

Buga, 20 de abril de 2023

Señores

JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO

REPARTO

[repartobuga@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:repartobuga@cendoj.ramajudicial.gov.co);

Buga Valle.

REF. CONSTITUCION DE APODERADO de Yully Alejandra Nuñez Sanclemente contra AGESOC; NIT: 900.522.923-8 y FHSJ Nit: 891.380.054-1 de Buga. RAD. 2023 -

Cumpliendo la Ley 2080/2021; el No 14 del Art. 78 del CGP y L.2213/2022, corro **TRASLADO**<sup>1</sup> a las partes del poder y demanda, razón por la cual realizo en un solo acto la presentación, sustentación y traslado. [gestiondocumental@fhsjb.org](mailto:gestiondocumental@fhsjb.org); [gestionhumana@fhsjb.org](mailto:gestionhumana@fhsjb.org); [afiliacionesagesoc@yahoo.es](mailto:afiliacionesagesoc@yahoo.es); [agesoc@hotmail.com](mailto:agesoc@hotmail.com); [agesochojadevida@gmail.com](mailto:agesochojadevida@gmail.com);

**HAROLD HERNAN MORENO CARDONA**, mayor de edad, con domicilio y residencia en Buga, abogado con T. P. No 86.308 del C. S de la J. y C.C. No 14.883.196 de Buga, actuando como abogado de **YULLY ALEJANDRA NUÑEZ SANCLEMENTE**, presento la demanda para proceso ordinario laboral de primera instancia, sin desconocer el poder de ordenación e instrucción consagrada en los **artículo 48 CPTSS; 18-19 y 21 CST; Art. 53; 47; 54; 43; 25; 42; 48; y 93<sup>2</sup> Constitucional; Art 42; 43 y 90 del CGP y Artículo 48 de la Ley 153 de 1887**, para lograr la efectividad de los derechos reconocidos, la preservación del orden jurídico y convencionalidad, convenio 159 de la OIT y su recomendación 168 - dentro del marco de la citada recomendación, debía entenderse «*inválida*», toda persona cuyas posibilidades de obtener o conservar un **empleo estén sustancialmente reducidas**»; si fuere necesario; contra la **AGESOC y FHSJ**, para se sirva hacer las siguientes o semejantes declaraciones y condena solidarias, con fundamento en la información suministrada por mi poderdante, que en igual sentido transcribo:

## I. DESIGNACIÓN DE LAS PARTES

Persona Jurídica Demandada, identificación, domicilio y dirección:

1. **LA FUNDACION HOSPITAL SAN JOSE DE BUGA**, en adelante **-FHSJ-** Nit: **891.380.054-1**, entidad con domicilio en Buga, representada legalmente, Calos Guillermo Sánchez Renjifo o quien haga sus veces; canales digitales para notificación: [gestiondocumental@fhsjb.org](mailto:gestiondocumental@fhsjb.org); [gestionhumana@fhsjb.org](mailto:gestionhumana@fhsjb.org); domicilio Carrera 8 No 18 52 Buga Valle.
2. **ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE**, en adelante "AGESOC", NIT: 900.522.923-8. Canal de notificación; [afiliacionesagesoc@yahoo.es](mailto:afiliacionesagesoc@yahoo.es); [agesoc@hotmail.com](mailto:agesoc@hotmail.com); [agesochojadevida@gmail.com](mailto:agesochojadevida@gmail.com); representada por **Alba Ruth**

<sup>1</sup> Parágrafo Art. 9 y 3 D.806/2020 Y 93 CPTSS

<sup>2</sup> Los siguientes tratados internacionales que regulan asuntos relacionados con la igualdad de género hacen parte del bloque de constitucionalidad en Colombia: la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; la Convención interamericana sobre derechos humanos; la Convención interamericana sobre la concesión de los derechos políticos a la mujer; la Convención sobre los derechos civiles y políticos de la mujer; el Pacto internacional sobre derechos civiles y políticos y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de la mujer.

**Libreros Lozada**, o quien haga sus veces en Buga, mayor de edad, con domicilio y residencia, en la Carrera 8 No 18 52, piso 3 del Hospital San José de Buga.

Demandante:

**YULLY ALEJANDRA NUÑEZ SANCLEMENTE**, mayor de edad, con domicilio y residencia en Buga Valle, identificado con la Cedula de Ciudadanía No. **1115078704** de Buga; representada por este apoderado. Canal digital: [yualejo12@hotmail.com](mailto:yualejo12@hotmail.com) y celular 3152125895, representada por esta apoderado.

## II. PETICIONES

Declaraciones:

**PRIMERA:** Se declare que entre **YULLY ALEJANDRA NUÑEZ SANCLEMENTE** y **LA FUNDACION HOSPITAL SAN JOSE DE BUGA –FHSJ-** existió un contrato realidad de trabajo a término indefinido, desde el 01 junio 2012, hasta el 16 de febrero de 2023, fecha esta última en que la empleadora lo dio por terminado de manera unilateral y sin justa causa.

**SEGUNDA:** Se declare que **AGESOC**, fue una simple o pura intermediaria en la relación laboral que existió entre FHSJ y NUÑEZ SANCLEMENTE.

**TERCERA:** Se declare que la **FHSJ** y **AGESOC**, incumplieron los propósitos, autorizados por la Constitución, Ley y el CST para el contrato sindical, en especial la Ley 361 de 1997 y 1429.

**CUARTA:** Declarar que **AGESOC**, es solidariamente responsables por las obligaciones, acreencia y emolumentos laborales que se deriven de estas declaraciones y condenas.

**QUINTA:** Declarar que **la FHSJ y AGESOC**, incumplieron las obligaciones y prohibiciones derivadas del contrato de trabajo, al no realizar los pagos del salario; prestaciones sociales, vacaciones, reajustes, y demás obligaciones de la relación laboral consagradas en el CST, así como el pago y consignación de las cesantías a los fondos y la seguridad social integral.

**SEXTA:** Declarar que mi representada, a la fecha del despido era titular del fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, en los términos de la Ley 361 de 1997; por tanto, su despido fue ineficaz y tendrán derecho al reintegro.

**SEPTIMA:** Que se declare que mi representada como consecuencia del despido injustificado o sin autorización del ministerio del trabajo, o despido discriminatorio por su estado de salud, sufrió perjuicios no materiales o extramatrimoniales, que deben ser reparados de manera integral como lo dispone el Art 16 de la Ley 446 de 1998 y el CST; Precedente SL3749- 2021, radicación N.º 77863, 17 de agosto 2021 y CSJ SL, 6 jul 2011, rad. 39867 y los convenios.

Condenas:

**OCTAVA:** **CONDENAR** a **la FHSJ y AGESOC**, a reintegrar a **YULLY ALEJANDRA NUÑOZ SANCLEMENTE** en forma inmediata, al cargo que venía cumpliendo o a uno de Canales digitales: [haroldhmorenoc@gmail.com](mailto:haroldhmorenoc@gmail.com); mensaje de datos y WhatsApp 3155746359

igual o mayor categoría, con el pago de los salarios dejados de percibir y las prestaciones sociales, así como los aportes al sistema de seguridad social integral desde el 16 de febrero de 2023 hasta la fecha en que efectivamente sea reintegrada, teniendo como base el salario que percibía para el momento de \$1.413.000 debidamente actualizado por el IPC certificado por el DANE.

**NOVENA: CONDENAR a la FHSJ y AGESOC,** a pagar a YULLY ALEJANDRA NUÑEZ SANCLEMENTE la suma de \$8.478.000, por concepto de indemnización prevista en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, suma que deberá ser pagada debidamente indexada **o, en subsidio,** la indemnización correspondiente por la terminación unilateral y sin justa causa de la relación laboral, debidamente indexada. *Art 64 CST; (mod. por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002).*

**DECIMA: Condenar a las demandadas,** ya citadas e identificadas, a reconocer y pagar de manera solidaria a mí representada las cantidades que resulten probadas debidamente indexada por los siguientes conceptos, tomando como el último salario devengado indexado:

**10.1. Cesantías,** desde el 1 de junio de 2012 hasta el 16 de febrero de 2023, -3856 días- para un total de **\$15.126.950**, más la indexación o intereses de mora hasta la fecha del pago efectivo

**10.2 indemnización por no consignación de las cesantías,** desde el 15 de febrero de 2013 hasta el 16 de febrero de 2023, -3600 días- para un total de **\$169.560.000.**

**10.3 intereses sobre la misma,** por todo el tiempo laboral para un total de **\$1.815.250.**

**10.4 indemnización por mora en el pago de los intereses a las cesantías,** para un total de **\$1.815.250.** (Art. 5º Ley 52 de 1975).

**10.5 primas de servicio,** por todo el tiempo laboral, -3856 días- para un total de **\$15.126.950.**

**10.6 compensación de vacaciones,** por todo el tiempo laborado, -3856 días- para un total de **\$7.563.500.**

**10.7 indemnización por no cancelación de prestaciones sociales,** por la sanción del artículo 65 del CST, consistente en un día de salario por cada día de retardo en el pago de las prestaciones, desde el 16 de febrero de 2023, hasta el pago definitivo a razón **de \$47.100, por** cada día.

**10.8, Reajuste** de los salarios, auxilio de transportes y demás factores salariales adeudados, con el reajuste, tomando como salario el equivalente a lo que devenga un empleado de planta de la FHSJ

**10.9** el pago de los aportes al sistema de seguridad social integral, no cancelados.

**10.10 aplicar las facultades ultra y extra petita** que se encuentren probadas siguiendo los principios de favorabilidad en concordancia con los tratados, convenios y recomendación de la OIT.

**Costas, Perjuicios y agencias en derecho.**

**DECIMA PRIMERA:** Se condene a **las** demandadas al reconocimiento y pago de las costas que ocasionare la acción que con esta demanda se incoa, más las agencia en derecho y los perjuicios morales, no materiales o extramatrimoniales, que se cuantifican en 50 SMMLV, o la suma que determine el despacho acudiendo al **arbitrium<sup>3</sup> judicis, CSJ SL1530-2021**, o en subsidio condenar en abstracto por perjuicios no materiales o extramatrimoniales.

### III. PREMISAS FÁCTICAS.

#### A. De las demandadas, actividades misionales, pretensiones y otros.

1. La FHSJ de Buga, es una institución de carácter privado, con funciones propias del Sistema Integral de Seguridad Social, desempeñándose como –IPS-, y prestadora de servicios de salud humana, como internación, cirugía, urgencias, laboratorio clínico, uci; dialistis.
2. AGESOC es una organización sindical dedicada a «*vincular personal de la salud*» a la nómina de los diferentes hospitales y clínicas del Valle del Cauca. –*simple intermediaria*–
3. AGESOC, es una simple intermediaria de la FHSJ y otras clínicas y hospitales; –*art 35 CST*–.
4. AGESOC, surge o nace jurídicamente, como una “*solución; elusión o evasión*” a la desaparición, por prohibición de las llamadas cooperativas de trabajo Asociado.
5. Yully Alejandra Núñez Sanclemente, presto sus servicios personales, en actividades misionales de la *FHSJ* de Buga, mediante un Contrato Realidad de Trabajo, a Término Indefinido, sin solución de continuidad desde el 01 junio 2012, al 16 de febrero de 2023.
6. La subordinación, programación de turnos, traslados internos del servicio que prestaba, lo realizaban u ordenaban los directivos, representantes o enfermeras jefes de la *FHJS de Buga*, que mi representada debía y estaba obligada a cumplir.
7. Durante toda la vigencia del contrato realidad de trabajo, la *FHSJ de Buga*, ni la intermediaria, le pago prestaciones sociales, ni consigno las cesantías al fondo de cesantías.
8. La *FHJS de Buga*, por conducto de sus representantes o administradores, realizaron el proceso de selección, empalme e inducción a mí representada, tanto para el ingreso inicial en 2012, como en los cambios o traslados de servicios o centros de atención.
9. La *FHSJ de Buga*, suscribió varios contratos de intermediación laboral, para desmejorar las condiciones laborales de sus subordinados o hacer más económico el proceso empresarial en salud, vulnerando los derechos legales y constitucionales. –*art 53 CN*–
10. Mi representada, inicialmente fue Vinculada por la intermediaria CTA, Cooperativa contratos S.A, para prestar los servicios misionales de la FHSJ de Buga, el 1 de junio de 2012.
11. Por la prohibición legal de intermediar servicios misionales con cooperativas, la *FHSJ de Buga*, para eludir o evadir la ley, decide trasladar todos los empleados y trabajadores a la agremiación sindical, Agesoc.
12. La FHSJ de Buga, ubica una sede o sitio de trabajo a AGESOC, en el piso 3 del área de hospitalización de la entidad.

<sup>3</sup> “se hace **al arbitrio juris**, como jurisprudencialmente se ha aceptado por la sala, en las sentencias **CSJ SL, 2 oct. 2007, rad. 29644; SL, 15 oct. 2008, rad. 32.720 SL, 16 oct. 2013, rad. 42433.**”

13. La FHSJ de Buga y AGESOC, sostenían que la prohibición del artículo 63 y 64 de la Ley 1429 de 2010; aplicaba solo a las cooperativas, 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 que afectara los derechos constitucionales, legales o prestacionales de los trabajadores, acordes con la definición del decreto 2025 de 2011.
14. Mi representada al momento del despido, recibía de la intermediaria, Agesoc, únicamente, a título de compensación mensual de **Un Millón Cuatrocientos trece Mil Pesos Mcte. (\$1.413.000)**.
15. Mi representada para el año 2023, no recibió el reajuste o nivelación del salario, como lo ordena la Ley y el artículo 53 constitucional, para no perder poder adquisitivo, ni las prestaciones sociales, vacaciones y auxilio de transporte.
16. Mi representada debía cancelar los aportes por al sistema de seguridad social integral.
17. Mi representada fue despedida sin justa causa, encontrándose en tratamiento médico, con reubicación y restricción por electrofisiología de cargas y turnos nocturnos, el 16 de febrero de 2023.
18. El despido fue como discriminación a su patología y estado de salud.
19. La FHSJ de Buga y la Intermediaria, Agesoc, conocían plenamente el estado de salud de mi representada, como quiera que fue enviada al médico laboral; el gran número de incapacidades, la orientación y asesoría para presentar acción de tutela y su especialidad en administradores de la salud humana.
20. Los médicos tratantes de la EPS, el médico laboral de Agesoc y los médicos de la FHSJ, ordenaron la reubicación a mi representada y limitaciones en cuanto al horario, movimientos y de peso, decisión que fue notificada a la **FHSJ Y AGESOC**, quienes de inmediato la reubicaron y suprimieron los turnos nocturnos.
21. Mi representada fue intervenida en cirugía para implantar un marcapaso, hecho conocido por la FHSJ de Buga, AGESOC, los jefes y representantes de la empleadora y la intermediaria.
22. Después del implante del marcapasos, lo que marca una pérdida moderada de la capacidad laboral, itero, plenamente conocida por todos los médicos y administradores de la FHSJ de Buga; mi representada es reubicada a otras labores sin trabajo nocturno y “estresantes”
23. La FHSJ de Buga y AGESOC, deciden terminar el contrato de trabajo, sin justa causa, y con el entendido que por haber sido reubicada mi representada, desapareció la invalidez, discapacidad, disminución de la capacidad laboral o **debilidad manifiesta**. sin demostrar la **“causa para terminar el contrato”**
24. La FHSJ de Buga y Agesoc, de inmediato trasladaron al puesto de trabajo que prestaba mi representada, como secretaria de gerencia de la FHSJ de Buga, a la señora **ANGELA MARIA SAÑUDO**, vinculada con la FHSJ de Buga.
25. Mi representada ha intentado que varios funcionarios o empleados de planta de la FHSJ de Buga, presten testimonio, sin lograrlo por temor a represalias, situación que tipifica la justificación del artículo 173, para que sean decretadas de oficio por la necesidad.

**B. De la forma de vinculación, contrato realidad e intermediación.**



26. Mi representada realizo estudios en el Instituto Técnico agrícola ITA Profesional -TPA Buga- como técnico laboral en auxiliar de enfermería.
27. Como requisito o programa de estudio, mi representada debía realizar prácticas o rotaciones, en diferentes instituciones de Salud y en los diferentes servicios.
28. Mi representada realizo sus prácticas o rotación en la Fundación Hospital San José de Buga, en adelante FHSJ.
29. La última rotación o práctica la realizo en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos -UCI- de la FHSJ, por tres (3) meses, terminando en abril del 2012.
30. Las profesoras guías de clase en aula y de rotación o práctica pertenecían a la FHSJ, entre ellas **Liliana Ortiz Peña**, líder de rotación, ahora coordinadora de enfermería.
31. Por el desempeño como estudiante de rotación o practica; la coordinara jefe de enfermería de la FHSJ, **Liliana Ortiz Peña** y profesora o instructora de la rotación o práctica de la TPA, la perfilo como candidata a ingresar laboralmente a la FHSJ.
32. En mayo del 2012, mi representada recibe grado como auxiliar de enfermería.
33. En ese mes, mayo de 2012, mi representada fue contactada por el jefe o coordinadora de enfermería de la FHSJ, **Liliana Ortiz Peña** quien le solicito una hoja de vida para ingresar a laboral en la FHSJ de Buga e inicia proceso de selección.
34. De inmediato fue citada a entrevista de personal con el señor Beatriz, y posterior a esto le ordenaron exámenes de laboratorio para admisiones e inicio de labores.
35. El 1 de junio del 2012, ingresa a la FHSJ, como auxiliar de enfermería a prestar sus servicios personales en la Unidad de Cuidados Intensivos. -UCI-.
36. Los directivos de la FHSJ de Buga, que le realizaron la entrevista, selección y contratación le indicaron que el “contrato” se firmaba por la Cooperativa Contratos S.A. A.
37. En la UCI de la FHSJ de Buga, mi representada presto el servicio misional durante siete (7) meses, bajo la coordinación o dirección de la enfermera jefe **Jacqueline Leyton**, prestando los servicios de auxiliar de enfermería y el médicos de la UCI o coordinador **médico Dr. Álvaro Orrego**, prestando el servicios de auxiliar de enfermería y realizando labores como cuidado de paciente crítico, administración de medicamentos y demás actividades asignadas por la enfermera jefe y el médicos coordinador del servicio de la UCI de la FHSJ de Buga.
38. Mi representada fue objeto de llamado de atención por la FHSJ, por haber salido 10 minutos antes del turno programado y prestado; sanción que se extendió a todos los del turno.
39. En este servicio la FHSJ, realizaba diferentes turnos de trabajo, adjunto programación como prueba.

40. El 2 de enero del 2013, mi representada fue trasladada para prestar sus servicios, en el área de Hospitalización en el tercer (3) piso de la FHSJ, siendo este un servicio misional de la FHSJ.
41. EL traslado fue ordenado por la Enfermera Jefe **Liliana Ortiz**, quien es la coordinadora de enfermería y encargada de realizar los cambios y turnos con el apoyo del jefe de persona o gestión humana de la FHSJ, Señor **Orlando Peña**.
42. Las funciones y servicios prestados por mi representada fue como auxiliar de enfermería, cuidado de paciente hospitalizado, administración de medicamentos y otras actividades asignadas por la enfermera jefe encargada de hospitalización, señora **Mónica Rojas**, líder de hospitalización pisos 2 y 3 de la fhsj, hasta julio del 2013.
43. En este Servicio de hospitalización, piso tres de la FHSJ de Buga, fungían para esa época como jefes de enfermería las señoras **jefe Mónica Rojas, líder del servicio, Eneidite De Diego; Alba Ruth; Leydi Rojas y Derly**, jefes del servicio, manejan turnos rotativos.
44. El 16 de julio del 2013 fue trasladada por la enfermera Jefe **LILIANA ORTIZ** y el señor **ORLANDO PEÑA**, al servicio de Quirófano de la FHSJ, realizando las siguientes funciones o labores, propias de las actividades misionales, asignadas por la jefe, auxiliar de enfermería en Quirófanos, circulante de cirugía, admisiones, recuperación, pre admisión de pacientes, fungiendo como jefe del servicio de quirófano la señora **GINNA CARDONA**, líder de quirófanos en ese año, luego sustituida por la jefe **AYLIN MARCELA ROJAS** y el coordinador medico de quirófanos, medico **GERARDO SALCEDO PRIETO**; quienes ordenaban y asignaban tareas y labores.
45. Las enfermeras jefes que realizaban turnos rotativos y se encargaban de la parte asistencial en el servicio de quirófano de la FHSJ, eran **GINNA CARDONA Y ARACELLY GONZALEZ**, luego de la renuncia de Gina Cardona ingreso la jefe **ADRIANA MARMOLEJO** de allí en adelante han ido rotando diferentes jefes como **MONICA BETANCOURTH, VANNESA VIAFARA, ROCIO RICO**, actual líder; quienes ejercían y realizaban labores de representante del empleador o jefe inmediato. –art 32 CST-
46. En junio del 2014, por prohibición legal y para eludir o evadir la Ley, se notifica por parte de la señora Beatriz el cambio o traslado de la CTA, cooperativa contratos s. A, para ingresar, sin solución de continuidad, a la agremiación sindical AGESOC, a cargo o representada por la señora **NORHA JIMENA LERMA VELEZ**, coordinadora de la zona 208 Agesoc Buga, quien atendía y atiende en el piso 3 de la FHSJ de Buga.

**C. De la patología, estabilidad reforzada en salud ley 361 de 1997.**

47. En el 2014 mi representada comienza con quebrantos de salud, palpitaciones muy frecuentes, lo que le ocasiono incapacidades laborales continuas.

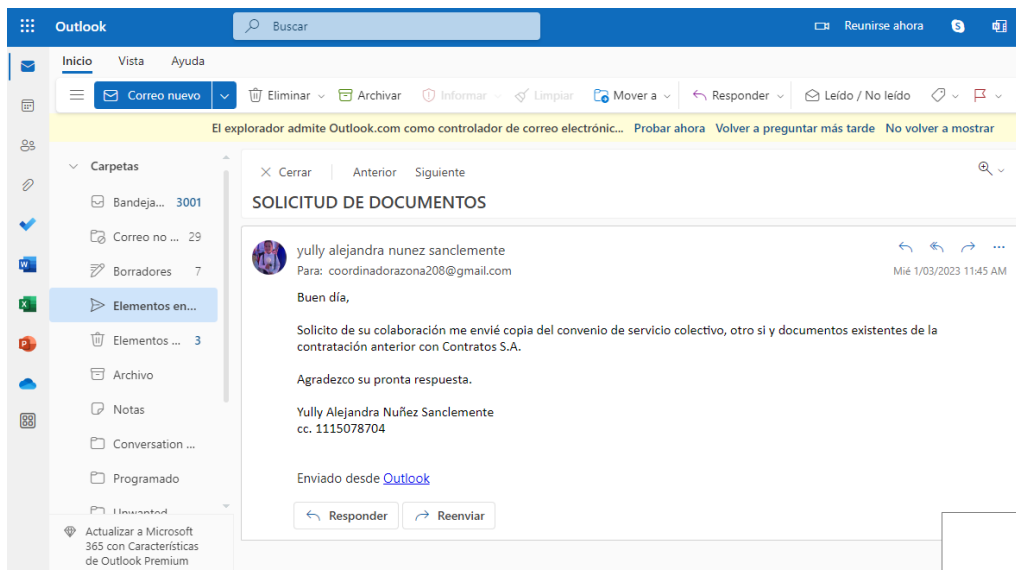
48. En junio de 2014, le toma prueba de embarazo, saliendo positiva e inicia proceso de maternidad.
49. La subrogación laboral con la Agremiación sindical, AGESOC, simple intermediaria de la FHSJ, se suscribió el 1 de agosto del 2014, y se continuó con las mismas actividades, funciones, labores y subordinación en el servicio de Quirófano.
50. La FHSJ de Buga, por conducto de la simple intermediaria AGESOC, la paga a mí representada, para ese año *Setecientos Mil Pesos Mensuales* (\$700.000).
51. Esta “compensación” duro desde 2014 hasta el 2020, vulnerando los derechos constitucionales y legales, en especial el derecho a tener un mínimo vital y móvil no disminuido por los fenómenos económicos conocidos como devaluación o inflación o pérdida del poder adquisitivo del salario.
52. En 2020, le fijan una “compensación” de **\$1.413.000**, que perdura hasta el día del despido sin justa causa, 16 de febrero de 2023.
53. En marzo del 2015, termina la licencia de maternidad e ingresa con turnos rotativos, como siempre lo hacia 12 horas diurnas o nocturnas; 6 horas diurnas y/o 5 horas nocturnas. estos turnos los preparaba y notificaba **AYLIN MARCELA ROJAS** se manejaban en una lista de turnos mensuales. *Adjunto copia como prueba.*
54. Los quebrantos de salud, continuaban para mi representada, por lo cual los médicos tratantes de la EPS, la remitieron a especialistas en medicina interna, cardiología y electrofisiología.
55. Iniciando el año 2016, los médicos tratantes de la EPS le diagnostican **taquicardia paroxística no especificada y anemia ferropénica**. *Se adjunta historia clínica como prueba.*
56. El 5 de mayo del 2017, mi representada presenta una recaída de salud, por lo cual debe ser llevada al servicio de urgencias de la FHSJ, como era frecuente; pero en esta Ocasión la valora el electrofisiología de la FHSJ quien da orden de realizar un estudio electrofisiológico el cual es positivo para la inducción de taquicardia por reentrada intranodal la cual fue modificada quedando hospitalizada y dada de alta con 30 días de incapacidad.
57. Pasados los 30 días de incapacidad, para el reingreso a la FHSJ es necesario ser valorada por medico laboral de Sipresalud, médico Edilberto Bustos Laurido, quien emite restricciones, reubicación y o prohíbe los turnos nocturnos; limita peso mayor a 10 kilos; bebidas energéticas y otras. *Ver historia clínica e informe sipresalud-*
58. La anterior decisión es notificada a la intermediaria, Agesoc y la beneficiaria del servicio y empleadora FHSJ.
59. Las labores Continúan en el servicio de quirófano, con permanentes quebrantos de salud e incapacidades; siendo remitida a una clínica de mayor complejidad en la ciudad de Cali, Clínica Amiga, dejando tratamiento permanente de ivabradina, medicamento antiarritmico.



60. En mayo del 2019, por instrucción de la enfermera Jefe **AYLIN MARCELA ROJAS**, mi representada inicia inducción como **secretaria clínica de quirófanos de la FHSJ**, para reemplazar a la señora **MARIA ISABEL SANCHEZ**, empleada de la FHSJ, quien era la persona asignada a dicha tarea que salía de licencia por un (1) mes.
61. En junio del 2019, igualmente comienza inducción en programación de cirugía para realizar cubrimiento de vacaciones de las titulares de estas tareas misionales de la FHSJ, señora **DORA CIFUENTES**, perteneciente a la planta de cargos de la FHJS y tenía a cargo estas funciones misionales.
62. En las dos últimas tareas o funciones misionales, asignadas, mi representada permanecía intermitente rotándose en quirófanos, programación de cirugía y secretaria clínica, según necesidad del servicio.
63. El Médico tratante, **NEGRETE**, por la enfermedad crónica y dificultad para continuar turnos extensos ordena disminución de horas laborales, ver historia clínica adjunto; recomendación que es avalada por el medico laboral de la intermediaria Agesoc, doctor Edilberto Bustos Laurido quien da restricción de no laborar por turnos mayores a ocho (8) horas.
64. Estas patologías, diagnóstico y reubicación o restricciones, hacen que mi representa sea calificada como una persona con discapacidad laboral o en estado de debilidad manifiesta.
65. En Julio del 2020, el médico tratante de la clínica de occidente, electro fisiólogo, ordena trabajo en casa por riesgo de contagio del COVID 19 y posibles complicaciones por la patología (*taquicardia supraventricular ectopia, bloqueo AV de segundo grado*) y da orden de **colocación de marcapasos por el ultimo diagnóstico.**
66. El 28 de julio del 2020, se realiza la cirugía para colocar **el marcapasos Abbott bicameral.**, dando una incapacidad medico laboral de diez (10) días y continuar con trabajo en casa.
67. El médico tratante de la EPS, Dr. Negrete, considero la patología como crónica y de complejo manejo por lo que **el marcapasos** solo ayuda a tener mejor calidad de vida, pero no sanidad de la enfermedad, continuo con tratamiento y controles periódicos según demande el estado de salud y así lo comunico al intermediario del patrono.
68. mi representada es incluida en un programa de pacientes crónicos liderado por seguridad y salud en el trabajo, cuya citas eran trimestrales, en el consultorio de sipresalud, ubicado en la calle 3 no 13 -- 56 de Buga, atendido por doctor Eriberto Bustos Laurido.
69. Terminado el aislamiento preventivo, en abril del 2021, le colocan la primera dosis de vacuna contra el COVID y ordenan reanudando las actividades presenciales en la programación realizada por la FHSJ en la sal de cirugía.

70. El 21 de febrero del 2022, por instrucción y orden del subgerente de salud de la FHSJ, **Jorge Hernán Valderruten Romero**, reubica a mi representanta para funciones como su secretaria supernumeraria y de apoyo a **Orlando Peña** coordinador de gestión humana de la FHSJ, para realizar todos los trámites administrativos
71. En el área administrativa de la FHSJ, como secretaria del subgerente doctor **Jorge Hernán Valderruten Romero**, se desempeñaba como secretaria del subgerente de salud.
72. Como secretaria del Dr. Jorge Hernán Valderruten Romero, subgerente de salud y neurocirujano, le correspondía la navegación de pacientes que él trataba para la asignación de las citas, cupos de cirugías, autorizaciones, cotizaciones de material y entre otras funciones.
73. La FHSJ, le asigno el correo institucional, [subgerenciamedica@fhsjb.org](mailto:subgerenciamedica@fhsjb.org), por el cual recibía ordenes, funciones, información y directrices del jefe inmediato y representante del empleador subgerente de salud, doctor Valderruten Romero, así mismo tutelas, quejas, circulares, novedades médicas, listas de turnos de especialistas, informes de gestión, directrices de gerencia, requerimientos de servicios de salud, entre otros y respondía requerimientos, circulares y demás actividades del cargo.
74. en noviembre de 2022, ingresa a la FHSJ de Buga, la señora **Ángela María Sañudo**, ingeniera industrial con especializaciones en salud, para tomar el cargo que desarrollaba como secretaria de subgerencia de salud, por directriz del gerente doctor **Carlos Guillermo Sánchez Renjifo**.
75. Por orden de mi jefe inmediato me correspondió dar la inducción y entrega del puesto de trabajo a la señora Ángela María Sañudo, por la complejidad y flujo de documentos el subgerente de Salud doctor Valderruten Romero, decide que debo dar apoyo como secretaria y la señora sañudo se encargaría de “procesos más puntuales asignados a la subgerencia de salud de la FHSJ”.
76. En diciembre de 2022, queda una vacante como líder de programación de cirugía, cargo que había desempeñado mi representada, por lo cual solicito esta oportunidad, siendo negada por el gerente Carlos Guillermo Sánchez.
77. en enero 2023, la FHSJ representada por Orlando Peña y Valderruten, me conceden un descanso remunerado o compensado del 30 de enero de 2023 hasta el 16 de febrero de 2023, con el propósito de “ajustar un nuevo puesto que era a apoyo en experiencia al usuario y apoyando funciones de **Adriana Trujillo** coordinadora.
78. el 16 de febrero 2023 recibo carta de terminación del contrato de trabajo, sin justa causa.
79. **El 17 de febrero 2023**, mi representada presento un derecho de petición, solicitando el pago de todo lo adeudado; copia de los contrato de trabajo, carpeta de la hoja de vida, inicialmente vía WhatsApp, indicándome Norha Jimena Lerma Vélez que se debía

radicar por el correo electrónico lo cual realizo inmediatamente; petición que no tiene una respuesta positiva, clara y precisa, adjunto copia del mensaje. Razón por la cual lo incluyo como prueba.



80. Igualmente mi representa solicito copia de todos los contratos y soportes; así como el contrato entre la FHSJ y AGESOC; sin respuesta. Adjunto copia.
81. Mi representada al momento del despido discriminado presentaba la patología latente con tratamiento en dosis topes con propafenona x 150mg, -medicamento antiaritmico-
82. Mi representada ha presentado cuadros de depresión y angustia por el despido injustificado por su patología y la desesperación de interrumpir su tratamiento por la EPS y médico tratante ante el retiro de la EPS contributiva y la interrupción de los controles y citas médicas programadas, dado que el ingreso a la **eps subsidiado indica iniciar el proceso desde cero en una entidad de primer nivel con médico general y de allí será remitida donde sea necesario lo cual significa entorpecer mi tratamiento y recaída de salud.**

11

#### IV. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Artículo 25; 47; 53; 54; 93; 43 CN

Artículos 23; 24; 9, 10; 36; 64; 65; 143 CST.

Ley 1429 de 2010. Ley 50 de 1990.

Decreto 2177 de 21 de septiembre de 1989, reglamentario de la Ley 82 de 1988, que aprobó el **Convenio 159 de la O.I.T., artículos 16 y 17**

*EL Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia; lo que condujo a la violación de los artículos 10, 13, 55, numeral 4º del artículo 57, 64 (modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002), 65 (modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002), 127 (modificado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990), artículo 128 (modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990), 132 (modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990), 186, 189 (modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010), 249, 252, 253 (modificado por el artículo 15 del Decreto Ley 2351 de 1965), 254, 306 del Código Sustantivo del Trabajo.*

*Inciso segundo del numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.*

*1º y 5º de la Ley 52 de 1975.*

17, 18, 22, 23, 161, 177; 179; 185 y 204 de la Ley 100 de 1993.  
16 de la ley 446 de 1998.

Artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 y demás normas concordantes y suplementarias.

En cuanto a procedimiento son aplicables los artículos 1, 2, 77 y S.S. del C.P.T.; 100 y 101 del Código General del Proceso.

## V. FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO

De la representación de las premisas fácticas, se concluye, sin ningún esfuerzo que la demandada vulnera los derechos mínimos fundamentales, establecidos en la Constitución, la Ley, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia y el bloque de constitucionalidad así:

### Precedente.

1. **SL627-2023**; Radicación n. °83677; Acta 10; Sentencia De Instancia; M. P. **JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO**; 28 de marzo de 2023.

Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia **CSJ SL36115**, 16 marzo 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. **En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.** (Subraya propia).

12

2. **SL532-2023**. Radicación n.° 92212. Acta 07; M.P. **ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**; 7 de marzo de 2023.

Tras ello, mencionó que a partir de la sentencia **CSJ SL1360-2018**, se abandonó ese criterio para señalar que « [...] *el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada*», lo que implicaba que al trabajador le bastaba demostrar su estado de discapacidad y al empleador le correspondía acreditar la ocurrencia de la justa causa, pues de no hacerlo el despido se reputaría ineficaz.

A continuación, hizo mención a la Convención sobre Derechos de las personas en situación de discapacidad, a las **Leyes 1346 de 2009, 1618 de 2013 y 1996 de 2019, y a la sentencia de la Corte Constitucional CC C-458 de 2015**, para asegurar que implementaron el «*modelo social*», conforme al cual la discapacidad no se encuentra en el individuo sino por fuera de él, lo que hace que sea la sociedad la que imposibilite su participación efectiva dentro de ella, a causa de esa *limitación o deficiencia*.

Afirmó que esa postura resultaba acorde con lo explicado en la sentencia de la Corte Constitucional **CC SU-049 de 2017, en la que se dijo que era dable amparar el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes habían sido desvinculados sin autorización de la oficina del trabajo, aun cuando no presentaran una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, si se evidenciaba una situación de salud que les impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.** (Resalto mío)

3. **Sentencia 408**; TSD Cali; M.P. **JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA**; 30 de noviembre de 2022. Proceso Ordinario – Apelación de Sentencia; Demandante JIMMY ANDRES AGUIRRE, Demandados TRACTOCARGA LIMITADA, Radicación 760013105003202000425 01.

<https://drive.google.com/file/d/1jOVrNLEI5PIOqgGhXZtN13OzgSTIMxwa/view?pli=1>

“Para la Sala resulta irrelevante si la afección que aqueja al demandante deviene de una contingencia de origen común o laboral, pues esto ya fue decantado por el máximo Tribunal Constitucional, en la Sentencia **C– 531 de 2000**, así como la existencia de calificación previa que acreditase su condición de persona en situación de discapacidad, como lo señaló en la Sentencia T – 597 de 2014.

Aquí, la Sala acoge el criterio que a través de la Sentencia SU-049 de 2017, impuso la Alta Corporación Constitucional, para la solución de los conflictos como el que nos ocupa<sup>4</sup>.

“(…)

Posteriormente, el Alto Tribunal en cita, profirió la **Sentencia SU – 040 de 2018**, que, en resumen, no varió lo señalado en la SU – 049 de 2017, allí extendió la estabilidad laboral reforzada del trabajador sin importar la clase o modalidad de contrato laboral o vínculo contractual celebrado entre las partes.

En un pronunciamiento reciente, la Corte Constitucional en la sentencia SU-087 de 2022, recopiló lo ya esbozado en la sentencia SU – 049 de 2017, adicionando además que:

“(…) para determinar si una persona es (…)”

4. **SL3379**; Radicación n. °83677; Acta 35; M.P. **JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO**; 28 de septiembre de 2022.

De lo precedente se infiere que lo preponderante para activar la protección, es que el juez puede colegir que a la terminación del nexo el trabajador tenía una discapacidad de carácter relevante que genere una limitación de cierta envergadura para desplegar la labor para la cual fue contratado, como lo enuncia con acierto el censor que alude a la limitación para el desempeño como futbolista. Por lo precedente, desde la arista jurídica, logra demostrar el primer dislate de la decisión.

En lo que corresponde de manera particular al segundo ataque, como acaba de verse, en esta materia opera el principio de libertad probatoria, sin que la determinación de la discapacidad esté **sujeta a una prueba solemne**, por lo que, dentro de ese marco, el recurrente se orienta a demostrar que no era cierto, como lo dijo el fallador de segundo nivel con sustento en la historia clínica médica deportiva (f.°133), que a la terminación del contrato (12 de noviembre de 2014), gozara de un excelente estado de salud.

5. Sala de **DECISIÓN LABORAL**, Tribunal Superior De **Buga**: Apelación De Sentencia; **RADICACIÓN: 76-109-31-05-002-2016-00037-01; Guadalajara de Buga**, Valle, 29 de julio de 2020; Sentencia No. 105; Discutida y aprobada mediante Acta No. 28.

“¿Se verificó en este asunto la buena fe del empleador? En reciente pronunciamiento, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>5</sup>, volvió a referirse al tema del análisis de la buena fe cuando se reclama la sanción moratoria, el texto es el siguiente:

<sup>4</sup> SL3008-2022 del 13 de julio de 2022

<sup>5</sup> **SL 3108-2019, Radicación n.° 78842, Sentencia del 31-07-2019, M.P. Dra. CLARA ECILIA DUEÑAS QUEVEDO**



“Esta Corporación, reiteradamente, ha puntualizado que la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, procede cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador **no aporte razones satisfactorias y justificativas** de su conducta, esto es que acrediten que obró de buena fe pese a incurrir en mora para el pago de salarios y prestaciones sociales del trabajador. Para esto, se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables. De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de «otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción» **(CSJ SL9641-2014).**

De cara al análisis efectuado por el superior y conforme a la resulta del primer problema planteado, considera esta colegiatura que en realidad no obró la demandada bajo el principio de la buena fe, ello por cuanto utilizó maniobras tendientes a ocultar la existencia del verdadero contrato de trabajo, en detrimentos de los beneficios a que tenía derecho la demandante en (...).”

**6. SJ, SCL, M.P. SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO; SL5246-2019; Radicación n.º 74778; Acta 43; RATIFICADA EN SENTENCIA DE TUTELA SCC STC2488-2020; 9 de marzo 2020., 2 de diciembre de 2019.**

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **JAIME ALBERTO CORDERO HERRERA** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el dieciséis (16) de marzo de dos mil dieciséis (2016), dentro del proceso ordinario laboral que le inició a **PROTECCIÓN INMOBILIARIA S. A. - PROTECSA S. A.-**

#### **I. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada el dieciséis (16) de marzo de dos mil dieciséis (2016) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JAIME ALBERTO CORDERO HERRERA** contra **PROTECCIÓN INMOBILIARIA S. A. -PROTECSA S. A.-**

En **SEDE DE INSTANCIA**, se revoca la decisión del 30 de julio de 2015, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá y, en su lugar,

**PRIMERO.** Se **declara** la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, ejecutado entre el 1º de julio de 1999 y el 30 de mayo de 2013.

**SEGUNDO.** Como consecuencia de lo anterior, se **condena** a la accionada, al pago al actor de los siguientes conceptos y valores: \$29.172.656, \$1.214.831, \$12.066.389, \$7.636.667 y \$43.200.000, correspondiente a cesantías, sus intereses, la prima de servicios, la compensación en dinero de las vacaciones y la indemnización por despido sin justa causa, respectivamente, advirtiendo que los montos por intereses a las cesantías, vacaciones e indemnización por despido sin justa causa, deberán ser indexados desde la fecha de su causación y hasta el momento de su pago.

**TERCERO.** También se **condena** a la accionada al pago al accionante **de la sanción moratoria, del artículo 65 del CST, modificado por el 29 de la Ley 789 de 2002, por un valor de \$108.000.000** que comprende un día de salario por cada día de retardo, desde el 31 de mayo de 2013 hasta el 30 de mayo de 2015 y, a partir del 31 de mayo de 2015, los

intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación, hasta que se efectúe la cancelación de las cesantías y la prima de servicios.

**CUARTO.** Igualmente se **condena** a la demandada, al pago al actor de la indemnización prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, equivalente a la suma de \$101.580.000.

**QUINTO.** Se **declara** probada parcialmente la excepción de prescripción y no probada las demás.

**SEXTO.** Se absuelve a la llamada a juicio de las demás pretensiones de la demanda.

Costas como se dijo en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen”.

**7. CSJ- SL- 3130-2020, Radicación n.º 66868**, 19 de agosto de 2020; JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN,

(...) 3. En aras de reforzar argumentativamente la anterior inferencia, la Corte estima pertinente recordar que, en el específico ámbito de las relaciones de trabajo, respecto de las sanciones que castigan el incumplimiento del empleador en el pago de los salarios y prestaciones sociales de los trabajadores, la jurisprudencia ha establecido que el fenómeno de la mora se consolida tanto en los casos de falta de pago de la obligación como en los de pagos parciales o deficitarios.

Así, por ejemplo, respecto **de la indemnización por la mora en la consignación de la cesantía, la Corte ha precisado:**

- Por lo anterior, esta Sala se aparta de la interpretación del ad quem que conlleva la exclusión de la aplicación de los efectos contenidos en el **numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 para el caso de la consignación deficitaria de cesantías**. En esta dirección, se ha de decir que la consecuencia contenida en el numeral 3º del **artículo 99 de la Ley 50 de 1990** está prevista tanto para el pago parcial como para el no pago. (**Sentencia CSJ SL403-2013, reiterada en CSJ SL1451-2018, entre otras**).

Por otra parte, respecto de la indemnización contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, así como en el artículo 1 del Decreto 797 de 1949 para los servidores públicos, esta Sala ha dictaminado que se trata de una sanción que castiga la mora del empleador en el pago de los salarios y **prestaciones sociales debidos al trabajador, que puede ser total o parcial, además de que la cuantía de la suma debida no es trascendente a la hora de definir, desde el punto de vista jurídico, la procedencia de tal penalidad, en la medida en que** «[...] no existe una regla general relacionada con la cuantía de lo adeudado, pues el mínimo monto de lo que resulte debiéndosele al trabajador no hace surgir **necesariamente la buena fe.**» (**CSJ SL7782-2017**).

4. Por otra parte y, en relación con esto último, como se dijo en la sentencia de la Corte **Constitucional C-601** de 2000, así como en la reciente sentencia de esta corporación **CSJ SL1681-2020**, la finalidad de los intereses moratorios previstos en el artículo 141 de la Ley 100 de 1993 es simplemente la de resarcir los perjuicios ocasionados a los pensionados por la cancelación tardía de sus mesadas pensionales y, con ello, hacer efectiva la garantía prevista en el artículo 53 de la Constitución Política, con apego al cual uno de los principios mínimos

fundamentales aplicables al trabajo es el de **asegurar «[...] el pago oportuno y el reajuste periódico de las pensiones [...]]»**

Por ello, esta corporación ha dicho que esa imperiosa obligación, así como las sanciones derivadas de su incumplimiento, en este caso los intereses moratorios, encuentran un importante fundamento en el hecho de que la «[...] pensión es el ingreso periódico con el que cuentan las personas de la tercera edad, las personas con discapacidad o en estado de indefensión, y los miembros del grupo familiar, para sortear sus necesidades básicas y existenciales», además de que «Dada su conexión con el mínimo vital y existencial y los derechos de grupos especialmente protegidos, la Constitución Política le dispensa **un trato especial [...]]» (CSJ SL1681-2020).**

**8. CSJ SL1681-2020, CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, Radicación n.º 75127, 3 de junio de 2020. CONTRATO REALIDAD.**

El código sustantivo del Trabajo en el art. 24, subrogado por el art. 2 de la Ley 50/90, determino la **PRESUNCIÓN** que toda relación de trabajo personal está reglada por un Contrato de Trabajo y por sentencia **C-665/98** declaro inexecutable el inciso segundo de dicho artículo que el profesional independiente debía probar que la subrogación jurídica fue la prevista en la Ley, con esta decisión de la Corte se invierte la Carga de la Prueba y se convierte en una carga dinámica de la prueba en materia de la Existencia de una *Contrato Realidad De Trabajo*.

En el Contrato *Realidad* de Trabajo, se ha demostrado el pago de la Remuneración, la prestación del Servicio y la subordinación o dependencia que se ejercía por la demandada; la asignación de las tareas y servicios, turnos y programación que ejercía en las actividades propias de la demandada que debía cubrir el demandante, como lo fija el precedente jurisprudencial en la **T-500/2000**.

Lo enunciado en este acápite se encuentra consagrado en los siguientes Artículos: Artículos 9, 10; 36; 64; 143 CST. Art. 6 Ley 50/90.

**NO CONSIGNAR O PAGAR LAS CESANTIAS EN LOS FONDOS Y LAS DEFINITIVAS.**

La Ley 50 de 1990, en forma imperativa obliga a todos los empleadores a consignar en los fondos de cesantías, en el mes de febrero de cada año, el valor de las cesantías de sus trabajadores, so pena de incurrir en la sanción por mora que el CST y la ley 50 impone **—Art. 99 N.3—**, lo mismo que la imposición de la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del C. S. T. siguiendo el criterio de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia del 11 de julio de 2000 expediente 13467, aclarando desde ahora que en esta contratación no se podrá alegar el principio de la buena fe, como eximente de la sanción, porque fue precisamente la conducta tendiente a evadir el cumplimiento de la Ley laboral, la que llevo a la demandada en calidad de propietarios de la clínica a incumplir las condiciones de trabajo digno y honrar las mínimas obligaciones que tiene el empleador vulnerando no solo la ley laboral, sino inciso 3º del art. 200 del Código de Comercio, “(...) En los casos de incumplimiento o extralimitación de sus funciones, violación de la ley o de los estatutos, se presumirá la culpa

del administrador(...)", por lo que se evidencia el incumplimiento, despido indirecto, sanción por mora e incumplimiento y pago de las prestaciones, salario y transporte como se indicó.

Lo enunciado en este acápite se encuentra consagrado en los siguientes: Artículos 9, 10, 13, 14, 23, 35, 36; 64; 143 CST. Art. 99, 6, Ley 50/90, literal d. y Art. 358 del C. Cio; Ley 79 de 1988, Decreto 468 de 1990 y el D. 4588 de 2006. Sentencia del 06 de Mayo de 2010, Rad. 36577, Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia M. P. Dr. Gustavo José Gnecco Mendoza, Dr. Eduardo López Villegas. Sentencia del 04 de Mayo de 2010, Rad. 36812, Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Mag. Ponente Dr. Eduardo López Villegas.

9. **SL4332-2021**, Radicación n.º 76705, Acta 31; M.P. **IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**; 8 de agosto de 2021.

(...).

## 2. El contrato sindical – límite legal en las actividades misionales permanentes de las entidades estatales

En la reciente sentencia **CSJ SL3086-2021**, la Corte destacó.

(...)

En esta dirección, si bien el contrato sindical podría ser un mecanismo legítimo para suplir ciertas y concretas demandas de servicios, **lo cierto es que si la relación triangular se usa con la intención de deslaborar a los trabajadores y suplir actividades misionales permanentes, la reacción del orden jurídico, a la luz del principio de la realidad sobre las formas, es declarar el contrato de trabajo con el ente contratante y, conforme al artículo 5 del Decreto 2127 de 1945, reputar al falso contratista como un simple o puro intermediario.** (Negrillas mía)

17

Es oportuno destacar que dicho principio está reconocido en la Constitución Política -artículo 53- como un mandato según el cual debe privilegiarse la realidad empírica, material y objetiva en la que se desarrolla el trabajo, sobre las formalidades pactadas por los intervinientes de la relación (**CSJ SL4330-2020**).

Ahora, aunque las dinámicas de la tercerización laboral no son totalmente ajenas a las entidades oficiales, debe tenerse en cuenta que existen límites precisos expresamente consagrados en la ley y reconocidos por la jurisprudencia nacional, **especialmente tratándose de actividades misionales permanentes, casos en los cuales la regla general es la prohibición de contratación laboral externa.**

Así está previsto para la celebración de contratos de prestación de servicios -artículos 2.º del Decreto 2400 de 1968, modificado por el 1.º del Decreto 3074 de igual año, y 17 de la Ley 790 de 2002 en armonía con la sentencia **CC C-614-2009-**, cooperativas de trabajo asociado **y cualquier «otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes» -artículo 63 de la Ley 1429 de 2010-, entre las cuales se incluye, desde luego, a los contratos sindicales -CSJ SL3086-2021-, previsión que se consagró en iguales términos para las instituciones de salud -artículo 103 de la Ley 1438 de 2011.**

Según la jurisprudencia, **solo es posible** que estos entes públicos desarrollen sus funciones mediante la contratación de terceros o entidades privadas u operadores externos, **siempre que: (i) no recaiga sobre funciones permanentes o propias de la entidad, sino temporales o transitorias; (ii) se trate de actividades que no puedan realizarse con personal de planta de la entidad; (iii) se requieran conocimientos especializados -artículo 59 ibídem, CC C-171-2012; y, desde luego, (iv) se ejecuten de forma autónoma (CSJ SL, 24 abr. 2013, rad. 43043, SL4815-2020 y SL965-2021, entre otras).**

Conforme lo anterior, **el contrato sindical no puede ser instrumentalizado para suministrar ilegalmente personal subordinado en actividades misionales permanentes de las entidades estatales y ocultar así verdaderas relaciones laborales.** Precisamente en la citada decisión **CSJ SL3086-2021 la**

Corte enfatizó que «los sindicatos no se pueden convertir en un triste sucedáneo de las cooperativas de trabajo asociado, que ejercían labores de suministro de personal de manera fraudulenta, luego de la prohibición generada normativa y jurisprudencialmente, que vino a ser refrendada con el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010».

**10. Sentencia Escrita 015;** TSD Cali, S L.; M.P. **Fabio Hernán Bastidas Villota;** 28 de febrero de 2023. Proceso Ordinario – Radicado: 76001-31-05-007-2016-00018-01

Véase Providencia completa en el siguiente Link:

<https://drive.google.com/file/d/1hIkasqSTWv5XlgXnpJWLC-NqXYg9YGpF/view;>

## **2.2. ¿Es procedente condenar a la parte demandada al pago de perjuicios materiales y morales causados por el despido?**

(...)

### **2.2.1. Acreditación de los perjuicios en el curso del proceso.**

La Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral en **sentencia SL3749- 2021**, radicación n.º 77863, 17 de agosto de 2021, respecto del tema que nos convoca, indicó:

“(…) A efectos de tasar los perjuicios morales, debe recordarse, que, esa clase de daños, se dividen en objetivados y subjetivados (sentencia de casación **CSJ SL, 6 jul 2011, rad. 39867**. Los primeros, son los resultantes de las repercusiones económicas, angustias o trastornos síquicos que se sufre a consecuencia de un hecho dañoso; los segundos, relacionados a aspectos sentimentales, afectivos y emocionales, que desencadenan angustias, dolores internos, síquicos.”

Para su tasación, se acude al **arbitrium judicis**, atendiendo las particularidades del caso, como se dijo en la sentencia de casación **CSJ SL1530-2021**, en donde se anotó:

### **VI. MEDIOS PROBATORIOS**

Solicito con el propósito de demostrar la procedencia de las pretensiones y ratificar los hechos de la demanda y las pretensiones, se decreten, practiquen y tenga como pruebas las siguientes:

a) **Solicitar a FHSJ**, demandada, con la contestación de la demanda aportar las siguientes documentos que no fue posible conseguir directamente:

1. Contrato con Agesoc.
2. Resumen de las funciones realizadas por Yully Alejandra Núñez Sanclemente.
3. Resumen o listados donde Yully Alejandra Núñez Sanclemente, presto sus servicios.
4. Carpeta, expediente o informe de medicina laboral, respecto a la reubicación y limitaciones laborales para mi representada Yully Alejandra Núñez Sanclemente.

b) **Solicitar a AGESOC**, demandada, con la contestación de la demanda aportar las siguientes documentos que no fue posible conseguir directamente:

1. Contrato con la FHSJ.
2. Contrato, hoja de vida y demás documentos de Yully Alejandra Núñez Sanclemente.
3. Resumen de las funciones realizadas por Yully Alejandra Núñez Sanclemente.
4. Resumen o listados donde Yully Alejandra Núñez Sanclemente, presto sus servicios.
5. Carpeta, expediente o informe de medicina laboral, respecto a la reubicación y limitaciones laborales para mi representada Yully Alejandra Núñez Sanclemente.



c) **Solicitar a SIPRESALUD, representada** por el doctor Edilberto Burgos Laurido, o quien represente la entidad los siguientes documentos:

1. Historia Clínica completa de la señora Yully Alejandra Núñez Sanclemente, identificada con la cedula de ciudadanía No. **1115078704** de Buga.
2. Documentos de reubicación y recomendaciones dada a la señora Yully Alejandra Núñez Sanclemente, identificada con la cedula de ciudadanía No. **1115078704** de Buga.
3. Documentos o soportes del comité de control y seguimiento realizado a la señora Yully Alejandra Núñez Sanclemente, identificada con la cedula de ciudadanía No. **1115078704** de Buga, como consecuencia de su patología.
4. Concepto favorable o de recuperación total de la señora Yully Alejandra Núñez Sanclemente, identificada con la cedula de ciudadanía No. **1115078704** de Buga

d) **Documentos** *Sírvase tener como prueba los siguientes documentos que **aporte en 93 folios en archivo pdf.***

1. Aporto, en 3 folios -6 a 8- Petición solicitando los contratos, documentos de vinculación e incapacidades.
2. Aporto en 3 folios -9 a 11- Petición solicitando el pago de los emolumentos y reintegro.
3. En un folio -12- constancia de los correos solicitando información.
4. En un Folio -13- carta de terminación del contrato sin justa causa.
5. En un folio -14- constancia de salario y extremos temporales.
6. En 4 folios -15 al 18- desprendibles del salario devengado.
7. En 5 folios -19 a 23- Informe parcial de siprasalud, médico laboral de Agesoc.
8. En 1 folio -24- citación a capacitación y orientación obligatoria.
9. En 4 folios -25 a 28- programación de turnos que se debían cumplir.
10. En 70 folios -29 a 93- historia clínica, colocación del marcapaso, recomendaciones, limitaciones, reubicación e incapacidades laborales.

19

#### **INTERROGATORIO DE PARTE.**

1. Citar y hacer comparecer a los señores **CARLOS GUILLERMO SANCHEZ RENGIFO, ORLANDO PEÑA Y JORGE HERNAN VALDERUTEN ROMERO**, en calidad de representantes de la **FHSJ**, mayores de edad y que pueden ser citados al sitio de trabajo en la FHSJ de Buga, para que bajo la gravedad del juramento, conteste el interrogatorio de parte, que con relación a los hechos expuestos en esta demanda y las pretensiones, formularé el día de la diligencia bien sea en forma oral o por escrito que presentare al despacho antes de la diligencia. En los términos del art. 198; 200; 208 del C.G.P; si por algún motivo no fueren representantes legales o representantes de la FHSJ, ruego al juez, ordenar la citación en Calidad de testigos, en los términos del Art 170; 169; 208 del CGP.

2. Citar y hacer comparecer a las señoras **ALBA RUTH LIBREROS LOZADA, Y NORHA JIMENA LERMA VELEZ**, en calidad de representantes de la AGESOC, mayores de edad y que pueden ser citados al sitio de trabajo en el piso tercero de la FHSJ de Buga, para que bajo la gravedad del juramento, conteste el interrogatorio de parte, que con relación a los hechos expuestos en esta demanda y las pretensiones, formularé el día de la diligencia bien sea en forma oral o por escrito que presentare al despacho antes de la diligencia. En los términos del art. 198 -200 del C.G.P; si por algún motivo no fueren representantes legales o representantes de la Agesoc, ruego al juez, ordenar la citación en Calidad de testigos, en los términos del Art 170; 169; 208 del CGP.

### **TESTIMONIOS.**

Tal como se precisó en los fundamentos facticos de la demanda, solicito al juez decretar en los términos del Art 208; 170 y 168 del CGP las pruebas testimoniales de las siguientes personas, todas mayores de edad, con domicilio y residencia en Buga y que pueden ser citadas en la FHSJ de Buga, por ser allí donde prestan sus servicios y que fueron citados en los hechos de la demanda.

Estos testimonios, son útiles y necesaria para esclarecer los hechos objeto de la controversia, para la prosperidad de las pretensiones y siguiendo los principios de la normatividad laboral, debido proceso y las recomendaciones y tratados internacionales de protección de los trabajadores, en especial las mujeres víctimas del maltrato o discriminación; siendo la demandante la parte débil de esta relación.

20

1. Enfermera Jefe, **LILIANA ORTIZ PEÑA**.
2. **Enfermera Jacqueline Leyton.**
3. el médico de la UCI o coordinador **médico Dr. Álvaro Orrego.**
4. Enfermera Jefe **MONICA ROJAS** líder de hospitalización 2 y 3 piso de la fhsjb.
5. **ENEDITE DE DIEGO.**
6. **ALBA RUTH, LEYDI ROJAS.**
7. **AYLIN MARCELA ROJAS**
8. **MARIA ISABEL SANCHEZ,**
9. **DORACIFUENTES.**
10. **ÁNGELA MARÍA SAÑUDO.**
11. **EDILBERTO BURGOS LAURIDO**, en su condición de medico laboral adscrito o representante de SIPRASULUD, entidad que realizo todas las valoraciones y conceptos del estado salud de mi representada, hoy demandante, tal como consta en el informe que adjunto y puede ser citado en SIPRESALUD, ubicado en la calle 3 No 13 56 de Buga.,

### **SOLICITUD DE DOCUMENTOS EN PODER DE LAS DEMANDADAS FHSJ y AGESOC.**

Solicitar a las demandadas, ya identificadas, para que con la contestación de la demanda aporte todos los certificados de ingresos y retenciones realizadas por todos los años de servicios prestados desde el año 2012 hasta el 2023, debidamente individualizados y detallados, así como las transferencias de pago y los informes del médico de salud ocupación de **SIPRESALUD**.

### **AUTORIZACIÓN:**

Canales digitales: [haroldhmorenoc@gmail.com](mailto:haroldhmorenoc@gmail.com); mensaje de datos y WhatsApp 3155746359

Desde ahora autorizamos al doctor **WILMER DELGADO ROJAS**, abogado mayor de edad, con domicilio y residencia en Buga, identificado con la 94.478.986 de Buga, Abogado con T. P. No. 166.242 del C. S. de la J., para que actué como abogado sustituto, suplente o dependiente en las siguientes actuaciones procesales, incluso en las audiencia de primera instancia, segunda instancia o demanda de casación laboral ante la Corte Suprema de Justicia.

### **CUANTÍA Y COMPETENCIA.**

La cuantía la estimo en superior a ciento Sesenta **(160) SMLV**; en los términos del Artículo 26 No 1 del CGP, por aplicación analógica del CPTSS.

El Juzgado Laboral del circuito de Buga, es competente para conocer la acción por estar en esta jurisdicción el último lugar donde se prestó el servicio y por ser el domicilio de la demandante, sin desconocer las facultades y poder de ordenación e instrucción, otorgadas en el artículo 42; 43 y 90 del CGP<sup>6</sup>.

### **ANEXOS.**

- a.) Poder para Actuar.
- b.) Certificado de existencia y representación<sup>7</sup> de las demandadas, por ser entidades de salud no se registran en las cámaras de Comercio; pero sus registros se encuentran en las bases de datos de las entidades de vigilancia y control, como es la supersalud y ministerio del trabajo.

### **NOTIFICACIONES.**

Las mías en la calle 3 No 9 A 61 de Buga; Las partes en el acápite de partes.

Acorde con los Art. 162-7 y 205 del CPACA, acepto notificación de providencia por email [haroldhmorenoc@gmail.com](mailto:haroldhmorenoc@gmail.com); **mensaje de datos y Wasts 3155746359. Calle 7 No 11 – 57 Buga.**



**HAROLD HERNAN MORENO CARDONA.**

<sup>6</sup> [www.ejrlb.com/docs2016/presentacion\\_novedades\\_proceso\\_ejecutivo\\_cgp.pptx](http://www.ejrlb.com/docs2016/presentacion_novedades_proceso_ejecutivo_cgp.pptx)

<sup>7</sup> Artículo 85 CGP.