

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**  
**Medellín, quince (15) de mayo de dos mil veintitrés (2023)**

DEMANDANTE	: DANIELA SUAREZ BEDOYA
DEMANDADO	: IPS UNIVERSITARIA
LITISCONSORTE NECESARIO:	SINDICADO DE PROFESIONES Y OFICIOS DE LA SALUD "DARSER"; FEDERACIÓN GREMIAL DE TRABAJADORES "FED SALUD"
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-023-2018-0622-01
RADICADO INTERNO	: 348-22
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO	: 105

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**

Pretende la parte accionante solicita se DECLARE que entre la señora DANIELA SUAREZ BEDOYA, y los demandados, IPS UNIVERSITARIA existió una relación laboral desde el **9 de enero de 2015 hasta el 2 de agosto de 2016**; que dicha relación laboral finalizó mediante renuncia presentada por la demandante; y se DECLARE que el salario con el cual se deben liquidar las prestaciones sociales y demás conceptos adeudados equivale al promedio del último año devengado antes de la terminación de la relación laboral.

Solicita además se CONDENE al pago de las horas extras diurnas, nocturnas, recargos nocturnos, horas extras festivas diurnas y nocturnas,

horas extras dominicales, prima de servicios y vacaciones; además se ordene pagar el valor faltante de la licencia de maternidad haciendo a su vez una reliquidación con el valor promedio del salario del último año devengado por la accionante; que se CONDENE al pago de la sanción contemplada en el artículo 65 del CST por el no pago de las prestaciones sociales en su totalidad; además de la cancelación de costas procesales.

Como supuestos facticos manifestó que en el mes de enero de 2015 ingresó al SINDICATO DE PROFESIONES Y OFICIOS DE LA SALUD “DARSER” como “afiliada participe” con el fin de presentar sus servicios como **auxiliar de enfermería** en la Clínica León XIII; la relación laboral tuvo su origen el día **9 de enero de 2015 hasta el 2 de agosto de 2016**; durante los turnos realizados por la accionante en la Clínica León XIII afirma que se debían cumplir los turnos asignados desde la coordinación de “DARSER” al igual que las indicaciones de la enfermera jefe que estuviera acompañando el turno del hospital; la demandante complementa la descripción de su relación laboral argumentando que los horarios, de igual manera que el salario que devengaba, eran variables y por lo tanto los cuadros de compensación mensual eran diferentes entre sí; que, a causa de su horario y remuneración variables no le fueron reconocidas las horas extras, de ningún tipo, durante el tiempo que laboró para la clínica. La reclamante disfrutó de una licencia de embarazo durante el **19 de enero de 2016 hasta el 22 de mayo de 2016**, la cual sería cancelada con base a un salario fijo, desconociendo la base variable que fundamenta la remuneración de la accionante; el día 2 de agosto de 2016, la señora DANIELA SUAREZ BEDOYA presentó ante la empresa su renuncia formal y, desde esa misma fecha, no se han cancelado ningún dinero relacionado con las prestaciones sociales a las cuales argumenta tener derecho.

A pesar de existir un contrato firmado entre la demandante y el sindicato “DARSER”, el contrato realidad se presentó entre la INSTITUCION PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA “IPS UNIVERSITARIA” por ser Clínica León XIII donde la demandante desempeñaba la totalidad de sus funciones; expresa el demandante que, con el fin de realizar la respectiva liquidación, se solicitó a la Clínica León XIII a través de un derecho de petición todos los cuadros de turnos que se tuviera en poder del demandado; sin embargo, la IPS

UNIVERSITARIA dio una respuesta negativa ante la solicitud elevada por la accionante con documento fechado el 6 de agosto de 2018.

La demandante afirma que presentó el día 3 de octubre de 2018 una reclamación por escrito ante la entidad demanda ante la cual se daría una negativa en el documento radicado: 2018-005407 argumentando la inexistencia de la relación laboral con la demandante.

En auto del 31 de Julio de 2019, el Juzgado de Conocimiento ordenó integrar al SINDICATO DE PROFESIONES Y OFICIOS "DARSER" y FEDSALUD al proceso en calidad de litisconsortes necesarios por pasiva. De igual manera, en el mismo acto, fue llamado en garantía a FEDSALUD a petición de la IPS UNIVERSITARIA (fl. 203 del expediente digital 0000).

### **CONTESTACIONES A LA DEMANDA**

**La IPS UNIVERSITARIA en su contestación a la demanda** indicó que no es cierto que entre la demandante y la entidad existiera algún tipo de vínculo laboral pero reconoce que se presentaron ante la misma diversas solicitudes por parte de la accionante a las cuales se les dio respuesta negativa argumentando la inexistencia del contrato laboral; además se sostiene que lo devengado por la accionante es fruto de su relación con el gremio DARSER y que la misma, de manera libre y voluntaria, firmó un contrato con el gremio fruto del cual se generan unas compensaciones, no salario; se argumenta que sobre el hecho de la supuesta relación laboral real entre IPS UNIVERSITARIA y la demandada es un asunto que deberá ser concluido en juicio por lo tanto no lo considera un hecho propiamente dicho. En cuanto a los demás hechos de la demanda no le constan y se opone a la totalidad de las pretensiones de la demanda solicitando que se absuelva a la IPS y se condene en costas a la demandante.

La parte demandada elevó ante el juzgado la solicitud de vincular al proceso como parte pasiva a FEDSALUD, argumentando una relación contractual entre ambos que justifica su integración.

En cuanto a las excepciones de mérito propuso las de buena fe, inexistencia de la obligación al no existir relación laboral, inexistencia de obligaciones

laborales a favor del demandante, pago y compensación, prescripción. (fls. 129 a 137 expediente digital 0000).

**EI SINDICATO DE PROFESIONES Y OFICIOS DE LA SALUD “DARSER”**

en la contestación a la demanda expuso que considera cierto que los afiliados al sindicato deben cumplir un horario y reciben una compensación equivalente; sin embargo, consideran parcialmente cierto que ese dinero devengado por la señora DANIELA SUAREZ BEDOYA cumple las funciones de remuneración económica pero no es considerado un salario al no existir una relación empleador-trabajador por recibir esta compensación por su trabajo como afiliada.

Indica que no es cierto como se relata la historia por parte de la demandada debido a la existencia de unas inconsistencias en cuanto a las fechas presentadas en la demanda; se considera que desde el 10 de diciembre de 2014 la demandante formaba parte del gremio, pero solo comenzaría a ser considerada una afiliada participe entre el **9 de enero de 2015 y el 2 de agosto de 2016**, día en el cual la accionante renunciaría por asuntos personales y no por falta de pago como se argumenta en la demanda; se considera que no es cierta la forma en que se describe la implementación de los turnos debido a que estos no tienen relación con IPS UNIVERSITARIA más allá de que en las instalaciones se desarrolla la labor, donde se considera que no existe una subordinación efectiva entre la demandante y la Institución Prestadora de Servicios de Salud.

Por otro lado, considera como falso, que la relación entre la demandante y DARSER sea de un carácter diferente al sindical, argumentando que la naturaleza del contrato colectivo laboral se mantiene durante todo el tiempo en que se laboró expresando incluso que todos los recargos nocturnos y recargos dominicales le fueron pagados al igual que la compensación anual e intereses y la compensación por descanso, afirmando que la demandante efectivamente hizo uso de estos descansos durante dos ocasiones en los meses de enero y junio; además se argumenta que la licencia de maternidad no se pagó en base a un salario fijo sino que se sujetó a un precio variable. En relación a los demás hechos considera que no le constan.

En cuanto a las pretensiones de la demanda, se opone a cada una de ellas argumentando la falta de una relación laboral que demuestre lo contrario.

Ataca puntos clave negando toda veracidad como lo son: el contrato realidad, la relación laboral entre el gremio y la demandante, el salario variable, el valor faltante de la licencia de maternidad, la sanción indemnizatoria por falta de pago y en costas procesales.

Propuso como excepciones de fondo las de prescripción, inexistencia de relación jurídica laboral individual, falta de causa para pedir e inexistencia de la obligación, pago, compensación u homologación, buena fe e inexistencia de una indemnización moratoria, pago de prestaciones sociales (fls. 293 a 299 expediente digital 0000).

**Por su parte la FEDERACIÓN GREMIAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD – FEDSALUD** responde expresando que no son ciertos los hechos que se fundamentan en la relación laboral individual debido a que el demandado considera que la relación que existe entre las partes es de carácter colectivo-laboral al no existir la concurrencia de los elementos que componen un contrato de trabajo. En relación con los demás hechos el demandado considera que no le constan debido a que es información que corresponde conocer al trabajador; se argumenta nuevamente la carencia de un salario y se resalta la figura de las compensaciones como parte del tipo de relación colectiva; también se presentan los hechos desencadenados en cabezas de terceros que el demandado acepta el posible valor probatorio que le dé el juzgado. Y se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda.

De otro lado propuso como excepciones de fondo las de prescripción, inexistencia de hechos que fundamenten las pretensiones de la demandante frente a FEDSALUD, inexistencia de nexo contractual entre la accionante y el demandado, inaplicación de las normas laborales individuales a los trabajadores afiliados a los sindicatos de gremio que ejecutan contrato sindical, no se configura relación laboral individual, excepción de error en la aplicación normativa, buena fe, pago y/o compensación (fls. 514 a 521 del expediente digital 0000).

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

En sentencia del 9 de noviembre de 2022, el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito, DECLARÓ probadas todas las excepciones propuestas por las

demandadas la de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, propuesta por la IPS UNIVERSITARIA y las de PRESCRIPCIÓN, PAGO Y COMPENSACIÓN propuestas por DARSER y FEDSALUD.

ABSOLVIÓ a las entidades demandadas de las pretensiones contra ellas aducidas por la señora DANIELA SUAREZ BEDOYA, y condenó en costas a la demandante fijando como agencias en derecho la suma de \$300.000.

### **CONSULTA**

El proceso llega a esta Corporación en el grado jurisdiccional de consulta de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del C.S.T.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Por su parte, **la apoderada de FEDSALUD** manifiesta como alegatos de conclusión los siguientes:

Que se configuró el fenómeno de prescripción para FEDSALUD y DARSER. En la sentencia proferida por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín se determinó, conforme a Derecho, que respecto de las entidades demandadas FEDSALUD y DARSER, se configuró el fenómeno de PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA DE LA ACCIÓN LABORAL, de conformidad con el Artículo 151 del CPTSS y el Artículo 488 del CST.

Lo anterior, debido a que se logró demostrar en la etapa probatoria, que al renunciar la demandante a DARSER el dos (2) de Agosto del año 2016, la prescripción de los derechos laborales vencía tres años después, es decir, el dos (2) de Agosto del año 2019, sin embargo, la citación para la diligencia de notificación personal, por medio de la cual FEDSALUD tiene conocimiento de la existencia del proceso, fue allegada a las instalaciones del Sindicato el día veintitrés (23) de Agosto del año 2019, encontrándose ya prescrito lo reclamado con la demanda.

En cuanto a que el contrato sindical es de naturaleza colectiva laboral, indicó lo siguiente: Deberá tener presente el Tribunal Superior de Medellín, en grado jurisdiccional de consulta, que FEDSALUD fue constituida en el año 2011 como una organización sindical de segundo grado, por lo que

necesariamente se encuentra integrada por sindicatos de gremio del sector salud, dentro de los cuales se encuentra el Sindicato DARSER, de conformidad con los Artículos 364, 417 y siguientes del CST; y entre quienes además, se suscribió un Convenio Intersindical el 27 de julio del año 2011, para la administración y prestación de servicios en enfermería profesional y auxiliar en la ejecución de contratos sindicales que FEDSALUD suscribiera en representación del Sindicato DARSER.

FEDSALUD en desarrollo y cumplimiento de las funciones propias de las organizaciones sindicales, consagradas en el numeral 3 del Artículo 373 del CST., y en representación de los sindicatos agremiados, suscribió con IPS UNIVERSITARIA, el CONTRATO SINDICAL No. 011 de 2011 con el fin de cumplir a cabalidad las funciones de la Federación. El Contrato Sindical es por su naturaleza colectivo laboral, consagrado en los Artículos 482 y siguientes del CST. y reglamentado por el Decreto 1429 de 2010 (Hoy copilado en el Decreto 1072 de 2015 arts. 2.2.2.1.16 al 2.2.2.1.24, modificado por el Decreto 036 de 2016), y el cual se rigió por las normas y principios del derecho colectivo laboral.

Así pues, quedó demostrado en primera instancia que la relación de la parte demandante en todo momento fue regida por las normas del derecho colectivo laboral, pues dicha relación surgió en virtud del contrato sindical suscrito entre FEDSALUD y la IPS UNIVERSITARIA. Además, fue concluyente en la etapa probatoria que no se configuraron los elementos esenciales de una relación laboral individual, establecidos en el Artículo 23 del CST., y en ningún momento la parte actora estuvo vinculada de esta forma.

Ahora, la sola ausencia de alguno de estos tres elementos desdibuja de manera automática la figura de la relación laboral individual, por lo que el contrato sindical es disímil al contrato individual de trabajo, principalmente por la ausencia de subordinación en los contratos sindicales, dado que la prestación del servicio se desarrolla en un plano horizontal con independencia y autonomía del contratante y del Sindicato.

Así las cosas, el único elemento que quedó probado en la sentencia proferida por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, fue el de la prestación personal del servicio, pues como se pasará a detallar la

presunción de subordinación quedó desvirtuada y DARSER pagó todas las compensaciones devengadas; lo que se traduce en que se realizó un análisis probatorio exhaustivo y ajustado a Derecho de las pruebas que se practicaron, por lo cual, es indicado confirmar la sentencia proferida en primera instancia.

Sin embargo, frente a la prestación personal del servicio, es importante indicarle al Tribunal que en materia del contrato sindical la prestación personal del servicio no existe, pues es el sindicato como persona jurídica es quien presta el servicio y no los afiliados partícipes de la organización sindical, de ahí que el contrato sindical sea suscrito por el representante legal del sindicato, como lo establece el Artículo 4 del Decreto 1429 de 2010 y en consecuencia, es el sindicato quien se obliga.

Que además la presunción de la supuesta subordinación entre la demandante y la IPS UNIVERSITARIA quedó desvirtuada por lo siguiente.

La parte demandante no logró acreditar en el debate probatorio, la supuesta subordinación con la IPS UNIVERSITARIA, pues de los testimonios y las pruebas documentales se concluyó todo lo contrario, inclusive en la sentencia del a-quo, proferida en audiencia de trámite y juzgamiento del 09 de noviembre del año 2022, se precisaron las confesiones que realizó la señora Daniela Suarez Bedoya, al indicar en el interrogatorio de parte lo siguiente:

- Confesó que envió la hoja de vida a FEDSALUD.
- Confesó que la inducción al Sindicato DARSER se la había realizado la jefa Catalina Gil Jiménez, a quien reconoció que pertenecía al Sindicato DARSER.
- Confesó que los turnos se los programaba DARSER.
- Confesó que las ordenes se las daba las jefas de enfermería que pertenecían a DARSER.
- Confesó que la jefa Catalina Gil Jiménez le otorgaba incapacidades, vacaciones y demás permisos.
- Confesó que el uniforme tenía el distintivo de DARSER.
- Confesó que tenía carné de identificación como afiliada al Sindicato DARSER.



- Confesó que se retiró del Sindicato DARSER voluntariamente, para cuidar a su hija.
- Confesó que después de su retiro, canceló su cuenta bancaria.
- Confesó que el Sistema NECTUNT, al cual tenía acceso, pertenecía a FEDSALUD.

Así las cosas, el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín llegó a la conclusión que la supuesta presunción de subordinación entre la señora Daniela Suárez Bedoya y la IPS UNIVERSITARIA, quedó totalmente desvirtuada, pues se evidenció en las pruebas practicadas en audiencia de trámite y juzgamiento, que era el Sindicato DARSER quien actuaba con autonomía técnica, administrativa y financiera frente a sus afiliados partícipes, sin injerencia alguna de la Institución Prestadora de Salud.

Además, la constitución de un sindicato, así como la afiliación al mismo, es un acto libre y voluntario que toda persona con el cumplimiento de ciertos requisitos legales, de tal suerte que aquél tiene derecho constitucional a ejercerlo, así mismo, posee la garantía a que ese derecho sea protegido, tanto por la legislación nacional, como la internacional.

Teniendo en cuenta esta situación, no es legal ni estatutariamente posible que FEDSALUD agremie personas naturales de manera directa, por lo que está probado que no se encontró presente el elemento subordinación establecido para las relaciones de tipo laboral, pues es claro que la incorporación al régimen sindical se realiza de manera libre y voluntaria, bajo la premisa de poseer un objetivo común, y es el mismo Ministerio del Trabajo, quien presenta una clara explicación al respecto, en la Cartilla de Contrato Sindical, página 14, pregunta 5.

En dicho sentido, la sentencia de primera instancia analizó el contrato sindical a la luz de los Artículo 22, 23 y 486 del CST, para determinar que el contrato sindical no constituye un contrato laboral individual, lo que se traduce que la señora Daniela Suárez Bedoya estuvo en todo momento fue regida por las normas del derecho colectivo laboral.

Que además se cumplió con el pago de las compensaciones devengadas, debiendo tenerse en cuenta que la sentencia emitida en primera instancia por el a-quo, reconoció que el Sindicato DARSER, de acuerdo con la

normatividad específica del contrato sindical, le realizó el pago a la señora Daniela Suárez Bedoya de todas las compensaciones devengadas durante la vigencia del convenio de ejecución, a saber:

- La compensación mensual (homologable al salario).
- La compensación anual (homologable a las cesantías).
- Los intereses a la compensación anual (homologable a los intereses sobre las cesantías).
- La compensación por descanso (homologable a las vacaciones).
- La compensación semestral (homologable a la prima de servicios).
- La liquidación definitiva.

Por lo anteriormente expuesto, se le solicita al Tribunal Superior de Medellín, que al momento de analizar la sentencia proferida en primera instancia, en el grado jurisdiccional de consulta consagrado en el Artículo 69 del CPT., y en caso de considerar equivocada la misma, se tenga como probado el pago y/o la compensación de las sumas solicitadas bajo las denominaciones establecidas en la legislación laboral ordinaria y que según las pruebas aportadas al proceso fueron reconocidas y pagadas en todo momento bajo los parámetros de la legislación sindical; así como también, deberá declararse la prescripción respecto de las prestaciones que al momento de presentarse la demanda, llevaren más de tres (3) años sin ser reclamados.

Esto con la finalidad de que no se produzca un enriquecimiento injustificado por parte de la accionante, debido a una doble compensación monetaria por el aporte de su trabajo al Contrato Sindical, el cual ya fue compensado por la respectiva entidad sindical de primer grado DARSER, pues según las pruebas aportadas por el demandante esta recibió varios pagos, los cuales corresponden a los valores y denominaciones que ella misma como afiliada al Sindicato recibió.

De esta manera, respetuosamente se le solicita al Tribunal Superior de Medellín, CONFIRMAR en todas sus partes, la sentencia proferida por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, en audiencia de instrucción y juzgamiento del 09 de noviembre del año 2022, toda vez que quedó demostrado que:

1. Frente a FEDSALUD y DARSER quedó configurado el fenómeno de prescripción de conformidad con los supuestos de hecho y los supuestos normativos ya referenciados.
2. La presunción de la supuesta subordinación entre la señora Daniela Suárez Bedoya y la IPS UNIVERSITARIA quedó desvirtuada.
3. La relación jurídica con la señora Daniela Suárez Bedoya fue regida en todo momento por las normas del derecho colectivo laboral.
4. El Sindicato DARSER cumplió con el pago de todas y cada una de las compensaciones devengadas por la señora Daniela Suárez Bedoya, durante la vigencia del convenio de ejecución.

**El apoderado judicial de DARSER**, indica que de conformidad con los intervalos de tiempo determinados durante el proceso, se observa que transcurrieron más de tres (3) años desde que acontecieron los hechos sobre los cuales la parte demandante asienta su demanda, pues al renunciar la demandante a DARSER el dos (2) de Agosto del año 2016, la prescripción de los derechos laborales vencía tres años después, es decir, el dos (2) de Agosto del año 2019; sin embargo, la citación para la diligencia de notificación personal, por medio de la cual DARSER tiene conocimiento de la existencia del proceso, fue allegada a las instalaciones del Sindicato el día veintitrés (23) de Agosto del año 2019, encontrándose ya prescrito lo reclamado con la demanda.

Analizados los hechos denunciados por la parte demandante y dadas las circunstancias que fundamentan la presentación de la demanda inicial, se puede observar claramente como se ha configurado la prescripción de las acciones legales como quiera que se han cumplido todos y cada uno de los presupuestos materiales para aplicar plenamente los artículos 151 del CPTSS y 488 CST.

Que la prueba más valiosa del proceso es el interrogatorio practicado por la parte pasiva a la señora Daniela Suárez Bedoya, del mismo se obtuvo las confesiones que deben ser tenido en cuenta y que dan lugar a confirmar la sentencia.

Que de conformidad con el material probatorio practicado se desvirtúa por completo la tesis de la parte demandante consistente en acreditar los

elementos del contrato individual de trabajo o lo que es lo mismo el contrato realidad. De las confesiones emitidas por la parte actora se logra acreditar, que los elementos que dan origen al contrato individual de trabajo consagrados en el artículo 23 del CST, como lo son la actividad personal, la continua subordinación y un salario como retribución, no se presentaron en los hechos demandados por la señora Daniela.

De las confesiones se puede acreditar con certeza, que no se presentó ningún elemento que estructure una relación individual de trabajo, razón por la cual la sentencia de primer grado debe ser confirmada en su totalidad.

Que de conformidad con las pruebas practicadas y en especial las confesiones realizadas por la demandante, se puede concluir con certeza la ausencia de los elementos estructurantes del contrato individual de trabajo. Es importante recordar que para que se dé el elemento esencial de la subordinación debe existir una continua dependencia del trabajador respecto del empleador, que le faculta para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponerle reglamentos, el cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.

En el presente caso, hay ausencia del elemento esencial de la subordinación por las razones que se pasan a exponer:

- La jefa Catalina Gil era quien le otorgaba las vacaciones.
- La demandante coordinaba con Catalina Gil las vacaciones.
- Los permisos o novedades en el trabajo, la demandante se las informaba al jefe del servicio y este al jefe Catalina Gil.
- La Señora Daniela Suarez, todo el tiempo portaba carné de DARSER.
- La demandante se retiró del trabajo para cuidar a su hijo.
- La jefa Catalina Gil, era la representante legal del sindicato.
- La señora Daniela Suarez, manifestó conocer el sistema NECTUNT, el ingreso de lo otorgó DARSER y FEDSALUD, en el evento de tener inconveniente también se comunicaba con estos.

Por el contrario, la parte pasiva logró demostrar que existió un verdadero contrato sindical entre las partes, el mismo nunca se desnaturalizó o

desbordó los límites que la ley y los decretos reglamentarios. Por su parte, la demandante confesó que se encontraba afiliado al sindicato DARSER, que asistió a las capacitaciones, reuniones y fue beneficiario de los excedentes que el sindicato distribuyó en asamblea, evento que de entrada conlleva a desestimar la tesis planteada por la actora en el libelo de la demanda.

Dicho lo anterior, se evidencia que no se desvirtuó o desnaturalizó en ningún momento la existencia del contrato sindical suscrito entre las partes, en la medida que no se incurrió en las prohibiciones que establece el decreto 1429 de 2010, hoy copilado en el decreto 1072 de 2015 – Decreto Único reglamentario del sector trabajo – modificado por el decreto 036 de 2016.

Es importante resaltar que en Colombia todas las formas de trabajo están protegidas por el artículo 25 CN, cada una con su propia normatividad. En esta modalidad se conjugan principios de participación en la gestión de las empresas por parte de los trabajadores, autonomía, derecho de asociación sindical, distribución de la riqueza (excedentes) entre quienes aportan su fuerza de trabajo, a diferencia de la empresa empleadora donde las utilidades son para los propietarios y no para quienes son sus trabajadores.

Que, de las pruebas testimoniales, interrogatorio y testimonios, se logró probar que a la accionante le fueron cancelados todos y cada uno de los derechos económicos derivados de su condición de afiliada partícipe (Compensación básica mensual, semestral, anual, por descanso, auxilios y beneficios) a que estaba obligado DARSER, de acuerdo con el Decreto 036 de 2016 y el Reglamento del Contrato Sindical.

Por otro lado, se puede evidenciar en la prueba documental denominado Informe Histórico de pagos y certificados emitidos por ASOPAGOS y Aportes en Línea que la demandante durante todo el tiempo que permaneció en el Contrato Sindical se le realizó la cotización al Sistema General de Seguridad Social con base al 100% de la compensación básica mensual, lo que en el Régimen Laboral Individual equivale a salario, razón suficiente por la cual no procede realizar nuevamente el pago.

En cuanto al pago de la liquidación, debe tener presente el Tribunal, que la actora confesó que al momento de retirarse del sindicato canceló su cuenta

de ahorros Bancolombia, sin que le informará al sindicato el número de su nueva cuenta, razón por la cual, el sindicato se vio en la obligación de constituir depósito judicial.

Por todo lo anterior, se solicita confirmar la decisión de primer grado en su totalidad por hallarse probada la prescripción como quiera que operó a cabalidad el fenómeno extintivo contenido en el Estatuto de Procedimiento Laboral y de Seguridad Social.

Por otro lado, **el apoderado de IPS UNIVERSITARIA**, luego de hacer un recuerdo de los fundamentos facticos de la demanda y su contestación indica que el problema Jurídico fue dado desde la audiencia inicial, consistente en determinar si en el caso que nos ocupa se da el principio realidad sobre las formas artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, en consonancia con el artículo 23 del código sustantivo del trabajo donde se establecen los elementos buen trabajo.

La hipótesis de la defensa consiste en que no hay lugar a un contrato realidad con base en todos los elementos probatorios que aquí ya se han tratado. No queda probado y por el contrario la parte pasiva no logra efectuar todos los elementos propios del artículo 53 del CST empezando por el primero de ellos el cuál es la subordinación. Es evidente que no hay ningún elemento que lo que acredita que subordinación, no hubo testigos que pudieran aseverar el nombre de ningún funcionario que hubiera impuesto órdenes a la señora Daniela, así como tampoco el cumplimiento propio del reglamento interno de trabajo, por el contrario, se logra determinar que es una persona que estuvo poco tiempo desarrollando sus actividades de trabajo y que estuvo incapacitada mucho tiempo producto de su licencia de maternidad.

En cuanto al tema del contrato sindical hay que decir que es una figura totalmente válida para contratar. El artículo 35 de la CPN de Colombia protege el trabajo en y en todas las modalidades y dentro de ellas está comprendido el contrato sindical, que al lado de la convención y el pacto colectivo son figuras que están contenidas y reglamentadas, son totalmente válidas siempre cuando no se cruzan unos parámetros que las desnaturalizan. No existen elementos que logren avizorar que la figura del contrato sindical está desnaturalizada. En ningún momento se logró

demostrar que hay un paralelismo laboral y es que existen funcionarios de la IPS UNIVERSITARIA que desarrollaban las mismas labores que los del contrato sindical, pues quedó claro con los testigos llegando al punto de que todo el proceso de enfermería estaba contratado para un contrato sindical, que existían personas con beneficios distintos a los del contrato sindical y que no había personas con diferentes vinculaciones y mejores condiciones.

En lo referente a las prestaciones económicas solicitadas por la parte demandante se tiene que los pagos que la demandante solicita ya fueron pagados bajo la modalidad propia del contrato sindical. En cuanto a la liquidación fue pagada de forma oportuna y la carta del retiro fue voluntaria. Con todo y en consonancia de lo anteriormente expuesto, el despacho encuentra que no existen elementos que constituyan un contrato realidad. Se destaca que independiente del nombre que lleve el contrato este último debe cumplir con sus elementos propios. El contrato sindical, contemplado en el artículo 482 del CST, goza de autonomía administrativa y financiera y que es equivalente a un contrato por obra o labor. Frente a la Subordinación deja claro que las mencionadas órdenes de trabajo fueron impartidas directamente por la jefa Catalina, funcionaria de DARSER, y que la IPS UNIVERSITARIA no es más que un tercero usuario completamente ajeno a direccionar, dirigir o incluso subordinar a la demandante. De los testigos manifiesta que son claros, uniformes y precisos al señalar que la contratación era a través de contratos sindicales, y que era dar ser quien daba las ordenes, así como quien suministraba los uniformes y permisos. De una hermenéutica integral de toda la prueba y analizando uno a uno de esa relación laboral, no encuentra el despacho acreditados los elementos del contrato de trabajo para declarar la existencia de una relación laboral entre la IPS UNIVERSITARIA y la demandante.

La prestación personal del servicio es el único elemento que se encuentra probado, pero lo hizo como afiliada participe de DARSER. No hubo continuada subordinación de la IPS UNIVERSITARIA, y finalmente se tiene el salario como retribución del servicio, que a la demandante le pagaban las compensaciones DARSER como se evidencia dentro de su testimonio. Se declara inexistencia de la obligación por no existir una relación laboral probada.

De conformidad con lo expuesto, se solicita al que se EXONERE a la IPS UNIVERSITARIA de todo lo pretendido por la demandante y que, como consecuencia de ello, se mantenga el fallo dictado por el Señor Juez 23 Del Circuito De Medellín.

### PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO

El problema jurídico en esta instancia gira en determinar si entre la demandante DANIELA SUAREZ BEDOYA y la demandada IPS UNIVERSITARIA 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:

#### 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, demostrando 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 IPS UNIVERSITARIA-, y por el contrario esta última aduce no haber temido ningún vínculo con la demandante pues indica que la prestación del servicio para dicha entidad como beneficiaria se dio en virtud del contrato sindical suscrito por esta con el SINDICADO DE PROFESIONES Y OFICIOS DE LA SALUD "DARSER".

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, y después de ser valorada en su conjunto con base en las reglas de la **sana crítica y la libre formación del convencimiento** (art. 61 del CPL), se permite la Sala concluir que para el presente caso no se cumplen los presupuestos para tener por probada la relación laboral pretendida entre la demandante DANIELA SUAREZ BEDOYA y la demandada IPS UNIVERSITARIA, por lo siguiente:

Para el caso bajo estudio no es objeto de discusión según la prueba obrante en el folio el 02 y siguientes del PDF 03, (anexos de la demanda), correspondiente al contrato suscrito entre Daniela Suárez Bedoya y el sindicato DARSER que entre dichas partes existió un convenio sindical teniendo la demandante la calidad de afiliada partícipe ha dicho sindicato desde el **9 de enero del 2015 al 02 de agosto de 2016**, (contrato de folios 57 PDF 03), y prestando sus servicios como auxiliar de enfermería precisándose que ese contrato sindical deriva también del convenio celebrado entre el sindicato DARSER y FEDSALUD a folio 40 a 48 del PDF 14 expediente digital, esto es, el contrato número 001 entre el 01 de agosto del 2011 y el 31 de diciembre del 2016

Dentro del proceso se practicaron las siguientes pruebas.

La demandante rindió interrogatorio de parte manifestando entre otras cosas que fue afiliada partícipe del sindicato DARSER desde que la contrataron para laborar en la IPS UNIVERSITARIA, que su afiliación a dicho sindicato se dio cuando mandó la hoja de vida a FEDSALUD que dirigía DARSER, precisando que FEDSALUD tiene varias agremiaciones entre ellas DARSER y ahí empezó la contratación. Indicó que la jefe catalina perteneciente a DARSER, (presidente del sindicato DARSER), era quien le autorizaba los permisos, coordinaba los turnos, y con quien coordinaba el periodo de vacaciones, que DARSER era a través de quien se le realizaba el pago de las compensaciones, que ante cualquier imposibilidad para laborar, permiso o situación similar notificaba dicha situación primero al jefe de servicio de turno y el jefe de turno informaba a la Jefe catalina y que el feje de turno pertenecía a DARSER.

Que Tenia uniforme y este era brindado por la IPS a través de DARSER que tenia el logo de DARSER, que ella presentó el retiro del sindicato por quedarse al cuidado de su hijo,

Acepta que la cuenta de ahorros que tenía registrada en el sindicato para la fecha en la que estuvo afiliada la cuenta número 54336029841 fue cancelada por ella días después de retirarse del sindicato, así mismo acepta que disfrutó de su periodo de vacaciones, que tenía acceso al sistema NECTUNT, y que el mismo fue dado por FEDSALUD o DARSER, y que recibía capacitaciones en la IPS a cargo de DARSER.

De igual modo se recibieron los testimonios de CLAUDIA YANNETH CORREA GARCÍA, WEIMAR ARANGO MEDINA, LEIDY JOHANA GÓMEZ BERMÚDEZ, quienes manifestaron de forma concordante en lo que respecta al proceso que la contratación del personal que laboraba en la IPS UNIVERSITARIA era a través de convenios con las agremiaciones sindicales, y en el caso concreto de la demandante con DARSER, a través del contrato sindical entre FEDSALUD Y DARSER, y que este ultimo era quien daba las órdenes a la señora DANIELA SUAREZ BEDOYA a través de sus líderes de servicio, que los permisos los tramitaba y le eran concedidos a través del sindicato DARSER y era este que realizaba el pago de la seguridad social y la compensación de sus afiliados entre ellos la demandante, y que era dicha agremiación sindical el que suministraba los uniformes.

Ahora, para la sala las manifestaciones realizadas por el señor JUAN ESTEBAN PALACIO VALENCIA, quien dijo ser compañero permanente de la demandante, no tiene peso probatorio alguno para demostrar la pretendida relación laboral de la demandante con la IPS UNIVERSITARIA pues este fue claro en manifestar que lo que sabía era por lo que la demandante le contaba en las conversaciones que tenía de camino a su casa, mas no porque le constara personalmente la prestación personal del servicio de la señora DANIELA SUAREZ BEDOYA, y la forma en que este se ejecutaba.

En orden de lo mencionado se tiene por cierto según las confesiones realizadas por la demandante en el interrogatorio de parte que la jefe Catalina era quien le otorgaba los permisos, que el período de vacaciones lo coordinaba con la jefe Catalina, que al servicio de enfermería lo coordinaban los jefes del servicio que pertenecían a DARSER, que recibía pago de compensaciones a través de DARSER, que cualquier permiso o

situación se la informaba al jefe de turno y esta le informaba a la jefe Catalina que pertenecía a DARSER, que el jefe era contratado por para laborar en la IPS UNIVERSITARIA, que los uniformes se los suministraba DARSER y tenía el logo de la misma, que portaba un uniforme y un carnet de DARSER, que se retiró voluntariamente del sindicato para cuidar a su hija, que la jefe Catalina era la representante legal del Sindicato y era la encargada de organizar los turnos.

Estas confesiones que concuerdan con lo que efectivamente manifestaron los testigos mencionados dan cuenta que la subordinación a la labor ejercida por la demandante para la IPS UNIVERSITARIA como auxiliar de enfermería era ejercida por DARSER, por lo que se concluye que su verdadera relación contractual o su prestación de servicio que se ejecutaba en virtud de convenio celebrado con DARSER, pues era con dicho sindicato del que recibía órdenes e instrucciones, y a través del cual se le asignaban turnos laborales, le otorgaban el sistema el acceso al sistema NECTUNT a través de la jefe Catalina, y era quien le realizaba el pago de las respectivas compensaciones acordadas en el contrato sindical.

De lo anterior se puede concluir que entre la demandante DANIELA SUAREZ BEDOYA y la IPS UNIVERSIARIA no existió ningún tipo de contrato laboral, y en consecuencia no puede prosperar las pretensiones incoadas en contra de dicha entidad, y por el contrario lo que se evidencia es que las funciones por esta desempeñadas para la IPS UNIVERSITARIA lo fue a través del contrato sindical que suscribió con DARSER.

Lo anterior encuentra además sustento en el hecho de que la demandante presentó solicitud de afiliación al referido sindicado la cual fue aceptada a partir del 11 de diciembre de 2014, día en que se celebró la junta directiva Nro 40, (fls 78 PDF 14), y que para el caso en concreto se encuentra probado y demostrado según la prueba aportada en el expediente el contrato sindical Nro 001 de 2011, derivado también del convenio celebrado entre el sindicato DARSER y FEDSALUD a folio 40 a 48 del PDF 14 expediente digital, el cual contiene además con su respectivo reglamento ( folios 49 y ss del PDF 14), según las prescripciones exigidas por la normativa, decreto 036 de 2016, y la jurisprudencia mencionada. Que además se le pagaron las respectivas compensaciones en virtud de la ejecución del contrato sindical, así como las respectivas cotizaciones a la seguridad social según la prueba aportada por



la demandada DARSER con la contestación de la demanda. (PDF 14, del expediente digital).

Por lo anterior lo legal y pertinente se CONFIRMAR la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, conforme a las consideraciones antes mencionadas.

Sin costas por conocerse en consulta.

### **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 Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, de conformidad con lo expresado en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

**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**

Radicado Único Nacional 05-001-31-05-023-2018-0622-01  
Radicado Interno: 348-22



**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	: DANIELA SUAREZ BEDOYA
DEMANDADO	: IPS UNIVERSITARIA
LITISCONSORTE NECESARIO:	SINDICADO DE PROFESIONES Y OFICIOS DE LA SALUD "DARSER"; FEDERACIÓN GREMIAL DE TRABAJADORES "FED SALUD"
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-023-2018-0622-01
RADICADO INTERNO	: 348-22
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 16 de mayo de 2023 a las 8:00am

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Se desfija el 16 de mayo de 2023 a la 5:00pm

  
**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
SECRETARIO