobertura por iniciarse el riesgo por fuera de la vigencia de a póliza de cumplimiento entidad estatal N° 96-44-101087371, 96-44-101096756, 96-44-101100690 y 49-44-101003894*”, “*cobertura exclusiva de los riesgos pactados en la póliza de seguro de cumplimiento entidad estatal 96-44-101085781*”, “*inexistencia de la obligación a cargo de seguros del estado SA, Si se declara relación laboral directa entre el señor Wilson Abril Rojas y Hospital Local Álvaro Ramírez González Empresa Social del Estado*”, “*ausencia de responsabilidad de Hospital Local Álvaro Ramírez González Empresa Social del Estado, por cuánto no se encuentra probado la solidaridad*”, “*límite de responsabilidad*” y “*cobro de lo no debido*”.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica., mediante sentencia del 9 de febrero de 2018, resolvió:

“Primero: *NEGAR las pretensiones de la demanda, con fundamento en lo considerado.*

Segundo: *ABSOLVER a los demandados y al llamado en garantía Seguros del Estado S.A., tal y como se indicó en la parte considerativa.*

Tercero: *Ordenar el grado jurisdiccional de la consulta.*

Cuarto: *Condenar en costas al demandante, conforme a lo considerado.”.*

Como sustento de su decisión, concluyó que el demandante no logró demostrar la existencia de un contrato de trabajo, pues lo demostrado es que fue asociado a la organización sindical demandada quien suscribió un contrato sindical con el Hospital Álvaro Ramírez González ESE.

III. DE LA CONSULTA.

De conformidad con el artículo 69 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, al ser la sentencia de primera instancia totalmente adversa al demandante, es procedente abordar su estudio en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con los antecedentes planteados, corresponde a la Sala dilucidar si entre Wilson Abril Rojas y el Sindicato de Profesiones y Oficios de la Salud existió un contrato de trabajo y en consecuencia si el promotor del juicio tiene derecho al reconocimiento y pago de acreencias laborales reclamadas.

1. De la naturaleza del vínculo contractual

El artículo 482 del Código Sustantivo el Trabajo, dispone que:

*“Se entiende por **contrato sindical** el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical, debe depositarse, en todo caso, en el ministerio de trabajo, a mar tardar quince días después de su firma. La duración. La revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las*

normas del contrato individual de trabajo”

Frente a este particular, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia como la SL4332-202, tiene decantado que:

“... el contrato sindical es reglado, solemne, nominado y principal, hace parte del derecho colectivo del trabajo y atiende fines constitucionalmente legítimos toda vez que promueve el trabajo colectivo y, a través de él, las organizaciones sindicales pueden ser más dinámicas y participativas, materializar sus objetivos, promover sus intereses y agenciarse recursos económicos. Asimismo, que si bien la duración, revisión y extinción del contrato sindical se rigen, en principio, por las normas del contrato individual de trabajo, lo cierto es que la naturaleza y fines de cada uno es distinta. Ello porque a diferencia de un acuerdo laboral, el contrato sindical puede considerarse sui generis y con rasgos netamente civiles (CSJ SL, 11 feb. 2009, rad. 32756), pues supone una forma de trabajo organizado, cooperativo y autogestionado en el que los trabajadores, ubicados en un plano de igualdad ponen al servicio de otra persona la realización de ciertas obras o la prestación de servicios por parte del sindicato.

*En esta dirección, 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.*

*... Conforme lo anterior, **el contrato sindical no puede ser instrumentalizado para suministrar ilegalmente personal subordinado en actividades misionales permanentes de las entidades estatales y ocultar así verdaderas relaciones laborales.** Precisamente en la citada decisión CSJ SL3086-2021 la Corte enfatizó 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» (subrayas y negrilla fuera del texto original).*

También tiene adoctrinado esa alta Corte que:

*“En concordancia con lo anterior, para la Sala, por la estructura misma de nuestro derecho del trabajo, en conjunto con varias reglas y principios derivados de la Constitución Política y del concepto de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo, el ideal de contratación laboral es y sigue siendo, por regla, el formal, regido por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, en el caso de los trabajadores particulares, a través de contratos de trabajo, con todas las garantías constitucionales y legales. **Es decir que, por principio, nuestro ordenamiento jurídico adopta una regla en virtud de la cual las actividades laborales permanentes de la empresa, naturales al ejercicio de su objeto social, deben ser suplidas con personal contratado directamente, pues, también por***

regla, el empleador debe responder por el trabajo del que se beneficia permanentemente. A esa regla debe añadirse otra, en virtud de la cual el suministro de personal está prohibido, salvo el que ejercen las entidades autorizadas expresamente por la ley para ello, con los límites legales y constitucionales pertinentes.

Ahora bien, en medio de este escenario, entiende la Sala, fue que el legislador le dio vida a la Ley 1429 de 2010, por medio de la cual se «expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo», que, en su artículo 63, dispuso lo siguiente:

El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes. (Resalta la Sala)” SL3086-2021.

Entonces, la celebración de un contrato sindical permite diferenciar dos relaciones jurídicas distintas **(i)** por una parte, el vínculo contractual entre el sindicato o sindicatos contratistas y el tercero contratante, que tiene por objeto la prestación del servicio o la ejecución de la obra contratada, y **(ii)** la relación del sindicato contratista con los trabajadores partícipes en la ejecución del contrato, originada en la afiliación del trabajador partícipe al sindicato que ha celebrado el contrato sindical, que desde luego no corresponde a un contrato laboral individual, en el que existe una **subordinación o dependencia** entre el trabajador y el sindicato, en los términos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, puesto que la relación jurídica entre el trabajador afiliado al sindicato que participa en la ejecución de un contrato sindical deriva de la afiliación de dicho trabajador al sindicato, en virtud de la cual participa en un plano de igualdad frente al sindicato en relación con la ejecución del contrato sindical en el que participa; así también lo tiene decantado la H. Corte Constitucional que en sentencias como la T-457 del 27 de mayo de 2011, que refiriéndose al este tema dijo:

“...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 empleadora 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...”

1.1. Caso concreto

Conforme a todo lo anterior, en este particular asunto encuentra la Sala que el Sindicato de Profesiones y Oficios de la Salud –DARSALUD-, fue constituida el 8 de enero de 2013, como una organización sindical, tal y como se demuestra con la constancia de Registro, Modificación de la Junta Directiva y/o comité ejecutivo, inscrita ante el Ministerio del Trabajo (fº53).

También se acreditó que entre esa Organización Sindical y el Hospital Álvaro Ramírez González ESE, suscribieron unos contratos sindicales, cuyos objetos fueron “**contratar mediante contrato sindical la ejecución de procesos administrativos generales, procesos de atención al usuario, subproceso traslado asistencial, subproceso de farmacia, subproceso de enfermería a nivel profesional, y auxiliar en los procesos misionales de la ESE Hospital Álvaro Ramírez González**”, así:

- Contrato Sindical N° 126, por una vigencia de 1 mes, el cual inició conforme al acta de folio 115 el 2 de mayo de 2013, el cual se prorrogó conforme a los folios 119 hasta el mes de junio de ese año (fº 110 a 114).
- Contrato Sindical N° 133, por una vigencia de 4 meses y 15 días, el cual inició conforme al acta de folio 127 el 16 de junio de 2013, el cual se prorrogó tal y como consta en la documental de folio 129 (fº 123 a 128).

- Contrato Sindical N° 001, por una vigencia de 1 mes, el cual inició conforme al acta de folio 137 el 2 de enero de 2014, el cual se prorrogó por el mismo periodo f° 140 (f° 132 a 141).
- Contrato Sindical N° 021, por una vigencia de 5 meses, el cual inició conforme al acta de folio 147 el 12 de febrero de 2014, y se prorrogó por el mismo periodo conforme al folio 143 (f° 142 a 151).
- Contrato Sindical N° 62, por una vigencia de 3 meses, el cual inició conforme al acta de folio 158, el 1 de octubre de 2014 (f° 152 a 160).
- Contrato Sindical N° 035, por una vigencia de 9 meses, el cual inició conforme al acta de folio 166 el 1° de abril de 2015, (f° 161 a 168).

También se encuentra acreditado en el proceso que, en calidad de asociado Wilson Abril Rojas, suscribió “*contrato sindical de prestación de servicios profesionales suscrito entre la Agrupación de Sindicato de Profesionales y oficios de la salud – SARSERVICIOS- y el profesional Wilson Abril Rojas*”, cuyo objeto fue “prestación de servicios de orientador de seguridad” (f° 15 a 30 Vto), situación que fue certificada el 26 de junio de 2014 por el representante legal de DARSERVICIOS a folio 33, sí:

“Que el señor, WILSON ABRIL ROJAS identificado con cedula de ciudadanía N° 77.132.261 expedida en San Martín (Cesar), presta sus servicios como ORIENTADOR DE SEGURIDAD en el Hospital ALVARO RAMIREZ GONZALEZ E.S.E, desde el 01 de mayo de 2013, con un contrato a término indefinido, en calidad de asociado de este Sindicato. Devengando un Salario de \$641.831.00”.

Asimismo, obra a folio 34, comunicación suscrita por el presidente de DARSERVICIOS y dirigida a Wilson Abril Rojas, mediante la cual, le informó:

“Con la presente se le informa que su convenio de ejecución de procesos asistenciales con el SINDICATO DE PROFESIONES Y OFICIOS DE LA SALUD DARSERVICIOS da por terminado el 29 de FEBRERO de 2016”

Ahora, como lo que persigue el demandante es la declaratoria de existencia de un contrato de trabajo con la organización sindical DARSERVICIOS, lo primero que debe verificarse es lo concerniente a la subordinación, rasgo distintivo de un contrato de trabajo; el cual, conforme a lo confesado por el demandante en el hecho “CUARTO” de la demanda esa subordinación provenía del *“del Gerente del HOSPITAL ALVARO RAMIREZ GONZALEZ DE SAN MARTIN CESAR... y cumpliendo con el horario de trabajo señalado por este”* (fº 39).

Con lo dicho hasta aquí, para la sala queda claro que entre Wilson Abril Rojas y Darservicios, no existió un contrato de trabajo sino una relación afiliado-sindicato, en virtud del cual aquel prestó sus servicios personales en favor del Hospital Álvaro Ramírez González ESE, de quien según el mismo demandante recibía órdenes e instrucciones, confesión que desvanece por sí sola su pretensión declarativa; puesto que, como se dijo el rasgo distintivo de un contrato de trabajo lo es la subordinación esa que el mismo demandante afirma recibía del Hospital Álvaro Ramírez González ESE, a quien demandó exclusivamente para que respondiera en solidaridad por las posibles condenas que se le llegaren a imponer a Darservicios; y entrar a estudiar la posible existencia de una relación laboral con la demandada en solidaria sería violatorio del principio de congruencia (art 281 CGP), y al debido proceso y defensa que le asiste a esa demandada pues su defensa se enfocó exclusivamente a demostrar la no configuración de la responsabilidad solidaria pretendida por el accionante en su contra.

Bajo ese panorama, de conformidad con las consideraciones expuestas, la Sala confirma la sentencia consultada y no se impone condena en costas por esta instancia ante su no causación.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica, el 9 de febrero de 2018.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

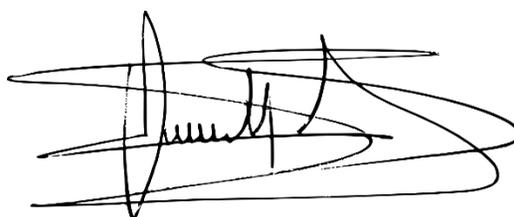
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado