

Señores
Juzgados Administrativos del Circuito de Cali (Reparto)
E. S. D.

Medio de Control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho Laboral
Demandante: Yenni Solandi Martínez Mambuscay
Demandada: Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E, Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud - ASSTRACUD

I. La designación de las partes y de sus representantes

Demandante: Yenni Solandi Martínez Mambuscay, identificada con cédula de ciudadanía número 1.130.643.003

Apoderado: Viviana Bernal Girón, mayor de edad, vecina de esta ciudad, identificada con la cédula de ciudadanía No. 29.688.745 expedida en Palmira (Valle), abogada en ejercicio y portador de la Tarjeta Profesional. No. 177.865 del Consejo Superior de la Judicatura.

Demandadas: Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E, Empresa Social del Estado, representada legalmente por Sandra Liliana Velásquez Naranjo y/o por quien haga sus veces en sus ausencias temporales o definitivas.

Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud - ASSTRACUD, identificada con NIT 900.521.307-6 y representado legalmente por Andreinna Rizzetto López y/o por quien haga sus veces en sus ausencias temporales o definitivas.

II. Lo que se pretende

➤ **Pretensiones principales:**

Primera: Se declare la nulidad del acto administrativo bajo radicado 202302200004921 del 29 de junio de 2023 emitido por el Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E., por medio de la cual negó a la señora Yenni Solandi Martínez Mambuscay la existencia de una relación legal y reglamentaria y la solicitud del reconocimiento y pago de las acreencias laborales propias de un empleo público con la entidad citada.

Segunda: Que como consecuencia de lo anterior, se declare que entre la señora Yenni Solandi Martínez Mambuscay y el Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E., existió una relación legal y reglamentaria en donde mi mandante fungió en calidad de empleada pública entre el 11 de marzo de 2021 hasta el 06 de marzo de 2023, lo anterior en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades.

Tercera: Que como consecuencia de lo anterior, se declare que la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud – ASSTRACUD obró como simple intermediaria entre el Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E. y la señora Yenni Solandi Martínez en su vinculación legal.

Cuarta: Como consecuencia de lo anterior y a título de restablecimiento del derecho, condene al Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E. y, solidariamente a la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud – ASSTRACUD a pagar a la señora Yenni Solandi Martínez Mambuscay la nivelación salarial dada su calidad de trabajadora directa del Hospital desde el 11 de marzo de 2021 hasta el 06 de marzo de 2023.

Quinta: A título de restablecimiento del derecho, condene al Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E. y, solidariamente a la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud – ASSTRACUD a pagar a la señora Yenni Solandi Martínez Mambuscay, las siguientes sumas de dinero:

- a) El saldo de la prima de servicios, de acuerdo a la nivelación salarial como trabajadora directa de la E.S.E. Hospital Isaías Duarte Cancino, desde el 11 de marzo de 2021 hasta el 06 de marzo de 2023, cifra que no se discrimina ante la renuencia de la demandada de informar la asignación salarial de las enfermeras jefe que son contratadas directamente.
- b) El saldo de las cesantías, de acuerdo a la nivelación salarial como trabajadora directa de la E.S.E. Hospital Isaías Duarte Cancino, desde el 11 de marzo de 2021 hasta el 06 de marzo de 2023, cifra que no se discrimina ante la renuencia de la demandada de informar la asignación salarial de las enfermeras jefe que son contratadas directamente.
- c) El saldo de los intereses a las cesantías, de acuerdo a la nivelación salarial como trabajadora directa de la E.S.E. Hospital Isaías Duarte Cancino, desde el 11 de marzo de 2021 hasta el 06 de marzo de 2023, cifra que no se discrimina ante la renuencia de la demandada de informar la asignación salarial de las enfermeras jefe que son contratadas directamente.
- d) El saldo de las vacaciones, de acuerdo a la nivelación salarial como trabajadora directa de la E.S.E. Hospital Isaías Duarte Cancino, desde el 11 de marzo de 2021 hasta el 06 de marzo de 2023, cifra que no se discrimina ante la renuencia de la demandada de informar la asignación salarial de las enfermeras jefe que son contratadas directamente.

Sexta: A título de restablecimiento del derecho, se condene al Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E. y, solidariamente a la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud – ASSTRACUD a pagar a la señora Yenni Solandi Martínez Mambuscay la reliquidación de los aportes a la seguridad social, de acuerdo a la nivelación salarial como

trabajadora directa del Hospital, desde el 11 de marzo de 2021 hasta el 06 de marzo de 2023.

Séptima: Se declare la ineficacia del despido sin justa causa del cual fue víctima la señora Yenni Solandi Martínez Mambuscay el 6 de marzo de 2023, dada su condición de salud y, en atención a que la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia de la Salud – ASSTRACUD fue una simple intermediaria y la E.S.E. Hospital Isaías Duarte Cancino fue quien fungió como verdadero empleador.

Octava: A título de restablecimiento del derecho, se ordene el reintegro de la señora Yenni Solandi Martínez Mambuscay a la E.S.E. Hospital Isaías Duarte Cancino, a un cargo de iguales o superiores condiciones al que venía desempeñando al momento de su desvinculación.

Novena: Como consecuencia de lo anterior y a título de restablecimiento del derecho, condene al Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E. y, solidariamente a la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud – ASSTRACUD a pagar a la señora Yenni Solandi Martínez Mambuscay las siguientes sumas de dinero:

- a) Los salarios dejados de percibir desde el día de su desvinculación, es decir, el 06 de marzo de 2023 y hasta la fecha de su vinculación o reintegro, debidamente indexados, de acuerdo con la nivelación salarial equivalente a la denominación homologa de las funciones desempeñadas como trabajadora directa de la E.S.E. Hospital Isaías Duarte Cancino.
- b) Las primas de servicios dejadas de percibir desde el día de su desvinculación, es decir, el 06 de marzo de 2023 y hasta la fecha de su vinculación o reintegro, debidamente indexados, de acuerdo con la nivelación salarial equivalente a la denominación homologa de las funciones desempeñadas como trabajadora directa de la E.S.E. Hospital Isaías Duarte Cancino.
- c) Las cesantías dejadas de percibir desde el día de su desvinculación, es decir, el 06 de marzo de 2023 y hasta la fecha de su vinculación o reintegro, debidamente indexados, de acuerdo con la nivelación salarial equivalente a la denominación homologa de las funciones desempeñadas como trabajadora directa de la E.S.E. Hospital Isaías Duarte Cancino.
- d) Los intereses a las cesantías dejados de percibir desde el día de su desvinculación, es decir, el 06 de marzo de 2023 y hasta la fecha de su vinculación o reintegro, debidamente indexados, de acuerdo con la nivelación salarial equivalente a la denominación homologa de las funciones desempeñadas como trabajadora directa de la E.S.E. Hospital Isaías Duarte Cancino.
- e) Las vacaciones dejadas de percibir desde el día de su desvinculación, es decir, el 06 de marzo de 2023 y hasta la fecha de su vinculación o reintegro, debidamente

indexados, de acuerdo con la nivelación salarial equivalente a la denominación homologa de las funciones desempeñadas como trabajadora directa de la E.S.E. Hospital Isaías Duarte Cancino.

Décima: A título de restablecimiento del derecho, condene al Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E. y, solidariamente a la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud – ASSTRACUD a pagar a la señora Yenni Solandi Martínez Mambuscay los aportes al sistema de seguridad social a EPS SOS, AFP Porvenir S.A. y ARL Positiva Compañía de Seguros, los cuales dejó de percibir desde el día de su desvinculación, es decir, el 06 de marzo de 2023 y hasta la fecha de su vinculación o reintegro, debidamente indexados, de acuerdo con la nivelación salarial equivalente a la denominación homologa de las funciones desempeñadas como trabajadora directa del Hospital.

Décima primera: A título de restablecimiento del derecho, condene al Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E. y, solidariamente a la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud – ASSTRACUD a pagar a la señora Yenni Solandi Martínez Mambuscay la indemnización moratoria por no consignación de cesantías al fondo respectivo, bajo lo estatuido por el Art. 99 de la ley 50 de 1990.

Décima segunda: A título de restablecimiento del derecho, condene al Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E. y, solidariamente a la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud – ASSTRACUD a pagar a la señora Yenni Solandi Martínez Mambuscay la sanción moratoria a que haya lugar por el no pago de las acreencias laborales.

Décima tercera: A título de restablecimiento del derecho, condene al Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E. y, solidariamente a la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud – ASSTRACUD a pagar a la señora Yenni Solandi Martínez Mambuscay la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997 en atención a su estado de salud.

Décima cuarta: Condenar a las demandadas al pago de costas y agencias en derecho a favor de la señora Yenni Solandi Martínez Mambuscay.

➤ **Pretensiones subsidiarias**

Primera: Sírvase su señoría, declarar que entre la señora Yenni Solandi Martínez Mambuscay y la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud – ASSTRACUD existió una relación de carácter laboral desde el 11 de marzo de 2021 hasta el 06 de marzo de 2023.

Segunda: Sírvase su señoría, declarar que la señora Yenni Solandi Martínez Mambuscay fue despedida sin justa causa por la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud – ASSTRACUD el 06 de marzo de 2023.

Tercera: Que como consecuencia de la anterior declaración, se condene a la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud – ASSTRACUD y, solidariamente al Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E. al pago de la indemnización por despido sin justa causa.

III. Hechos y omisiones que sirven de fundamento a las pretensiones

Primero: El 11 de marzo del 2021, la señora Yenni Solandi Martínez Mambuscay identificada con cédula de ciudadanía número 1.130.643.003, suscribió convenio de cooperación para la ejecución de un contrato sindical, para desempeñarse en el cargo de Enfermera Jefe en la entidad usuaria Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E. con una asignación salarial de \$2.500.000.

Segundo: Si bien la vinculación se realizó bajo los parámetros legales de un convenio de cooperación para la ejecución de un contrato sindical, lo cierto es que se trató de una relación de subordinación propia de una vinculación legal y reglamentaria en calidad de empleada pública del Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E., toda vez que había de por medio el cumplimiento de un horario, existía una remuneración y una subordinación directamente por parte del personal del Hospital, mismo que se circunscribía al cumplimiento de determinadas ordenes que debía efectuar dentro del horario de trabajo, adicionado al hecho que dicha relación se extendió en el tiempo, realizando laborales inherentes al objeto social de la entidad y sin gozar de ningún tipo de autonomía e independencia alguna desde el punto de vista técnico y científico en el desarrollo de su labor.

Tercero: Las laborales fueron presentadas en las instalaciones de la entidad reclamada y con los implementos de trabajo suministrados por la misma, pues narra la señora Martínez que los medios técnicos y logísticos siempre fueron suministrados por su empleador, es decir, el Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E.

Cuarto: Mi representada al recibir la segunda dosis de la vacuna contra el Covid 19 empezó a sentir unos síntomas en su salud, los cuales fueron diagnosticados como:

- Miastenia gravis seropositiva
- Otros trastornos del nervio facial
- Síndromes miasténicos en enfermedades endocrino, dolor crónico
- Trastorno de pánico (ansiedad paroxística episódica)

Quinto: Ante las recurrentes incapacidades médicas generadas a la señora Martínez, el 15 de septiembre de 2021 el Servicio Occidental de Salud S.O.S. emitió el concepto favorable de rehabilitación y prorrogó la incapacidad mayor a 180 días.

Sexto: En septiembre de 2021 una de las patologías presentadas por la señora Martínez

fue reportada como enfermedad huérfana, permaneciendo en tratamiento médico e incapacitada sin solución de continuidad hasta el mes de abril de 2022.

Séptimo: El 30 de marzo de 2022 el SOS notificó a la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud sobre la reincorporación laboral de mi representada, con fecha de efectividad desde el 19 de abril de 2022 y atendiendo a su incapacidad permanente, razón por la que se indicaron unas recomendaciones, restricciones y/o reubicación laboral que considerara el sistema de seguridad y salud en el trabajo del empleador.

Octavo: Pese a la consideración mencionada en el hecho anterior, la señora Martínez siguió presentando una nula mejoría a sus síntomas de miastenia gravis, pues por el contrario cada vez su condición de salud empeoraba, por lo que no fue posible su reintegro a laborar y continuó incapacidad recurrentemente, debiendo asistir a sus controles con neurología y con psiquiatría.

Noveno: El 01 de septiembre de 2022 mi representada fue valorada por medicina laboral en el que se le emite el siguiente plan y recomendaciones:

PLAN Y RECOMENDACIONES /

- 1)La trabajadora puede reiniciar en su labores; cumpliendo con las siguientes recomendaciones médicas laborales:
- 2)Se le dan recomendaciones a la empresa de no poner a la trabajadora a relizar turnos nocturnos ni turnos de mas de 8 horas al día
- 3)Se le dan recomendaciones a la empresa de no colocar a la trabajadora en cargos de mucha actividad fisica ni de alta responsabilidad laboral
- 4)Se le dan recomendaciones a la trabajadora de no hacer levantamiento de cargas con peso no mayores a 3 kilogramos
- 5)Se le dan recomendaciones a la trabajadora de alternar su labor en posición de pié y de sentado
- 6)Se le dan recomendaciones a la trabajadora de no subir y bajar escaleras en forma repetitiva
- 7)Se le dan recomendaciones a la trabajadora de cumplir cita con especilistas en Neurologia clinica en el mes de enero de 2023, con Psiquiatria en dos (2) meses y Neuroimmunologia en el mes septiembre, igualmente a seguimiento por trabajo social
- 8)Se le dan recomendaciones a la trabajadora de no manejar ningún tipo de vehículo mecánico
- 9)Se le dan recomendaciones a la trabajadora de cumplir con los protocolos de bioseguridad en sus labores a efectuar
- 10)Se le dan recomendaciones a la trabajadora para que las cumpla en su trabajo como en su vida cotidiana
- 11)Se le dan recomendaciones a la trabajadora por seis (6) meses
- 11)Se le dan signos de alarma a la trabajadora

Décimo: El 06 de marzo de 2023 la señora Yenni Martínez fue despedida en atención a la siguiente causal:

La Junta Directiva de la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud "ASSTRACUD", se permite informar que se ha configurado una justa causa de terminación del convenio de cooperación para la ejecución del contrato sindical suscrito con usted. Lo anterior, con fundamento en lo establecido en el convenio de colaboración que a la letra dice:

ARTICULO 55 TERMINACION DEL CONVENIO DE COOPERACION

articulo 55 de los estatutos, literal h, por supresión de la actividad colectiva, cambios o reestructuración en los procesos o subprocesos contratados.

Décimo primero: El contrato mediante el cual se encontraba vinculada mi representada obedece a una intermediación ilegal de un falso contrato sindical, celebrado con la entidad

Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia de la Salud – ASSTRACUD, razón por la que en realidad su verdadero empleador fue el Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E. y quien debió ejercer cualquier acto tendiente a su terminación de la relación laboral, por lo que la misma se predica ineficaz y, por demás, discriminatoria en atención a su estado de salud.

Décimo segundo: Como consecuencia de la contratación irregular de la cual fue sujeto la señora Martínez, esta nunca se le reconoció la calidad de trabajadora directa del Hospital y, por consiguiente, se le vulneraron los derechos a un reconocimiento salarial igual al que perciben las personas vinculadas directamente con la E.S.E. y que se desempeñan en el mismo cargo de mi representada y, por tanto, se le desconoció el reajuste a sus prestaciones sociales, aportes a la seguridad social y vacaciones.

Décimo tercero: El 05 de mayo de 2023 fue radicado derecho de petición ante ASSTRACUD tendiente a obtener la documental obrante en la asociación respecto a la vinculación de la señora Martínez y, además, para que indicaran cuantos vinculados a la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud – ASSTRACUD prestan sus servicios a la usuaria Hospital Isaías Duarte Cancino, ultima que fue catalogada de confidencial.

Décimo cuarto: El 07 de junio de 2023 mi representada presentó reclamación administrativa ante el Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E. con el objetivo de agotar el requisito de procedibilidad y, además, como petición especial se requirió a la entidad que informara lo siguiente:

- 1. Sírvasse comedidamente informar cuál es la asignación salarial de las enfermeras y enfermeras jefes que son contratadas directamente por la E.S.E. Hospital Isaías Duarte Cancino durante los años 2021, 2022 y 2023.*
- 2. Se allegue copia íntegra de todo el expediente laboral de la señora Yenni Solandi Martínez Mambuscay, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.130.643.003 en el que obren los contratos, otro sí suscritos, soportes de pago de nómina y aportes al sistema de seguridad social integral y demás documentos que integren el mencionado expediente.*
- 3. Que sea expedida la relación de cargos que se encuentran incluidos en el personal que labora al servicio de la E.S.E. Hospital Isaías Duarte Cancino, certificados de estos cargos incluyendo los requisitos para acceder a ellos y el establecimiento de los mismos, asignación salarial destinada para cada uno de ellos, régimen prestacional y salarial aplicable.”*

Décimo quinto: El 04 de julio de 2023 el Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E. emitió el acto administrativo bajo radicado 202302200004921 del 29 de junio de 2023, dando contestación a la reclamación administrativa e indicó:

“PRETENSIONES PRINCIPALES, SUBSIDIARIAS Y ESPECIAL

El hospital se encuentra imposibilitado para realizar cualquier declaración de carácter laboral, ante el hecho de que la señora Yenni Solandi Martínez Mambuscay nunca ha sido empleada del hospital.

Con lo anteriormente manifestado, el HOSPITAL ISAIAS DUARTE CANCINO E.S.E. otorga respuesta clara y de fondo a su petición."

Décimo sexto: En la mencionada respuesta el Hospital no emitió pronunciamiento de fondo respecto a la solicitud de información de la asignación salarial de las enfermeras jefes que son contratadas directamente por la entidad.

IV. Fundamentos de derecho de las pretensiones

Como fundamentos jurídicos procesales soporte de las pretensiones invocadas, cito la disposición normativa que consagra la pretensión de Nulidad y Restablecimiento del derecho, normada en el artículo 138 de la ley 1437 de 2011 que reza:

"Artículo 138. Nulidad y restablecimiento del derecho. Toda persona que se crea lesionada en un derecho subjetivo amparado en una norma jurídica, podrá pedir que se declare la nulidad del acto administrativo particular, expreso o presunto, y se le restablezca el derecho; también podrá solicitar que se le repare el daño. La nulidad procederá por las mismas causales establecidas en el inciso segundo del artículo anterior.

Igualmente podrá pretenderse la nulidad del acto administrativo general y pedirse el restablecimiento del derecho directamente violado por este al particular demandante o la reparación del daño causado a dicho particular por el mismo, siempre y cuando la demanda se presente en tiempo, esto es, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a su publicación. Si existe un acto intermedio, de ejecución o cumplimiento del acto general, el término anterior se contará a partir de la notificación de aquel".

Ahora bien, como fundamento sustantivo de las pretensiones cito los siguientes:

➤ Constitución Política

"Artículo 25. *El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"*

"Artículo 53. *El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía

de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interne.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores".

➤ **Ley 361 de 1997**

Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

V. Fundamentos jurisprudenciales

➤ **Primacía de la realidad sobre las formas**

El principio constitucional de la “primacía de la realidad sobre las formas”, consagrado en el artículo 53 de la Carta Política del Estado, erigió a rango constitucional una protección especial sustantiva al trabajador cuando dispone que cuando se presentan los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, él existe y prevalece, sin importar la denominación o forma que le hayan querido otorgar las partes contratantes.

Al referirse a este tema la Jurisprudencia Constitucional ha dicho:

“El derecho opera en la realidad, y tiende exclusivamente hacia ella. Lo real siempre tiene primacía, pues de no ser así, jamás se concretarían en el mundo jurídico las libertades del hombre. No es posible que las formalidades establecidas por los sujetos lleguen a

obstruir los beneficios reales para el trabajador y la realidad misma del derecho al trabajo. Y es lógico que así suceda, pues nunca lo sustancial puede subordinarse a lo accidental, sino todo lo contrario: los accidentes deben definir cada vez más lo sustancial, en lugar de anular la realidad. De no ser así operaría un desorden jurídico, contrario al orden jurídico que inspira la carta política.” (C. Constitucional, Sent. C-023/94, ene. 27)

➤ **Contrato realidad e intermediación laboral**

Ahora, la Corte Constitucional, en Sala Plena, con la Sentencia C-555 del 6 de diciembre de 1994. M.P.: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz, reiterada por las sentencias T-166 de 1997 y T-243 de 1998, con ponencia del Dr. José Gregorio Hernández Galindo, determinó que las normas del trabajo deben aplicarse a todas las relaciones laborales, determinando aquellas por la prestación del servicio y la subordinación y no por la modalidad contractual utilizada;

“... La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. ...”.

...podría aprovecharse por el patrono la circunstancia de inferioridad y de urgencia del trabajador para beneficiarse de sus servicios sin dar a la correspondiente relación jurídica las consecuencias que, en el campo de sus propias obligaciones, genera la aplicación de las disposiciones laborales vigentes, merced a la utilización de modalidades contractuales enderezadas a disfrazar la realidad para someter el vínculo laboral a regímenes distintos. ...”

Sobre la existencia del contrato realidad, se trae a colación los artículos 2º, 3º, 5 y 20 del Decreto 2127 de 1945, referentes a los elementos esenciales para la existencia de un contrato de trabajo, empero de la denominación jurídica que las partes hubieren distinguido para el vínculo contractual. Así las cosas, se presume que existe un contrato de trabajo cuando concurren la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración por la labor realizada.

Además, en lo referente a la intermediación laboral, las normas en cita textualmente rezan:

“Artículo 2. En consecuencia, para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b. La dependencia del trabajador respecto del patrono, que otorga a éste la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional,
- c. El salario como retribución del servicio”.

“Artículo 3. Por el contrario, una vez reunidos los tres elementos de que trata el artículo anterior, el contrato de trabajo no deja de serlo por virtud del nombre que se le dé, ni de las condiciones peculiares del patrono, ya sea persona jurídica o natural; ni de las modalidades de la labor; ni del tiempo que en su ejecución se invierta; ni del sitio en donde se realice, así sea el domicilio del trabajador; ni de la naturaleza de la remuneración, ya en dinero, ya en especie o ya en simple enseñanza; ni del sistema de pago; ni de otras circunstancias cualesquiera”.

“Artículo 5. Se consideran representantes del patrono, y en tal carácter obligan a este en sus relaciones con los demás trabajadores, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, mayordomos de haciendas y, en general las personas que en nombre de él ejerzan funciones de dirección o administración, así como los puros intermediarios que contratan los servicios de otras personas para ejecutar algún trabajo en beneficio del patrono, y por cuenta exclusivamente de éste”.

“Artículo 20. El contrato de trabajo se presume entre quien presta cualquier servicio personal y quien lo recibe o lo aprovecha; corresponde a este último destruir la presunción. (...)”

➤ **Del contrato sindical**

Es de establecer que la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud – ASSTRACUD se trató de un simple intermediario, quien para el efecto, enmarca su fachada de verdadero empleador, en la modalidad del contrato sindical, amparándose de la protección que en dicha materia consagra nuestra legislación nacional e internacional; contrato que encuentra su regulación en lo consagrado en la ley 6ª de 1945, y en los artículos 482 a 484 del CST, de igual forma se encuentra reglamentado por los decretos 1429 de 2010 y el decreto 036 de 2016.

Sobre esta modalidad contractual en sentencia bajo la radicación 32756 del 11 de febrero de 2009 M.P. Dr. Luis Javier Osorio López estableció:

Sobre esa modalidad contractual, tiene dicho la Corte:

“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...” (Sentencia del 13 de diciembre de 1994, Radicación 7136).

De conformidad con el numeral 3 del artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo, los sindicatos tienen entre sus funciones celebrar contratos sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.

El artículo 1º del decreto 1429 de 2010, establece el contrato sindical de la siguiente manera:

Artículo 1º. 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.** (Negritas propias).

Claramente de lo expuesto en los hechos, se percibe que la contratación al Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E. parte de la exigencia ilegal de la vinculación a la organización sindical Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud - ASSTRADUC quien no ejerce en momento alguno el derecho de asociación, derecho que encuentra su regulación en el artículo 414 del CST así:

“Artículo 414. Derecho de asociación. El derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo servicio oficial, con excepción de los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden, pero los sindicatos de empleados públicos tienen sólo las siguientes funciones:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados.
2. Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente los relacionados con la carrera administrativa.

3. Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, o de la profesión respectiva.
4. Presentar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados en general, o reclamaciones relativas al tratamiento de que haya sido objeto cualquiera de éstos en particular, o sugerencias encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo.
5. Promover la educación técnica y general de sus miembros.
6. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez o calamidad.
7. Promover la creación, el fomento o subvención de cooperativas, cajas de ahorro, de préstamos y de auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deporte y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y de previsión, contemplados en los estatutos.
8. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades
9. <Ordinal adicionado por el artículo 58 de la Ley 50 de 1990.> Está permitido a los empleados oficiales constituir organizaciones sindicales mixtas, integradas por trabajadores oficiales y empleados públicos, las cuales, para el ejercicio de sus funciones, actuarán teniendo en cuenta las limitaciones consagradas por la ley respecto al nexo jurídico de sus afiliados para con la administración.

Ninguna de las funciones transcritas es, ni fueron cumplidas por la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud - ASSTRADUC, ni cumplen las funciones establecidas en el artículo 373 y 374 del C.S.T. simplemente se utiliza como fachada en la contratación ilegal de personal, bajo la vulneración flagrante de los derechos laborales, violando de paso el régimen de prohibiciones consagrado en el literal b) del artículo 379 del CST que reza:

(...)

b) Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o a retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas;

Aunado a lo anterior, la señora Yenni Solandi Martínez Mambuscay inició la prestación de

servicios sin siquiera ser afiliada a la organización sindical, prestando sus servicios de manera continua e ininterrumpida, es decir, la vinculación directa la ejerció a través de su verdadero empleador Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E.

➤ **De la responsabilidad solidaria del simple intermediario**

Artículo 34. Contratistas independientes. <Artículo modificado por el artículo 3o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

De tal suerte que la solidaridad laboral se configura cuando el objeto del contrato celebrado entre el dueño de la obra y el contratista independiente recae sobre una de las tareas u operaciones que comprenden la actividad económica del primero, es decir, se trata de una labor que el beneficiario del servicio estaría en condiciones de cumplir por pertenecer al campo de su especialidad u objeto social.

El análisis de situaciones particulares que dificultan la fijación de una regla general de lo que en cada caso específico debe entenderse por labores extrañas a las normales de la empresa o negocio del beneficiario de la obra, que es, como se sabe, el elemento fundamental para concluir en la existencia de la aludida solidaridad laboral. La corte establece unas pautas:

-Que la actividad desempeñada este directamente relacionada con el reglón económico principal

-Que haya periodicidad de la actividad del contratista, que constituya una función normalmente desarrollada por el beneficiario y este directamente vinculada con su designio empresarial.

La Sentencia 25505 del 30 de agosto de 2005, establece las siguientes reglas:

-La actividad empresa comprende toda aquella labor indispensable para obtener un producto final, por lo que las operaciones tendientes a asegurar dicho producto industrial, no pueden reputarse extrañas.

-Establece que esta tesis no se opone a lo anteriormente considerado como extraño al giro ordinario de los negocios, en cuanto al mantenimiento de la infraestructura física del establecimiento, las empresas de servicios públicos, empresas de apoyo a la labor.

El artículo 35 del CST es claro en manifestar la responsabilidad solidaria del SIMPLE INTERMEDIARIO cuando en su numeral 3 consagra

“Artículo 35. Simple intermediario.

1. *Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un {empleador}.*
2. *Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un {empleador} para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.*
3. **El que celebrare contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del {empleador}. Si no lo hiciera así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.”**

➤ **Principio “a trabajo igual, salario igual”. Sentencia T 018 de 1999**

En reiterada jurisprudencia emanada de ésta Corporación, se ha señalado que el derecho a la igualdad, preconizado por el artículo 13 de la Carta Política, no plantea una igualdad matemática, sino una igualdad real, que busca un trato igual a las personas que se encuentran bajo unas mismas condiciones, y que justifica un trato diferente sólo cuando se encuentran bajo distintas condiciones.

Con base en éste derecho fundamental contenido en la Carta Política es que se ha dado desarrollo al principio de “a trabajo igual, salario igual”.

Es por esto, que **no se puede dar un trato discriminatorio entre trabajadores, que cumpliendo una misma labor con las mismas responsabilidades, sean objeto de una remuneración diferente.** Al respecto cabe señalar que no se puede dejar en manos del mismo empleador, la posibilidad de que éste desarrolle criterios, subjetivos, amañados y caprichosos que pretendan justificar un trato discriminatorio entre trabajadores que desarrollan la misma actividad.

En este sentido la Corte Constitucional, mediante sentencia T-079 del 28 de febrero de

1995, Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero, señaló lo siguiente:

“Es obvio que la discriminación salarial atenta contra la IGUALDAD como derecho fundamental constitucionalmente protegido e inherente a la relación laboral. Lo cual implica, en principio, que habrá discriminación cuando ante situaciones iguales se da un trato jurídico diferente, por eso se proclama el principio A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL.

“(…).

“...surge como factible la perspectiva de salarios distintos siempre y cuando la diferenciación sea razonable (cantidad y calidad del trabajo, art. 53 C.P.), y sea objetiva y rigurosamente probada por el empleador.”

En sentencia SU-519 del 15 de octubre de 1997, Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo, se indicó sobre el mismo particular, lo siguiente:

“Para la Corte es claro que todo trabajador tiene derecho, de nivel constitucional, a que se lo remunere, pues si el pago de sus servicios hace parte del derecho fundamental al trabajo es precisamente en razón de que es la remuneración la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral.

“Ahora bien, esa remuneración no puede ser simplemente simbólica. Ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia y conocimientos y al tiempo durante el cual vincule su potencia de trabajo a los fines que interesan al patrono.

“Eso implica que el patrono no puede fijar de manera arbitraria los salarios de sus empleados, preferir o discriminar a algunos de ellos, hallándose todos en igualdad de condiciones.

“(…).

“Como la Corte lo ha manifestado, no se trata de instituir una equiparación o igualación matemática y ciega, que disponga exactamente lo mismo para todos, sin importar las diferencias fácticas entre las situaciones jurídicas objeto de consideración. Estas, por el contrario, según su magnitud y características, ameritan distinciones y grados en el trato, así como disposiciones variables y adaptadas a las circunstancias específicas, sin que por el sólo hecho de tal diversidad se vulnere el postulado de la igualdad ni se desconozcan los mandatos constitucionales.

“Pero -claro está- toda distinción entre las personas, para no afectar la igualdad, debe estar clara y ciertamente fundada en razones que justifiquen el trato distinto. Ellas no procederán de la voluntad, el capricho o el deseo del sujeto llamado a impartir las reglas o a aplicarlas, sino de elementos objetivos emanados cabalmente de las circunstancias distintas, que de suyo reclaman también trato adecuado a cada una.

“Así ocurre en materia salarial, pues si dos trabajadores ejecutan la misma labor, tienen la misma categoría, igual preparación, los mismos horarios e idénticas responsabilidades, deben ser remunerados en la misma forma y cuantía, sin que la predilección o animadversión del patrono hacia uno de ellos pueda interferir el ejercicio del derecho al equilibrio en el salario, garantizado por la Carta Política en relación con la cantidad y calidad de trabajo.

“Ahora bien, las diferencias salariales tampoco pueden surgir de consecuencias negativas o positivas atribuidas a los trabajadores según que hagan o dejen de hacer algo, ajeno a la labor misma, que pueda ser del agrado o disgusto del patrono.”

El artículo 5 de la L. 6ª/1945 y 143 del C.S.T. regulan lo concerniente a la igualdad salarial en los siguientes términos:

Artículo 5o. *La diferencia de salarios para trabajadores dependientes de una misma empresa en una misma región económica y por trabajos equivalentes, sólo podrá fundarse en razones de capacidad profesional o técnica, de antigüedad, de experiencia en la labor, de cargas familiares o de rendimiento en la obra, y en ningún caso en diferencias de nacionalidad, sexo, edad, religión, opinión política o actividades sindicales. Queda absolutamente prohibido a los patronos imponer a los trabajadores obligación alguna de carácter religioso, político o electoral; impedirles o dificultarles en cualquier forma el ejercicio del derecho de sufragio; retenerles, conservarles o custodiarles cédulas de ciudadanía; y hacer, autorizar o tolerar cualquier propaganda de las indicadas, en los sitios y durante las horas de trabajo, y todo género de rifas y colectas en los mismos.*

Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual.

1. *A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.*
2. *No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.*
3. *Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.*

VI. Razones de derecho

Para empezar, es importante mencionar que la señora Yenni Solandi Martínez Mambuscay se desempeñó como enfermera jefe en el Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E. desde el

11 de marzo de 2021 hasta el 06 de marzo de 2023 vinculándose bajo la modalidad contractual de convenio sindical con la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud – ASSTRACUD ejerciendo la prestación personal del servicio cumpliendo los horarios establecidos por el Hospital, estando bajo la continuada y permanente subordinación de la E.S.E. y el personal de esta y, además, utilizando los medios técnicos y logísticos suministrados por la entidad.

Igualmente, debo referirme a la desigualdad salarial de la que fue objeto mi representada, como quiera que siempre ejerció la misma labor que otras personas vinculadas directamente bajo una relación legal y reglamentaria, sin embargo, con una asignación salarial diferente y menor, por cuanto su vinculación fue disfrazada mediante el convenio sindical suscrito con Asstracud.

En razón a ello, es menester precisar que la señora Martínez siempre ejerció las mismas funciones al servicio del Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E. constituyéndose este en su verdadero empleador y la asociación Asstracud en una simple intermediaria, razón por la que es procedente la declaratoria de una relación de carácter laboral en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades y, además, en aplicación del principio de a trabajo igual, salario igual, se ordene el reconocimiento y pago de la nivelación salarial, reliquidación de sus prestaciones sociales y aportes a la seguridad social a la que tiene derecho mi representada.

Respecto al principio antes mencionado, el Convenio 100 de la OIT conocido como el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, el cual fue expedido el 29 de junio de 1951 por *“La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregado en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión”*, establece:

Artículo 2

1. Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Comprendiendo lo anterior y con base en el artículo 93 de la Constitución Política de Colombia el cual expresa:

“Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.

Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de

conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia”

Ahora, me corresponde manifestarme acerca de la condición de salud que aqueja a mi representada, toda vez que registró unos diagnósticos tales como: Miastenia gravis seropositiva, Otros trastornos del nervio facial, Síndromes miasténicos en enfermedades endocrino, dolor crónico, Trastorno de pánico (ansiedad paroxística episódica) y, seguidamente, catalogaron su enfermedad como huérfana, siendo puesta en conocimiento toda su situación ante su empleador.

Dada las afectaciones a la salud de la señora Martínez esta tuvo que estar incapacitada por un largo tiempo y, posteriormente, fue reintegrada a efectuar sus labores a favor del Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E., sin embargo, pese a tener los diagnósticos mencionados y encontrarse en un plan médico y siguiendo recomendaciones, el 06 de marzo de 2023 fue despedida, invocándole una justa causa, dada la supuesta terminación del convenio de cooperación *“artículo 55 de los estatutos, literal h, por supresión de la actividad colectiva, cambios o reestructuración en los procesos o subprocesos contratados”*, la cual se torna ineficaz y, por demás discriminatoria, en atención al estado de salud de mi mandante y, falta del debido proceso, toda vez que no fue solicitado debido permiso ante el Ministerio del Trabajo y, además, quien efectuó el despido no fue su verdadero empleador.

Igualmente, es importante manifestar que el objeto social del Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E. sigue desarrollándose con personas que cumplen las mismas funciones que desempeñó mi representada, por lo que el despido además de injusto e ilegal, debe predicarse ineficaz.

VII. Petición de pruebas que el demandante pretende hacer valer

Con el fin de demostrar la veracidad de los hechos narrados en la demanda, respetuosamente le solicito a usted, señor(a) Juez, DECRETAR Y PRACTICAR los siguientes medios probatorios:

- **Documentales:** Para que sean tenidos en cuenta al momento de proferir sentencia, apporto los siguientes documentos:

1. Convenio de cooperación para la ejecución del contrato No. 1130643003
2. Convenio de afiliación sindical
3. Solicitud de afiliación sindical
4. Certificado de Porvenir S.A.
5. Certificado de la caja de compensación familiar del Valle del Cauca
6. Formulario único de registro de novedades al SGSSS – SOS
7. Certificado de Positiva Compañía de Seguros S.A.
8. Certificado médico ocupacional del 08 de marzo de 2021

9. Descripción del puesto de trabajo
10. Comprobantes de nómina
11. Certificado de aportes a la seguridad social
12. Historia clínica e incapacidades médicas
13. Certificado médico ocupaciones del 24 de enero de 2021
14. Terminación del convenio del 06 de marzo de 2023
15. Autorización examen médico ocupacional de retiro
16. Examen médico de egreso del 08 de marzo de 2023
17. Certificación laboral del 23 de mayo de 2023
18. Comprobante de nómina
19. Estatutos 2022 – Asstracud
20. Constancia envío derecho petición Asstracud del 05 de mayo de 2023
21. Derecho de petición
22. Respuesta al derecho de petición
23. Constancia envío reclamación administrativa ante Hospital del 07 de junio de 2023
24. Reclamación administrativa
25. Acto administrativo bajo radicado 202302200004921 del 29 de junio de 2023

Testimoniales: Sírvese citar y hacer comparecer a las siguientes personas, todas mayores de edad y sin impedimento para declarar, para que rindan testimonio de todo lo que les conste respecto de los hechos de esta demanda, las personas a declarar son:

1. Sandra Liliana Diago Morales, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.144.029.038. Correo: Liliana-1609@hotmail.com. Celular: 3126717664
2. Sandra Lorena Casas Montoya, identificada con cédula de ciudadanía No. 66.879.474. Correo sanlocasas@hotmail.com. Celular: 3154342977.
3. Carolina Dussan Otero, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.143.864.000 de Cali. Correo: carolinadussan.95@gmail.com. Celular: 3162431836

Testigos que serán convocadas para que rindan declaración sobre la prestación del servicio, actividades desempeñadas por la demandante y que sirven de base para los hechos y pretensiones de la demanda, como quiera que son trabajadores de la empresa y tuvieron conocimiento directo de los acontecimientos que hoy convocan nuestra atención.

Declaración de parte: Sírvese su señoría citar y hacer comparecer a la señora Yenni Solandi Martínez Mambuscay, de condiciones conocidas en el plenario, con el fin de que rinda declaración de parte admitida por el Código General del Proceso, sobre las circunstancias de tiempo modo y lugar que motivaron la acción judicial aquí presentada.

Interrogatorio de parte: Sírvese su señoría citar y hacer comparecer a la representante legal de la demandada Asstracud, señora Andreinna Rizzetto López o quien haga sus

veces en sus ausencias temporales o definitivas, con el fin de que rinda interrogatorio de parte, del cuestionario practicado por su honorable despacho y por la apoderada de la parte actora.

Solicitud de Informe Art. 195 del Código General del Proceso, aplicable por analogía al procedimiento laboral.

“Artículo 195. Declaraciones de los representantes de personas jurídicas de derecho público. No valdrá la confesión de los representantes de las entidades públicas cualquiera que sea el orden al que pertenezcan o el régimen jurídico al que estén sometidas.

Sin embargo, podrá pedirse que el representante administrativo de la entidad rinda informe escrito bajo juramento, sobre los hechos debatidos que a ella conciernan, determinados en la solicitud. El juez ordenará rendir informe dentro del término que señale, con la advertencia de que, si no se remite en oportunidad sin motivo justificado o no se rinde en forma explícita, se impondrá al responsable una multa de cinco (5) a diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes (smlmv).”

Bajo el postulado legal aquí expresado, debo solicitar su señoría de forma comedida, se conmine al REPRESENTANTE LEGAL de la entidad demandada HOSPITAL ISAÍAS DUARTE CANCINO E.S.E, con el fin de que bajo la gravedad de juramento rinda informe sobre los hechos aquí debatidos y se pronuncie sobre los siguientes puntos:

Se sirva a indicar si existe personal vinculado directamente que realice entre otras las funciones de jefe de enfermería, así mismo indique quienes conforman la planta de personal directa de la empresa, adicional a ello aporte el organigrama si este existiera, expresado con claridad y suficiencia los nombres y cargos ejecutados.

Manifieste si tiene personal de enfermería, así mismo brinde información de salario y carga prestacional del mismo. Informe grado salarial de los empleados públicos en el periodo comprendido entre marzo del 2021 hasta la fecha de presentación del informe, indicando denominación del cargo y salario base devengado. Indique nombre y número de los cargos de empleados públicos con corte a la fecha de respuesta de esta petición dentro de la entidad.

Inspección judicial: Solicito señor (a) Juez (a) comedidamente, ordenar la práctica de la inspección judicial en las instalaciones de las entidades demandadas, misma que tiene como finalidad que se revisen los archivos físicos como digitales, que lleven a la probanza de las condiciones debatidas en el presente proceso.

VIII. Estimación razonada de la cuantía, cuando sea necesaria para determinar la competencia

De conformidad con el numeral 4° del artículo 104 de la ley 1437 de 2011, la competencia

se encuentra en cabeza de esta jurisdicción y cuantifico las pretensiones de conformidad con el artículo 155 de la ley 1437 de 2011.

IX. Anexos

1. Poder a mi conferido por la demandante.
2. Copia de la demanda con los anexos a la entidad demandada.

X. Notificaciones

Demandante: Yenni Solandi Martínez Mambuscay, Correo: yennisolmar@hotmail.com, yennimar89@icloud.com. Celular: 3206103081

Apoderado Demandante: Viviana Bernal Girón, Carrera 4 No. 10-44, oficina 906, Edificio Plaza de Cayzedo, Santiago de Cali. Correo: abogadabernalgiron24@hotmail.com. Celular: 3183817467

Demandada: Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E., Calle 96 N° 28 E3-01 Barrio Mojica II, Santiago de Cali. Correo: notificacionjudicial@hospitalidc-valle.gov.co

Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud - ASSTRACUD.
Dirección: Carrera 34 No. 5 B2 – 05, Barrio: San Fernando, Santiago de Cali – Valle.
Correo: juridico@asstracud.com.co

Respecto a la información de notificación de las demandadas, manifiesto bajo la gravedad de juramento que la misma fue obtenida de las páginas web oficiales de las entidades.

Atentamente,



Viviana Bernal Girón
C.C. 29.688.745 de Palmira (Valle)
T.P. 177.865 C.S. de la J.

Señores
Juzgado Administrativo del Circuito de Cali (Reparto)
E.S.D.



Medio de Control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho Laboral
Demandante: Yenni Solandi Martínez Mambuscay
Demandada: Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E, Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud - ASSTRACUD

Referencia: Poder especial, amplio y suficiente.

Yenni Solandi Martínez Mambuscay, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.130.643.003, obrando en mi propio nombre, por medio del presente escrito, manifiesto quedesigno como mi apoderada a la Doctora Viviana Bernal Girón, profesional en ejercicio, identificada con la cédula de ciudadanía No. 29.688.745 de Palmira – Valle, portadora de la Tarjeta Profesional N° 177865 del Consejo Superior de la Judicatura, con residencia y domicilio profesional en la ciudad de Santiago de Cali, para que en calidad de abogada, presente en mi nombre y lleve hasta su término, el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho en contra del Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E., representada legalmente por Sandra Liliana Velásquez y/o por quien haga sus veces en sus ausencias temporales o definitivas y, en contra de la Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y la Salud – ASSTRACUD, identificada con NIT 900.521.307-6 representada legalmente por Andreinna Rizzetto López Velásquez y/o por quien haga sus veces en sus ausencias temporales o definitivas, tendiente a obtener declaratoria de nulidad del acto administrativo bajo radicado 202302200004921 del 29 de junio de 2023 emitido por el Hospital Isaías Duarte Cancino E.S.E., por medio del cual se negó la existencia de una relación legal y reglamentaria y la solicitud del reconocimiento y pago de las acreencias laborales propias de un empleo público.

En su lugar se pretende, se declare la existencia de una relación legal y reglamentaria, la declaratoria de simple intermediación, y a título de restablecimiento del derecho la condena a la nivelación salarial y reliquidación de las prestaciones sociales; igualmente, se declare la ineficacia del despido, se ordene el reintegro y pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social dejados de percibir y hasta que se efectúe el reintegro debidamente indexados, pago de las indemnizaciones y sanciones a que haya lugar, pago de costas y agencias en derecho.

De manera subsidiaria, se pretende la declaratoria de un despido sin justa causa y, la consecuente indemnización.

La apoderada queda facultada con las expresas facultades establecidas en los artículos 73 a 77 del Código General del Proceso, que recoge las consagradas en los artículos 65 a 70 del Código Civil; en especial las de recurrir, notificarse, recibir, sustituir, reasumir poder, designar suplente, transigir, tachar, redargüir documentos y testigos, conciliar, desistir, entre otras; en lo general para todos los actos que envuelva este mandato y sean de ley.

De igual forma me permito indicar, en concordancia con lo estatuido en el artículo 5 de





ESPACIO EN BLANCO



la Ley 2213 del año 2022, que el correo electrónico de mi apoderada es abogadabernalgiron24@hotmail.com

Solicito reconocer la personería de mi apoderada, en los términos y para los efectos del presente mandato.

Atentamente,

Yenni Solandi Martínez

Yenni Solandi Martínez Mambuscay

C.C. 1.130.643.003

yennisolmar@hotmail.com

Acepto,

Viviana Bernal Girón

C.C 29.688.745 de Palmira

T.P No. 177865 C. S.J.

Abogadabernalgiron24@hotmail.com





DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMA Y CONTENIDO DE DOCUMENTO PRIVADO

Artículo 68 Decreto-Ley 960 de 1970 y Decreto 1069 de 2015



COD 14038

En la ciudad de Cali, Departamento de Valle Del Cauca, República de Colombia, el cuatro (4) de agosto de dos mil veintitres (2023), en la Notaría veintidos (22) del Círculo de Cali, compareció: YENNI SOLANDI MARTINEZ MAMBUSCAY, identificado con Cédula de Ciudadanía / NUIP 1130643003 y declaró que la firma que aparece en el presente documento es suya y el contenido es cierto.



14038-1

259a58871b

04/08/2023 09:37:30

----- Firma autógrafa -----

Conforme al Artículo 18 del Decreto - Ley 019 de 2012, el compareciente fue identificado mediante cotejo biométrico en línea de su huella dactilar con la información biográfica y biométrica de la base de datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil.

Acorde a la autorización del usuario, se dio tratamiento legal relacionado con la protección de sus datos personales y las políticas de seguridad de la información establecidas por la Registraduría Nacional del Estado Civil.



LUZ ELENA HURTADO AGUDELO

Notaria (22) del Círculo de Cali , Departamento de Valle Del Cauca
Consulte este documento en <https://notariid.notariasegura.com.co>

Número Único de Transacción: 259a58871b, 04/08/2023 09:38:32

