

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**

**Medellín, treinta y uno (31) de enero de dos mil veintitrés (2023)**

DEMANDANTE	: LINA MARIA VALENCIA
DEMANDADO :	: ASOCIACIÓN GREMIAL SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD -SER SANO-
LLAMADO EN GARANTIA	: ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA S.A. COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. CONFIANZA
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-088-31-05-001-2019-00363-01
RADICADO INTERNO	: 298-22
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO	: 003

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se estudia el recurso de apelación, en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

**ANTECEDENTES**

La parte demandante solicita, se declare que la demandante y la asociación gremial sindical de trabajadores de la salud -SER SANO- existió una verdadera relación laboral desde el 01 de enero del 2012 entre hasta el 31 de diciembre del 2016 desempeñando el mismo cargo de auxiliar de enfermería dentro de las mismas circunstancias de subordinación y dependencia, y se DECLARE que la terminación del vínculo laboral ocurrió por decisión unilateral del empleador y en consecuencia se CONDENE a la demandada al pago de las

cesantías, vacaciones, prima de servicios por todo el tiempo laborado, la indemnización por despido injusto y el pago de la nómina mensual de octubre noviembre y diciembre del 2016, la sanción moratoria del artículo 65 del código sustantivo del trabajo, la sanción por no consignar las cesantías, sanción por no pago de los intereses a las cesantías y la sanción por Mora por él no pagó de la prima de servicios. Solicita además se imponga al empleador la sanción o compulsar copia a la UGPP por no haber realizado los aportes a la seguridad social con base en el salario devengado y que se CONDENE al empleador a la indexación de las condenas y a las costas del proceso.

Como supuestos fácticos de sus pretensiones, expone que el 01 de enero del 2012 entre la demandante y la asociación demandada se celebró un contrato de trabajo de manera verbal a término indefinido a través del cual se vincula para desempeñar el cargo de auxiliar de enfermería para prestar los servicios dentro de las instalaciones y bajo la subordinación de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez del municipio de Bello.

Qué el 4 de abril del 2013 fue afiliada a la asociación gremial sindical de trabajadores de la salud -SER SANO- y el 01 de enero del 2016 entre la demandante y la asociación gremial mencionada sin haberse dado por terminado liquidado el contrato inicial se procedió a firmar un nuevo contrato toda vez que se suscribió un contrato de ejecución de convenio colectivo sindical a término fijo inferior a un año de 6 meses renovable lo cual continúa prestando los servicios en las mismas instalaciones del hospital marco Fidel Suárez del municipio de Bello sin previamente realizar asamblea colectiva con los afiliados al sindicato ni firmar el acta como prestadores del servicio.

Qué los últimos 06 salarios recibía la suma de \$1.500.000 pagaderos en quincenas de \$750,000 más las horas extras y que dicha cantidad se mantuvo constante en el tiempo, qué la labor encomendada fue ejecutada de manera personal atendiendo a las instrucciones del empleador y de igual manera recibiendo órdenes de la empresa contratante beneficiaria del servicio, esto es, de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez del municipio de Bello, cumpliendo con el horario señalado por estos sin que se llegara a presentar ninguna queja o llamado de atención, que cumplía con un horario de trabajo fijado de acuerdo al cuadro de turnos que le asignaba dicho hospital en acuerdo con la

asociación gremial sindical mencionada, y que los horarios programados eran de 12 horas, que la relación contractual se mantuvo por el término de 60 meses hasta el 31 de diciembre del 2016 cuando la asociación le notifica de manera verbal que el contrato de trabajo se daba por terminado aduciendo justa causa y que como causal de justificación se aduce que el contrato a término fijo de 6 meses se le terminaba en esa fecha omitiendo el contrato inicial a término indefinido verbal suscrito el 01 de enero del 2012, que nunca recibió pago de prestaciones sociales, ni dotación, ni pago de horas extras y tampoco le fue entregado la orden para exámenes médicos de egreso.

### **RESPUESTA A LA DEMANDA ASOCIACIÓN GREMIAL SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD -SER SANO-**

Esta sociedad manifestó que no es cierto la existencia de contrato de trabajo pues la demandante se afilió a dicha asociación en el año 2012 y atendió proceso de auxiliar de enfermería según contrato colectivo sindical suscrito entre -SER SANO- y la ESE Hospital Marco Fidel Suárez de Bello, precisando además que el ingreso fue en el año 2012 y no en el año 2013. Indica qué es cierto que para el año 2016 suscribió convenio de participación de ejecución de contrato sindical del 01 de enero del 2016 al 30 de junio del mismo año y del 01 de julio del 2016 al 31 de diciembre del 2016, y que además no es cierto el salario referido en la demanda pues indica que se fijó como compensación ordinaria la suma de \$770.000 mensuales.

Qué es cierto que la asociación gremial sindical de trabajadores de la salud -SER SANO- suscribió con la ESE Hospital Marco Fidel Suárez de Bello diversos contratos cuyo objeto contractual es la prestación de servicios por parte de la asociación gremial sindical mencionada en la atención de los procesos como enfermería profesional, químico farmacéutico coordinador, regente de farmacia, auxiliar de enfermería, entre otros, y que los horarios se encontraban supeditados a la necesidad del servicio y la forma de contratación entre el contratante y el contratista. Que el contrato se dio por terminado de conformidad con la cláusula sexta del convenio de participación de ejecución de contrato sindical del 4 de julio del 2016 y que, por lo tanto, dicha asociación finalizó todos los convenios de participación de ejecución del contrato sindical para la vigencia 2016, toda vez que la relación contractual con la ESE Hospital

Marco Fidel Suárez de Bello se sostuvo hasta el 31 de diciembre del 2016, fecha en la cual el contratante decidió no renovarlo.

Referente a la falta de pago de prestaciones sociales indica que en atención al convenio de participación mencionado suscrito entre dicha entidad y la demandante dentro de las obligaciones pecuniarias está la de percibir una compensación ordinaria, compensación anual, intereses a la compensación anual, compensación semestral, y una compensación de descanso anual, tal y como consta en dicho convenio y los estatutos de la asociación, documentos que además fueron dados a conocer a la demandante desde el momento de la afiliación a dicha asociación.

Indica además que las cotizaciones al fondo de pensiones se realizaron conforme al convenio de participación suscrito con la demandante, y referente a la celebración de la asamblea general indicó que dicha asociación realizó las diferentes convocatorias para las asambleas para que los afiliados de manera voluntaria participarán en ellas, precisando además que, si los afiliados no son miembros activos, no es su responsabilidad. Se opuso a la prosperidad de todas las pretensiones y propuso como excepciones las de inepta demanda, falta de causa para demandar, inexistencia de la obligación, imposibilidad de existencia de relación laboral, cobro de lo no debido y prescripción

### **RESPUESTA DE LA LLAMADA EN GARANTIA COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A -CONFIANZA-**

Esta sociedad respecto a la demanda principal manifestó que no le constan ninguno de los hechos, y se abstiene de hacer pronunciamiento frente a las pretensiones por desconocer los fundamentos facticos de las mismas.

Frente a los hechos del llamamiento en garantía indica que es cierto que dicha entidad expidió el contrato de seguro de cumplimiento número 05 GU105595 con ocasión del contrato laboral colectivo número 02 de 2014 en el que se otorgó el amparo de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales, y aclara que la citada póliza amparó únicamente al asegurado y beneficiario el contrato de seguro, esto es, a la ESE Hospital Marco Fidel

Suárez del cumplimiento de las obligaciones a cargo de la asociación gremial sindical de trabajadores de la salud -SER SANO-.

Se opuso a las pretensiones del llamamiento en garantía pues indica que el contrato de seguro del cumplimiento en virtud del cual fue llamada seguros confianza fueron expedidas para proteger el patrimonio única y exclusivamente del asegurado, esto es, de la asociación gremial sindical de trabajadores de la salud -SER SANO-, y propuso como excepciones las de falta de legitimación en la causa de la asociación gremial sindical de trabajadores de la salud -SER SANO- para llamar en garantía a seguros confianza, ausencia de cobertura de acreencias laborales causadas por fuera de la vigencia del contrato garantizado, ausencia de cobertura de las obligaciones de las acreencias laborales causadas por fuera de la vigencia de la póliza, máximo valor asegurado y límite de responsabilidad de la aseguradora, y la genérica.

#### **RESPUESTA DE LA LLAMADA EN GARANTIA ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA**

Esta sociedad respecto al llamamiento en garantía luego de precisar cuáles fueron las pólizas suscritas con dicha entidad por la asociación gremial sindical demandada en el proceso, y luego de precisar cuál es el objeto de cada uno de ellos, indica que las obligaciones de dicha aseguradora se encuentran condicionadas a que exista un incumplimiento específico de dichos contratos, pues la aseguradora solidaria de Colombia no ampara la responsabilidad general o global de la asociación gremial de trabajadores, toda vez que los mencionados contratos de seguros fueron suscritos para efectos de garantizar el cumplimiento de los referidos contratos, y que por lo tanto, si en el proceso no se acredita el incumplimiento de los mismos, es evidente que ninguna obligación deberá o surgir para dicha entidad. Que además el Hospital Marco Fidel Suárez es la persona jurídicamente legitimada para reclamar las prestaciones aseguradas en los contratos de seguro y por lo tanto para formular el llamamiento en garantía. Se opuso a todas las pretensiones del llamamiento en garantía y propuso como excepciones las de falta de legitimación en la causa por activa, ausencia de cobertura, no cobertura de sanciones, límite del valor asegurado, prescripción del contrato de seguro; y

frente a los hechos de la demanda principal indica que no le consta cada uno de ellos, se opuso también a las pretensiones de la demanda y frente a esta propuso como excepciones las de inexistencia del derecho reclamado y prescripción de las obligaciones laborales.

### **SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA**

En sentencia del 12 de octubre de 2022, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, ABSOLVIO a la ASOCIACIÓN GREMIAL Y SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD “SERSANO” de todas las pretensiones invocadas en su contra por la señora LINA MARIA VALENCIA y DECLARÓ probadas las excepciones de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN propuesta por el demandado, y la de FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR ACTIVA formulada por el llamamiento en garantía ASEGURADORAS SOLIDARIA DE COLOMBIA S.A. y CONFIANZA S.A. Y no condenó en costas.

### **IMPUGNACIÓN**

**El apoderado de la parte demandante** interpone recurso de apelación manifestando en síntesis que en la sentencia se niegan las súplicas de la demanda al considerar que no se desvirtúa el contrato sindical colectivo ni se consideró que existieron contrato realidad, sin embargo indica que la demandante en calidad de trabajadora como auxiliar de enfermería y la sociedad demandada -SER SANO- sí existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido entre el 1° de enero del 2012 y el 31 de diciembre del 2016 la cual término sin justa causa por parte del empleador por lo siguiente.

Que en el acápite de pruebas en la historia laboral del fondo de pensiones protección quién figura como su empleador en el folio número 54 es la agremiación sindical demandada.

La señora LINA MARIA VALENCIA el 30 diciembre del 2012 solicita a la demandada su afiliación la misma que fue aceptada el 15 de febrero del 2013 quedando registrada en el mes de abril del 2013 lo cual figura en los anexos de la contestación de la demanda en el folio 210.

Posteriormente el día 29 de noviembre del 2013 se le dijo a la demandante que el contrato número 01 de 2013 suscrito entre la ESE Hospital Marco Fidel Suárez de Bello y la asociación gremial -SER SANO- se vence el día 31 de diciembre del 2013 con el cual se da por terminada la prestación del servicio según folio 213.

El 20 de marzo del 2014 la demandante solicita nuevamente la afiliación a la asociación gremial -SER SANO- y le dan respuesta que sería aceptada partir del 01 de enero del 2014; el 4 enero del 2016 la demandante y el señor Ramón Fernando Henao quién en ese entonces era el representante legal de -SER SANO-, suscribieron un convenio de participación de ejecución de contrato sindical con fecha de inicio del 01 de enero del 2016 y fecha de terminación del 30 de junio del mismo año en el cargo de auxiliar de enfermería, con compensación ordinaria de \$770.000 mensuales más los recargos, y que en toda esa actividad laboral la demandante actuaba bajo la subordinación de la asociación gremial sindical, cumpliendo órdenes y jornada laboral y recibiendo una contraprestación.

Qué a pesar de los contratos de prestación de servicios firmados entre la demandada y el Hospital Marco Fidel Suárez desde el año 2012 al año 2016, si se configuró una relación laboral porque la demandante estaba subordinada con la asociación sindical desde el 01 de enero del 2012 hasta el 31 de diciembre el 2015 y para el 01 de enero del 2016 al 31 de diciembre del 2016 firmaron un contrato colectivo sindical.

Qué no sé vinculó como solidariamente responsable a la a la ESE Hospital Marco Fidel Suárez toda vez que la demandante estaba bajo la subordinación de la figura de la tercerización que prestaba la asociación sindical, frente a la cual si cumplía la calidad de un contrato realidad en los términos de los artículos 23 y 24 del C.S.T.

Cita el concepto número 182989 de 2014 del Ministerio del Trabajo y la sentencia C 131 de 2012, expediente de 8666, magistrado ponente, Luis Ernesto Vargas Silva, en la cual según este se indicó que: "la jurisprudencia procesal ha venido reiterando la protección del derecho al trabajo en todas sus modalidades poniendo énfasis en la estabilidad laboral y llamando la atención

en no abusar de algunas formas de vinculación cómo el contrato de prestación de servicios y el contrato sindical...”

Que en cuanto al contrato realidad la sala laboral de la corte suprema de justicia en Sentencia SL del 13 de abril del 2010, radicado 24233 ha adoctrinado lo siguiente: "para la corte es claro qué el tribunal tuvo por probado que el actor le trabajo a la demandada no tenía por qué verificar si esa actividad se hizo bajo subordinación laboral, pues ese hecho de dio considerarlo debidamente acreditado por razón de la presunción consagrada en la norma legal qué infringe o directamente toda vez que esa presunción es de naturaleza legal, y por lo tanto, susceptible de ser desvirtuada...”

Que además si el contrato realidad tiene su origen en dos presunciones qué la ley hace a favor del trabajador, debe tenerse en cuenta que la legislación laboral es garantista siempre en defensa de los derechos y garantías de los trabajadores, aunque estén afiliados a una asociación sindical.

Cita conceptos de algunos doctrinantes como Guillermo Camacho Hernández según el cual "el silencio del legislador es total al respecto y es necesario determinar la relación jurídica entre trabajadores y sindicatos, creemos que en este caso se configura una relación sindical que debe presuponerse paralelamente a este, se configura un contrato individual de trabajo donde el sindicato es el patrón o en su caso el empleador”

Fernando Afanador quien indica que “el sindicato contratista se convierte en empleador de sus afiliados para la prestación de sus servicios o ejecución de la obra” y Guillermo Guerrero Figueroa para quien “el sindicato que actúa como contratista se compromete a ejecutar determinada obra por medio de sus afiliados y estos con respecto al sindicato tienen un contrato individual de trabajo, realizan un trabajo a favor de un tercero denominado beneficiario de la obra o prestación del servicio” cómo es en este caso la ESE Hospital Marco Fidel Suárez.

Que lo anterior evidencia que el sindicato al momento de suscripción del contrato sindical no actúa como un mero representante de los intereses de los



afiliados, sino que asume una serie de obligaciones y comportamientos propios de un patrono o empleador.

Qué analizando la doctrina referente al contrato sindical, la asociación gremial demandada ha venido utilizando la figura del contrato sindical para burlar los derechos de los trabajadores y no para beneficiarse económicamente, lo cual realiza además en detrimento del ingreso de los trabajadores respecto de los beneficios económicos que deberían recibir teniendo en cuenta que cuando se configura una prestación del servicio, subordinación y una retribución económica, se están reuniendo los tres elementos del contrato y por lo tanto derivando los derechos que surgen del mismo como pago de prestaciones sociales y demás beneficios que establece la ley por lo que el contratante cómo lo es el Hospital Marco Fidel Suárez burla estos derechos a la demandante pues utiliza la figura de tercerización laboral a través de los contratos sindicales para que no se considere como una relación directa con los afiliados y así evitar la carga económica que supone el desarrollo de las actividades ejercidas por los sindicalizados.

Que además la corte suprema de justicia en sentencia SL 3986 del 2021 cómo ocurrió un caso con la clínica Comfenalco y una agremiación sindical le da la razón a la trabajadora aduciendo qué las obligaciones laborales pesan sobre la asociación sindical y mencionando el artículo 482 y 483 del código sustantivo del trabajo donde dice que la asociación sindical cuando realiza un contrato de prestación de servicios con otra empresa soporta la carga de los derechos laborales. Por todo lo mencionado solicita se revoque la sentencia.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

La **parte actora** indica que en este caso concreto a la demandante se le debe aplicar el principio de la primacía de realidad sobre las formas toda vez que se cumplieron los elementos esenciales del contrato de trabajo: prestación personal del servicio, subordinación y remuneración al igual que su presunción de existencia, conforme a los artículos 23 y 24 del CST. De igual manera se argumenta que en el caso se debe aplicar la Condición más favorable para el trabajador; además en el proceso siempre se hizo énfasis del uso inadecuado del contrato sindical el cual traería el reconocimiento de contratos formales de

trabajo con el personal que ha sido contratado de manera indirecta por medio del sindicato, y en el obrará el pago de todo lo que garantice los derechos mínimos del trabajador, hasta sanción para el mismo; que el problema jurídico que debe resolverse estaba en determinar si entre la demandante y la asociación demandada existió una verdadera relación de trabajo, donde la ASOCIACIÓN GREMIAL SINDICAL DE TRABAJADORES DE SALUD -SER SANO- actuaría como simple intermediario entre la demandante y la E.S.E HOSPITAL MARCO FIDEL SUAREZ. Se reitera en que ello no conlleva la imposibilidad absoluta de suscribir contratos civiles con profesionales independientes o asociaciones sindicales siempre y cuando esos vínculos no fueran utilizados como formula para abusar de los derechos reconocidos en la constitución y en la ley a la demandante; también se reitera en que la relación de trabajo inicio el 01 de enero de 2012 prestando los servicios de auxiliar de enfermería bajo la subordinación de SER SANO, los cuales repartían ordenes, programaban los turnos de trabajo, le entregaban la contraprestación económica y se aseguraban del cumplimiento del servicio de manera personal; en relación con lo anterior, se indica que, en el universo del trabajo SER SANO y la empresa usuaria HOSPITAL MARCO FIDEL SUAREZ, contaron con nuevas fórmulas de contratación de personal para cumplir con sus fines de una manera más eficiente y a menor costo, algunas de las cuales contaban con el aval del legislador, no obstante que, en muchos casos, tales institutos eran utilizados para eludir las obligaciones laborales, de manera que se tergiversaba la naturaleza de la contratación. En esos eventos, se imponía el contrato de trabajo, en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

Por otra parte, se señala que el derecho de asociación sindical está garantizado en el artículo 39 de la CN, en defensa de los intereses comunes de los trabajadores, y que el artículo 373 del CST preveía como una de las funciones del sindicato la de celebrar contratos sindicales, cuyo texto se precisa que el Decreto 1429 de 2010 había reglamentado esta forma de contratación, para la ejecución de obras o prestación de servicios con afiliados sindicales, regida por las normas del derecho colectivo trabajo. Se trae a colación también el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, de formalización y generación de empleo, en cuanto prohibía que las labores misionales de una empresa fueran contratadas por medio de cooperativas de trabajo asociado

que hicieran labores de intermediación laboral, o bajo cualquier otra modalidad de vinculación que afectara los derechos constitucionales, legales o prestacionales de los trabajadores. Asimismo, el Decreto 2025 de 2011, en el que se definían las actividades misionales como aquellas relacionadas directamente con la producción del bien o prestación del servicio característico del HOSPITAL DE MARCO FIDEL SUAREZ. Además de lo anterior, se resalta que en el contrato sindical el único obligado a responder es el sindicato, esto porque en la ley no se consagra la figura de la solidaridad en este tipo de contratación; en lo referente a la indemnización moratoria, el artículo 65 del CST, reza que la sanción allí contenida no podía imponerse de manera automática, de manera que, además de la mora, es necesario analizar la conducta del empleador que había acompañado la omisión en el pago de salarios y prestaciones sociales.

Respecto a la prueba documental, donde expresa que estaba demostrado que desde el año 2003, entre la asociación demandada y el HOSPITAL MARCO FIDEL SUAREZ, existía contratación laboral a través de sus asociados, entre otras, la inscripción y depósito de la junta directiva de LA COOPERATIVA SER SANO y la constancia de su existencia y vigencia ante el ante la Cámara de Comercio, con sus estatutos de la organización; y a partir del año 2011 con la nueva reglamentación del Decreto 1429 de 2010, donde se le prohíbe a las cooperativas asociados de trabajadores , no permitir la tercerización laboral, en vista de ello estas cooperativas, mutaron hacer sindicatos y continuar con los contratos bajo la figura sindicales con el HOSPITAL MARCO FIDEL SUAREZ, para la prestación de servicios de salud, con sus respectivos reglamentos; con la misma planta administrativa, con la certificación de que la demandante estaba afiliada esta última institución y había prestado sus servicios en ejecución del contrato sindical, desde el 04 de abril de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016, como auxiliar de enfermería, como se demuestra con el convenio de participación en el contrato sindical, los comprobantes de pago de compensaciones y los certificados de aportes al sistema de seguridad social. Cabe mencionar que a través del contrato colectivo sindical se trasgredía la prohibición contenida en el artículo 64 de la ley 1429 de 2010, pues no hacía contratación directa de sus servicios misionales, sino a través de terceros y de forma ilegal, además de quebrantar el derecho de asociación sindical, con la consecuente violación de derechos constitucionales, legales y

prestacionales de los trabajadores. La parte demandante hace claridad en que solo se suscribió un contrato colectivo con SER SANO, desde el mes de enero de 2016 hasta el mes de diciembre de 2016.

Por otro lado, no se realizó la práctica de prueba testimonial ni el interrogatorio de parte toda vez que no fue posible debido a que ni los testigos de la parte demandada, ni la representante legal de la misma se presentaron el día de la audiencia; de igual manera se aporta el plan de horario de trabajo, las colillas de pago y extracto bancario donde se consignaron las compensaciones o salarios cada quince días; la demandante recibía órdenes de parte del HOSPITAL MARCO FIDEL SUAREZ y de SER SANO, de igual manera la demandante tenía que pedir permisos para realizar alguna diligencia personal, los turnos de trabajo eran programados por el HOSPITAL MARCO FIDEL SUAREZ Y SER SANO. Se menciona que los contratos sindicales se habían suscrito luego de la prohibición de vincular a las cooperativas de trabajo asociado y la renuencia de los profesionales médicos a aceptar su contratación directa; y que esta última forma de vinculación representaba para la entidad un sobre costo de alrededor del 20%. Se hace especial énfasis en la importancia de los testimonios y el interrogatorio de parte para el proceso, toda vez que darían fe directa de los hechos narrados.

Del análisis conjunto del anterior material probatorio, la parte demandante concluye que el HOSPITAL MARCO FIDEL SUAREZ, había contratado el personal médico y auxiliares de enfermería a través de cooperativas de trabajo asociado, siendo la última la asociación demandada, y que, ante la prohibición de esa fórmula de contratación, dicha cooperativa creó la organización sindical SER SANO, con la misma representante legal, para poder continuar con la contratación irregular. Se enfatiza que, en esos términos, era clara la maniobra realizada por SER SANO para continuar enviando personal médico, auxiliares de enfermería y demás afiliados al HOSPITAL MARCO FIDEL SUAREZ, entidad que lo permitió, pues si bien manifestó la intención de realizar una contratación directa, como lo dictaba el deber ser, decidió realizarla finalmente a través del Contrato Sindical por temas de economía. Se resalta en este punto que la prestación del servicio de salud sí hacía parte del objeto misional de la institución y era una de sus labores principales y permanentes, de manera que no podía ser contratado a través de cooperativas o terceros, con violación de

los derechos constitucionales, legales y prestacionales de los trabajadores, con fundamento en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010; se añade que en este caso no era relevante el hecho de que se hubiera desvirtuado o no la presunción de contrato de trabajo del artículo 24 del CST, pues el contrato sindical se había utilizado con el propósito de eludir las obligaciones laborales que se causaron a favor de la demandante de manera que, en los términos del artículo 35 del CST, el HOSPITAL MARCO FIDEL SUAREZ era el verdadero empleador y SER SANO un simple intermediario, y debían responder solidariamente del pago de las obligaciones laborales, todo en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas. Por último, se hace referencia a la indemnización moratoria, donde se señala la mala fe del HOSPITAL MARCO FIDEL SUAREZ, pues contrató a la demandante a través de una organización sindical para desarrollar labores misionales permanentes de la institución, eludiendo sus obligaciones laborales con la misma.

Por su parte, el llamado en garantía **ASEGURADORA SOLIDARIA COLOMBIA, se pronuncia ante los alegatos de conclusión** manifestando que el problema jurídico que se debe resolver en la segunda instancia del presente proceso, consiste en analizar si en realidad se demostró en el transcurso del proceso que existió un contrato de índole LABORAL entre la demandante y la ASOCIACIÓN GREMIAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD SER SANO, y si como consecuencia de ello, hay lugar al pago de prestaciones sociales, aportes a pensión e indemnizaciones y, en consecuencia, si las llamadas en garantía deben responder por alguna suma. Ahora bien, al resolver el problema jurídico planteado en este juicio, el Juez de primera instancia ABSOLVIÓ de toda responsabilidad a la ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA, pues se consideró que quedó probada la excepción de ausencia de legitimación en la causa, alegada por la accionante, al no estar facultado el sindicato SER SANO para recibir los beneficios de la póliza, pues no es el asegurado ni beneficiario de la misma.

Que la sentencia de primera instancia, al igual que la apelación, demuestran la voluntad de todos los intervinientes en el proceso de mantener lo resuelto en primera instancia, por lo cual se insiste en que se debe confirmar la absolución de ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA.

El Juez de primera instancia consideró que dentro del proceso quedó acreditado que no existió un contrato laboral entre la demandante y SER SANO, pues concluye que el verdadero empleador fue el HOSPITAL MARCO FIDEL SUÁREZ y SER SANO un simple intermediario; en ese sentido, al no estar vinculado al proceso el Hospital y al no ser entonces la entidad demandada responsable de los reclamos que se hacen en la demanda, fue absuelta. Respecto a SOLIDARIA DE COLOMBIA, se considera de forma correcta que las pólizas expedidas por la aseguradora no tenían cobertura pues el llamante en garantía, SER SANO, no estaba legitimado por activo para llamar en garantía a SOLIDARIA. Además, se consideró que prospera la excepción de inexistencia de la obligación al no amparar el contrato realidad. Por lo anterior, el despacho negó todas las pretensiones en contra de SOLIDARIA.

Por otro lado, si bien la parte demandante presentó recurso de apelación frente a la sentencia de primera instancia, como único apelante en ningún aparte formuló reparos en contra de la decisión del Juzgado, de absolver de toda responsabilidad a SOLIDARIA, por encontrar probada la ausencia de cobertura de sus pólizas y falta de legitimación en la causa de SER SANO.

Teniendo en cuenta que la sentencia de segunda instancia, únicamente debe versar sobre los argumentos expuestos por los apelantes, esto según el artículo 328 del CGP, y que el apelante en el presente caso no formuló ningún tipo de reparos en contra de la decisión atinente a la ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA ENTIDAD COOPERATIVA. La sentencia de primera instancia, considera que deberá ser confirmada, pues no hay lugar a la modificación de la misma, toda vez que no hay reproches en su contra.

Ahora bien, al momento de analizar la relación jurídica sustancial que vincula a la ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA en este proceso, basada en la póliza de cumplimiento a la que se ha hecho referencia, no se deberá llegar a otra conclusión que absolver de todas y cada una de las pretensiones del llamamiento en garantía de SOLIDARIA, como lo hizo el Juez de primera instancia, porque existe falta de legitimación en la causa por activa, los contratos amparados no presentan incumplimientos, no hay cobertura del contrato realidad.

El apoderado de la aseguradora enfatiza que, en el hipotético y remoto caso, en que se considere que la ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA debe responder por alguna suma de dinero, deberá tener muy en que, en la póliza de seguro de cumplimiento aquí analizada, existe un valor asegurado, que es la cifra máxima por la cual la aseguradora debe responder en caso de materialización del riesgo asegurado y en ningún caso, las obligaciones de la aseguradora podrán sobre pasar este límite. En ese sentido, se tiene que el valor asegurado de cada póliza, para el amparo de salarios, prestaciones e indemnizaciones, es el siguiente:

- 505-47-994000000003: \$418.000.000
- 505-47-994000000347: \$390.000.000
- 530-47-994000022624: \$322.000.000
- 530-47-994000024450: \$397.000.000
- 530-47-994000025469: \$389.000.000

Luego del análisis antecedente, queda claro entonces que, frente a la ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA, no se debe llegar a conclusión diferente a la que llegó el Juzgado de primera instancia, quien determinó que no existía cobertura de la póliza expedida por la demandante y que no existía relación laboral con SER SANO.

## **PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO**

El problema jurídico en esta instancia gira en determinar en virtud del **recurso de apelación** si entre la demandante LINA MARIA VALENCIA y la ASOCIACIÓN GREMIAL SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD -- SER SANO- existió un contrato realidad y en caso de ser positivo si hay lugar al pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones solicitados en la demanda. El anterior problema jurídico se abordará en el siguiente orden:

### **1. De la existencia de la relación laboral**

En lo que respecta al requisito establecido en el artículo 23 del C. S. de T. subrogado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990, se tiene que, para que exista contrato de trabajo se debe acreditar 1) “La actividad personal del trabajador”,

2) “La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador”, y 3) “Un salario como retribución del servicio”.

Por ende, es la parte demandante la que tiene la carga probatoria según lo establecido en los artículos 164 y 167 del C.G.P, de demostrar la **prestación personal del servicio** con el empleador demandado y que, por ello, recibió una remuneración, además de los extremos temporales de la relación y el salario; tal y como lo ha señalado la Corte suprema de Justicia en sentencia SL5453-2018.

En orden de lo anterior, para efectos de declarar la existencia de una relación laboral, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha establecido de manera pacífica y reiterada, que resulta necesario acreditarse la prestación del servicio por quien alega ser trabajador, indicándose entre otras en la sentencia SL4518-2021 al citar la SL16528-2016, que:

*“Para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada. Sin embargo, no será necesaria la acreditación de la citada subordinación, con la producción de la respectiva prueba, en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de la presunción legal consagrada en el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo que reza: «Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo», la cual puede ser desvirtuada con la demostración del hecho contrario, es decir, que el servicio no se prestó bajo un régimen contractual de índole laboral.” (Subraya intencionales de la Sala)*

Una vez probada la prestación personal del servicio nos encontramos ante la presunción del artículo 24 del C.S.T, el cual establece la presunción de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, debiendo de esta forma la parte demandada desvirtuar la subordinación para efectos de desacreditar dicha presunción., tal y como se ha expuesto por la jurisprudencia entre otras en sentencias de la CSJ SL 1905/18, SL 6868/17, SL 878/13 y 42167 del 06/03/12, y en reciente sentencia SL1233 del 06 de abril de 2022, SL 1179 del 05 de abril de 2022.



Lo anterior significa, que a la parte demandante le basta con probar la prestación o la actividad personal, para que se presuma el contrato de trabajo y es a la parte demandada a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado quien presta el servicio, lo que se traduce en un traslado de la carga probatoria, demonstrando que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma autónoma, totalmente independiente y no subordinada, bajo un nexo distinto del laboral, sin que ello se torne en una prueba diabólica. Sobre el particular véanse las sentencias SL4027-2017 y SL365 de 2019.

Partiendo de lo anterior se tiene que la parte demandante afirma haber existido un vínculo laboral entre esta y la asociación gremial sindical de trabajadores de la salud -SER SANO-, y por el contrario esta última aduce que el vínculo con la accionante estuvo regido por un contrato sindical y no por uno laboral.

Para el caso bajo estudio obran dentro del proceso las siguientes pruebas documentales:

- copia de contrato 001 del 2012 suscrito entre la ESE Hospital Marco Fidel Suárez de Bello y la asociación gremial de trabajadores de la salud -SER SANO-. (fls 37 a 43 de la contestación de la demanda)
- copia de contrato 01 de 2013 suscrito entre las mismas partes, (fls 44 a 51 de la contestación de la demanda)
- copia del contrato número 002 de 2014 suscrito entre la ESE Hospital Marco Fidel Suárez de Bello y -SER SANO-, (fls 52 a 61 de la contestación de la demanda)
- copia de contrato colectivo 58 de 2014 suscrito entre las mismas partes, (fls 62 a 71 de la contestación de la demanda)
- Copia reglamento contrato sindical (fls 72 a 110 de la contestación)
- Copia de solicitud de aceptación y afiliación a la asociación gremial sindical de trabajadores de la salud -SER SANO- de los años 2012, 2013 y 2014, (fls 46, 53 de la demanda, 146 a 148, 150, 151 de la contestación)
- Copia de vencimiento de contrato colectivo año 2013, (fls 149 de la contestación)
- Copia de los convenios de participación de ejecución de contrato sindical del año 2016, (fls 47 a 52, 54 a 59 de la demanda, 152 a 163 de la contestación).

- Copia de la historia laboral de Protección S.A, (fls 60 a 66 de la demanda)

Ahora, respecto al contrato sindical alegado por la parte demandada debe decirse que el mismo al tenor de lo dispuesto en el artículo 482 del CST, es aquel que se celebra entre 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.

En orden de lo mencionado, el **artículo 483** ibídem, dispone 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. Y el **artículo 484** de la misma normativa consagra 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.

Partiendo de lo anterior ha de indicarse que como lo ha precisado la Corte Suprema, el contrato sindical bien puede considerarse sui generis, pues a pesar de contener rasgos netamente civiles, es evidente que incorpora 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, tal y como se ha dispuesto entre otras en sentencia CSJ SL. 13 dic. 1994, rad. 7136, reiterada en sentencia CSJ SL. 11 feb. 2009, rad. 32756 y SL4616 de 2019, cuando al expresar que:

*“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.”*

Ahora, el artículo 01 del decreto 1429 de 2010 establece que: “el contrato sindical como un acuerdo de voluntades, de naturaleza colectivo laboral, tiene las características de un contrato solemne, nominado y principal, cuya celebración y ejecución puede darse entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos de empleadores, para la prestación de servicios o la ejecución de obras 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 y que se rige por las normas y principios del derecho colectivo del trabajo. Lo anterior está apoyado por el convenio 87 de la OIT”

En el mismo sentido el decreto mencionado consagra que las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical, el cual contendrá como mínimo las garantías previstas en tal 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. Y en el artículo 5º del referido Decreto 1429 de 2010 se estableció lo siguiente:

**Artículo 5º.** *En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical, el cual contendrá como mínimo las siguientes garantías en defensa de sus afiliados partícipes:*

**1. Tiempo mínimo de afiliación al sindicato para participar en la ejecución de un contrato sindical.**

2. Procedimiento para el nombramiento del coordinador o coordinadores en el desarrollo del contrato sindical.

3. Procedimiento para seleccionar a los afiliados que van a participar en el desarrollo del contrato sindical, así como la forma de distribuir entre los afiliados partícipes el valor del trabajo del grupo, garantizando que este sea como mínimo equivalente y nunca inferior al salario mínimo legal mensual vigente, en proporción a la participación individual.

4. Causales y procedimiento de retiro y de reemplazo de afiliados que participan en el desarrollo del contrato sindical.

5. Mecanismos de solución de controversias de quienes participan en la ejecución del contrato sindical, teniendo en cuenta la normatividad establecida tanto en los estatutos como en el reglamento específico del contrato colectivo, con el objeto de garantizarles a los afiliados, los derechos fundamentales al debido proceso y a la defensa.

6. Porcentaje del excedente del Contrato Sindical que se destinará a educación, capacitación y vivienda para los afiliados partícipes.

7. 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.

8. El sindicato promoverá la salud ocupacional de los afiliados partícipes.

9. Dado el plano de igualdad en la que intervienen los afiliados partícipes entre sí y con el Sindicato en la ejecución del contrato sindical, el reglamento deberá incluir lo pertinente a las compensaciones o participaciones y deducciones para los afiliados partícipes a que haya lugar.

10. Los demás derechos y obligaciones que se establezcan para los afiliados partícipes.

A su turno, el Decreto 36 de 2016 por medio del cual se modifican los artículos 2.2.2.1.16 al 2.2.2.1.23 y se adicionan los artículos 2.2.2.1.24 al 2.2.2.1.32 del Capítulo 1 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, reitera su definición y recuerda que este contrato es de naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal.

El anterior decreto, además, en la disposición 2.2.2.1.21 consagra:

**Artículo 2.2.2.1.21. Existencia previa y afiliados del sindicato.** Para la celebración de un contrato sindical debe acreditarse:

– La existencia previa del sindicato con al menos seis meses de constitución antes de la firma del contrato sindical.

– La afiliación de trabajadores vinculados a la empresa con la cual se celebra el contrato sindical.

– **La aprobación en asamblea de afiliados de la suscripción del contrato sindical.**

– *La estructura y capacidad administrativa y financiera para prestar los servicios, ejecutar las obras contratadas y cumplir con las obligaciones legales.*

Los anteriores requerimientos buscan evitar la intermediación laboral, que no es otra que el suministro o provisión de personal para realizar actividades propias del objeto social de su empresa, operación que no es permitida en nuestro ordenamiento jurídico, como lo indicó el Ministerio del Trabajo, en la Resolución 2021 del 9 de mayo de 2018, «[...]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»,

En igual sentido, frente al mismo asunto, la Sala Laboral de Corte Suprema de Justicia, en providencia SL3086 de 2021 explicó:

*En efecto, para la Sala, a pesar de la validez normativa, la vigencia y la legitimidad del contrato sindical en nuestro contexto, en todo caso ese instituto cuenta con límites constitucionales y legales, precisos y estrictos, dirigidos especialmente a lograr que no se pervierta, en su naturaleza y efectos, y se resguarden los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores.*

*(...)*

*Por otra parte, dentro de esos mismos límites legales estrictos, para la Sala está claro que, como lo dedujo el Tribunal, **los contratos sindicales no pueden convertirse en meros artilugios jurídicos, a partir de los cuales se da un verdadero proceso de suministro de personal para las actividades naturales, permanentes y misionales de la empresa, que convierte a las organizaciones sindicales en simples intermediarias y que desformaliza y precariza el empleo.***

*En efecto, en primer lugar, para la Corte una lectura racional y lógica del mismo artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, permite evidenciar que el contrato sindical no fue diseñado por el legislador para que el empleador pudiera desligarse íntegramente de todo su personal, necesario dentro de su esquema de producción o de prestación de servicios e indispensable para el ejercicio natural de su empresa, con el ánimo de entregarlo a terceros que le garantizaran una inmunidad plena en materia de derechos y garantías laborales.*

*Contrario a ello, para la Sala **el contrato sindical fue concebido como una fórmula contractual especial y restringida, para atender***

**necesidades particulares y contingentes de la empresa, que, antes que solucionarse en el mercado de prestadores de servicio, se pudiera atender con los propios trabajadores y sus organizaciones sindicales, bajo reglas de autonomía y cooperación sindical.** Es decir que, por principio, el ejercicio del contrato sindical requiere lógicamente de un sistema de relaciones laborales firme, con organizaciones sindicales sólidas y actuantes en el marco de una empresa, gremio o industria, y no de simples instituciones de papel confeccionadas para intermediar indebidamente en el marco de las relaciones laborales y para asumir toda la responsabilidad frente a los trabajadores.  
(...)

Partiendo de lo anterior aplicado al caso en concreto se observa que según la prueba obrante en el expediente obra solicitud de afiliación de la demandante a la agremiación sindical -SER SANO- del, **del 30 de abril del 2012, 01 de abril del 2013 y del 20 de marzo del 2014** así como las cartas de aceptación número 97 y 107 en las que se indica que la admisión a la agremiación sería a partir del 15 de febrero de 2013 y posteriormente el 01 de enero del 2014, no obstante lo anterior también es cierto que solo se aportaron los convenios de participación de un contrato sindical a partir del año 2016, concretamente para los periodos de enero a junio del año 2016 y de Julio a diciembre del año 2016.

Es claro además, que a pesar de que la demandada -SER SANO- acepta el hecho de la demandante haber prestado los servicios a favor de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez de Bello desde el 15 de febrero del 2013, atendiendo a los requerimientos legales para esta clase de contratos como lo es el contrato sindical, se echa de menos los certificados de depósito de los contratos sindicales correspondientes a los años 2013-2014 y del primer semestre del 2015, pues se tiene que solo se allegó el certificado de depósito de los contratos sindicales celebrados en el segundo semestre del año 2015, (fls 89 y ss de la contestación).

Así mismo no se observa reglamento de los contratos sindicales de los años 2012, 2013, 2015 y 2016, pues solamente se aporta el reglamento del contrato 002 de 2014 correspondiente al primer trimestre del año 2014 (fls 73 y ss de la contestación), y ni se observa en el del año 2016 la aprobación en la asamblea de contrato sindical, requisito que se debió cumplir al menos con el segundo contrato de asociación sindical del año 2016 que tuvo vigencia del

primero de julio al 31 de diciembre del 2016 al tenor de lo consagrado en el decreto 36 de 2016

A pesar de lo anterior y de tener claro que dentro del proceso no se demostró la existencia de un contrato sindical entre la demandante y ASOCIACIÓN GREMIAL SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD -SER SANO- al no cumplirse con los requisitos legales para la configuración del mismo, lo cierto es que la consecuencia de ello podrá desembocar en sanciones de tipo administrativo por parte del ministerio del trabajo, pero no por esas circunstancias tenerse al sindicato como empleador, pues se repite, para que exista un contrato de trabajo o una relación laboral, se debía demostrar la prestación personal del servicio a favor de la asociación gremial sindical y la subordinación de la misma frente a la demandante, es decir, el acatamiento de órdenes, el cumplimiento de reglamentos de trabajo, la potestad de impartir disciplinariamente sanciones, el horario, etc, y toda vez que el presente proceso se encuentra huérfano de prueba documental o testimonial al respecto, además de que la misma demandante en la demanda señala que el servicio personal fue prestado a favor y en las instalaciones de la ESE Hospital Marco Fidel Suarez de Bello.

En razón de lo anterior no puede prosperar la pretensión de la parte actora de que se declare que entre esta y la asociación gremial sindical de trabajadores de la salud -SER SANO- existió una relación laboral desde el 01 de enero del 2012 entre hasta el 31 de diciembre del 2016, y en consecuencia no hay lugar al pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones solicitados en la demanda, pues en caso tal, y como no se probó la existencia del contrato sindical ya mencionado, quien debió ser el verdadero empleador seria la ESE Hospital Marco Fidel Suárez de Bello, lugar donde prestó sus servicios de auxiliar de enfermería, sin embargo, debe precisarse que dicha entidad no fue vinculada al presente proceso, debiéndose además advertir que como el cargo desempeñado por la demandante lo fue en calidad de auxiliar de enfermería perteneciente al nivel asistencial, ello implica que seria empleada publica, y por lo tanto dicha controversia no podría ser en momento alguno conocida por la jurisdicción ordinaria laboral sino por la jurisdicción contenciosa.

Por lo anterior lo legal y pertinente se **CONFIRMAR** la sentencia recurrida por la parte demandante, conforme a las consideraciones antes mencionadas.

Costas en esta instancia por no salir averse el recurso de apelación a cargo de la parte demandante en la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, de conformidad con lo expresado en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia por no salir averse el recurso de apelación a cargo de la parte demandante en la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

**TERCERO:** Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados.



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**



**GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**



  
**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**



**SECRETARÍA SALA LABORAL**

**EDICTO VIRTUAL**

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

DEMANDANTE	: LINA MARIA VALENCIA
DEMANDADO :	: ASOCIACIÓN GREMIAL SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD -SER SANO-
LLAMADO EN GARANTIA	: ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA S.A. COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. CONFIANZA
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-088-31-05-001-2019-00363-01
RADICADO INTERNO	: 298-22
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA

Magistrado Ponente  
**HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

**CONSTANCIA DE FIJACIÓN**

Fijado el 01 de febrero de 2023 a las 8:00am

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Se desfija el 01 de febrero de 2023 a la 5:00pm

  
**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
SECRETARIO