



7376001

RAD. 2013000281 - 0873

**MINISTERIO DEL TRABAJO****RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003795**

Santiago de Cali, veintiocho (28) de diciembre de 2015

**POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA****LA COORDINADORA DEL GRUPO PREVENCION, INSPECCION, VIGILANCIA Y CONTROL DE LA DIRECCION TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA**

En uso de sus facultades legales, en especial las otorgadas en el Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011 y la Resolución 02143 del 28 de Mayo de 2014 en concordancia con lo establecido en la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, procede a proferir el acto administrativo definitivo, dentro de la presente actuación administrativa, adelantada en contra del HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO, con Nit. 890399047-8 y la asociación SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y DE APOYO A LA GESTION - ASOSINDISALUD.

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste o no, al HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO, con Nit. 890399047-8 y la asociación SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y DE APOYO A LA GESTION - ASOSINDISALUD, con fundamento en los siguientes

**HECHOS:**

**PRIMERO:** Mediante escrito dirigido a este Ministerio con radicado No. 023030 del 17 de diciembre de 2012, el señor ANDRES FELIPE MOTOYA, identificado con C.C. No. 14.577.364 expedida en La Cumbre (V), solicita se investigue al HOSPITAL MARIO CORREA RENGIFO y a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO MULTISALUD, por intermediación laboral, afiliación, evasión, elusión y morosidad a la seguridad social Integral y pago prestaciones sociales.

**SEGUNDO:** En sentido similar presenta solicitud el señor IVAN ENRIQUE CHAVEZ CORONEL, identificado con cedula de ciudadanía No. 16.653.000 de Cali, el día 8 de enero de 2013 bajo el radicado 000281 contra el mencionado Hospital y manifiesta haber ingresado a trabajar al HOSPITAL MARIO CORREA RENGIFO, a partir del 1 de abril de 2007 por intermedio de la C.T.A COOMEF, hasta agosto de 2008; en el mes de septiembre de 2008 el Hospital unilateralmente traslada al personal asistencial a CONTRATOS C.TA, hasta mayo de 2009. La C.T.A CONTRATOS abandona a los cooperados, adeudándoles dos (2) meses de salarios, aduciendo que el Hospital no le cancelaba el convenio, de nuevo el Hospital de forma unilateral vincula a los trabajadores a la C.T.A PROSERVIS, a partir del mes de julio de 2009, cooperativa que pago los salarios sin que mediara convenio suscrito entre los asociados y la cooperativa; el 1 de agosto de 2011 se suscribió el primer contrato de prestación de servicios con el hospital Mario Correa para desempeñar el cargo de auxiliar de enfermería con funciones administrativas, el cual fue prorrogado por varias oportunidades más (Ver F. 23 AL 28).

**TERCERO:** En desarrollo de los principios de la actuación procesal, tal es el de la economía procesal por tratarse de documentos y diligencias, que guardan congruencia en los hechos denunciados, el despacho acumula las solicitudes anteriormente mencionadas, ver folio 22.

**CUARTO:** En cumplimiento de la comisión impartida mediante autos Nos. 10 - CGPVC y 159 - CGPVC, del 2 de enero de 2013 y 17 del mismo año, respectivamente, se cita y hace comparecer al señor IVAN ENRIQUE CHAVEZ CORONEL, quien en diligencia administrativa manifestó: "frente a la citación efectuada por el ministerio, solicito muy respetuosamente se condene al hospital MARIO CORREA, a cancelar los meses adeudados, del contrato con la C.T.A MULTISALUD, adeudados desde marzo del año pasado igualmente, se sancione al Hospital por Incurrir en intermediación laboral de acuerdo a la última normatividad y jurisprudencia establecida por la corte constitucional en la sentencia 614 de 2009 y normatividad del gobierno nacional, como son la ley 1438 de 2010, y el plan nacional de desarrollo de 2011. ....habida cuenta que el Hospital presiono la vinculación de los trabajadores, no solo a esta cooperativa sino a la que han existido en los últimos 5 años, además, de que los trabajadores prestaron sus servicios constituyéndose en hechos cumplidos, que deben de ser cancelados independiente de los problemas que haya entre CTA MULTISALUD y el HOSPITAL MARIO CORREA RENGIFO. Como complemento a esta diligencia debo manifestar que desde hace cinco años el hospital ha venido imponiendo a los trabajadores una serie de cooperativas de trabajo asociado y vinculación por medio de contratos de prestación de servicios lo cual demuestra la intermediación laboral, lo otro es que en este año 2013 los trabajadores han sido presionados para que se vinculen por medio de contrato sindical, a través de ASOSINDISALUD, entidad que tiene como representante legal a la señora STELLA MARTINEZ, quien a su vez, es representante legal de la CTA PSA."

**QUINTO:** En aras de establecer los fundamentos fácticos que originaron la presente actuación, el despacho realiza inspección al HOSPITAL MARIO CORREA RENGIFO a fin de constatar la población trabajadora y forma de contratación. En dicha diligencia se manifestó por parte de la señora DIANA PATRICIA GARCIA ALZATE, coordinadora de salud ocupacional del HOSPITAL MARIO CORREA RENGIFO: **"PREGUNTADO 1: cuál es el número total de trabajadores que laboran en la empresa, cuántos de ellos trabajadores dependientes, cuantos contratistas independientes, si existen TRABAJADORES INDIRECTOS con vinculación laboral y/o asociados a otras empresas o entidades:** CONTESTO: el total de trabajadores es de 336, dependientes o de planta son 134, por la agremiación Asosindisalud son 81 asistenciales y 47 administrativos y 64 se encuentran vinculados por prestación de servicios, estos 64 contratos de prestación de servicios se encuentran suscritos servicio de cirugía oncología y pediatría con la empresa ASCIVAL 6 profesionales, servicios de ginecología y obstetricia con la empresa COMSERVAR SALUD 5 profesionales, servicio de tomas y lectura de ecografía y radiografía con MULTIMAGENES 2 profesionales, servicios de neurología con NEUROLOGIA SANTA CLARA 1 profesional, servicios de farmacia con CODIMED 4 personas, servicios de patología con JUAN CARLOS ARVELAEZ, servicios de psicología IRIS FERNANDEZ, nutricionista MARTHA LUCIA LENNIS, internista y neumólogo VICTOR ORLANDO ARANDA, urología JUAN CARLOS VELASCO, ginecología obstétrica GUSTABO DEL VASTO ARJONA, otorrino RENE ALBERTO TAFUR, anestesiología 4, personas por prestación de servicios, pediatría con SMITH CARRILLO, oftalmología con ANTONIO JOSE VIERA DEL CASTILLO, cirujano vascular DIEGO FAJARDO SAAVEDRA, ginecología con Maritza caballero servicio de espirometría con OLIVA SINISTERRA, internista HENRY ALFONSO MAYA, médicos generales 2 con prestación de servicios, terapia respiratoria con HERICA JIMENA ORTIZ, servicios de atención domiciliaria integral con la empresa RESPIRAR, dermatología con NAYIBE ALVARADO, todos estos contratos o trabajadores desarrollan actividades misionales; y existen 6 contratos de prestación de servicios que no son misionales, pero son trabajadores que laboran permanentemente dentro de las instalaciones de la empresa los cuales son servicios de aseo con ASEO INTEGRALES LTDA, 14 personas, suministro de dietas alimentarias intrahospitalarias FUNDACION PASOS, 4 personas, servicios de vigilancia con SEGURIDAD FARALLONES LTDA 6 personas, revisoría fiscal KRESTOM 2 personas, servicios de

11921  
1149

mantenimiento correctivo SISMED, 2 personas, servicios de lavandería con INVERPROG, 2 personas, prestación servicios de fotocopidora con MILDRED JOHANNA GOMEZ." (Ver f. 235 a 242)

**SEXTO:** Reposa a folio 350 a 352 la resolución No. 102 del 12 de marzo de 2013, por medio de la cual se adopta el mapa de procesos institucional del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E nivel II de complejidad y en donde se consigna que las actividades misionales de la entidad son: atención al usuario, servicios ambulatorios, apoyo diagnóstico, urgencias, cirugía y hospitalización.

**SEPTIMO:** Continuando con el interrogatorio a la representante del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, quien manifestó: **"PREGUNTADO: ¿que porcentaje de actividades es desarrollado por los trabajadores de las empresas contratistas antes mencionados? CONTESTO: "mas o menos el 75%" PREGUNTADO: quien establece la labor a desarrollar por parte de los trabajadores de los contratistas, su horario de trabajo, salario, aumentos de salario, permisos, lugar, beneficios, disciplina, la manera de evaluar a los trabajadores y demás condiciones de trabajo de los mismos. CONTESTO: ... en cuanto al proceso de selección inicialmente el jefe del servicio hace el requerimiento, por ejemplo que en cirugía hay varias personas que van a salir a vacaciones o se requieren para cubrir alguna vacante temporal o definitiva, razón por la cual se requieren esos reemplazos, ella solicita a la gerencia autorización para esas vacantes, si el gerente da el visto bueno, entonces la jefe de esa división tiene las solicitudes o en su defecto personas que ya han prestado sus servicios a la institución, ella las llama y se hace la vinculación a través de la agremiación. En cuanto a los permisos de los trabajadores enviados en misión, los otorga el jefe de área al cual están vinculados los trabajadores. ... PREGUNTADO: porque razón el hospital contrata el mayor porcentaje de sus colaboradores que realizan actividades misionales a través de una asociación sindical y no los contrata directamente? CONTESTO: "porque la capacidad operativa en la institución a variado y el personal de planta nombrado garantiza únicamente el 40% de la operación de la institución, de otro lado la contratación directa genera sobrecostos que oscilan en 1200 millones al año aproximadamente, de otro lado, la contratación directa está generando a la E.S.E algunas situaciones jurídicas de índole laboral que en cierta forman también irían en detrimento de la institución, se espera que el gobierno nacional regule pronto sobre la materia, como institución hemos hecho uso de los instrumentos que permite el mercado para poder continuar con la operación y poder continuar prestando el servicio a los usuarios. Se realizó cálculo para implementar nomina transitoria en el 2013, de acuerdo ala (sic) ley 909 de 2005, y el presupuesto aprobado en la vigencia no soporta la transición de recurso humano agremiado, a personal de planta transitoria."**

**OCTAVO:** En aras de esclarecer lo manifestado por los peticionarios en los escritos de solicitud de investigación, en lo referente a la intermediación laboral, se recepciona la declaración de cuatro (4) de los trabajadores vinculados a través de ASOSINDISALUD, quienes concuerdan en manifestar que su vinculación a la asociación sindical no fue voluntaria, y que fue la Institución de Salud HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, quien les indico que a partir del mes de enero de 2013 su vinculación iba a ser por la mencionada agremiación ver folios 238 a 242.

**NOVENO:** Reposa a folio 321 a 332, copias de las propuestas realizadas por la presidenta de la asociación sindical ASOSINDISALUD, y en la cual se presenta a dicha agremiación en los siguientes términos: "nuestra empresa nació en virtud de la ley 1438 de enero de 2011, la cual expresa en el art. 103 la prohibición de contratación de personal misional por medio de CTA en las diferentes instituciones públicas; contratación que ejecutábamos los asociados vinculados a la COOPERATIVA PSA. Es por esto que nuestros asociados formaron la nueva empresa sindical denominada "ASOSINDISALUD", creada desde el 26 de abril de 2012. Por lo anterior la experiencia que como CTA adquirimos durante 12 años en las diferentes ESES del departamento del Vale del Cauca la transferimos a la asociación sindical."

**DECIMO:** Mediante auto CGPIVC No. 2014002393 del 27 de marzo de 2014, se formuló cargos a la empresa social del estado HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, con Nit. 890399047-8 y a la asociación SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y DE APOYO A LA GESTION - ASOSINDISALUD, Con NIT. 900519579-6, por la presunta vulneración de las normas contenidas en el artículo 63 de la ley 1429 de 2.010, en concordancia con el decreto 2798 de 2013, hasta esta fecha vigente. Asignándose a la inspectora de trabajo DIANA LORENA PEÑA BAENA, para instruir el Procedimiento Administrativo Sancionatorio. (Ver f. 454 al 459).

**DECIMO PRIMERO:** Surtida la correspondiente notificación del mencionado auto de formulación de cargos, a las investigadas, haciendo uso del derecho de contradicción y defensa que les asisten, presentan descargos, los cuales se encuentran visibles por parte de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, del folio 473 al 491. Por su parte la asociación sindical radica sus descargos obrantes a folios 502 al 511.

**DECIMO SEGUNDO:** Mediante auto No. 2015002643 del 20 de marzo de 2015, se resuelve lo relativo a pruebas, dándose valor probatorio a las obrantes en el plenario y considerándose por parte del despacho Instructor necesario ordenar de oficio las siguientes:

- Oficiar al HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E, a fin de que certifique el número de trabajadores de planta en el cual se discrimine, cargo, asignación salarial, y afiliación a organización sindical, de conformidad con lo establecido en la parte considerativa del presente auto, teniéndose como fecha limite la enunciada en el oficio con el que se comunica el presente documento.
- Oficiar a ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTION - ASOSINDISALUD, a fin de que certifique el número de afiliados que prestan sus servicios en el HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E., en el cual se discrimine, cargos que desempeñan, labores desarrolladas, y asignación salarial. Así mismo, se sirva enviar las planillas de pago de seguridad social correspondiente a los años 2013 y 2014, del personal afiliado, que presta sus servicios en dicha entidad hospitalaria, y la nómina de éstos, correspondientes al mismo periodo. De igual forma, se sirva especificar la periodicidad en el pago de los estipendios correspondientes al auxilio semestral, auxilio anual, beneficio de transporte, beneficio de educación, beneficio de alimentación y beneficio de vivienda, los cuales se encuentran incorporados en el convenio de trabajo, pero en el cual no se estipula la periodicidad en el pago de cada uno de ellos. (ver f. 745 a 747)

**DECIMO TERCERO:** continuando con el trámite, por auto No. 2015003589 del 28 de abril de 2015, se corre traslado para alegar de conclusión a las entidades investigadas, lo cual fue debidamente comunicado a las mismas. (Ver f. 1.126 y s.s)

**DECIMO CUARTO:** se argumenta en su escrito de alegatos de conclusión por parte de la ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y DE APOYO A LA GESTION - ASOSINDISALUD: "(...)"



RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003795 DE 2015  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA  
INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

**PRIMERO:** Conforme a lo señalado en el auto de formulación de cargos, es evidente que no hubo queja alguna, ni solicitud expresa de investigar a ASOSINDISALUD, ni de parte del señor Andrés Felipe Montoya, ni del señor Iván Enrique Chávez Coronel, con cuyas quejas se da inicio al proceso, además no hubiese sido posible queja de los antes mencionados, en tanto ninguno de los dos fue asociado de ésta, por tanto desconocían totalmente la relación entre la asociación y sus asociados

*Así mismo el testimonio recepcionado al señor Chávez Coronel, no prueba irregularidad alguna en los procesos de afiliación y asignación de labores a sus asociados, en tanto solo se limita a señalar que para el "año 2013 los trabajadores han sido presionados para que se vinculen por medio de contrato sindical", a través de ASOSINDISALUD, entidad que tiene como representante legal a la señora STELLA MARTINEZ, quien a su vez, es representante legal de la CTA PSA", como puede verse continua el señor Chávez sin presentar queja alguna en contra de la asociación, dado que la señora Martínez puede ser representante legal de las entidades particulares que considere puede gerenciar sin que ello se constituya en un delito, en cuanto a la presunta presión de los trabajadores para asociarse a ASOSINDISALUD, es una afirmación sin fundamento ni prueba alguna.*

**SEGUNDO:** Es importante aclarar que no es delito que la señora Stella Martínez, funja como representante legal de dos entidades privadas, así mismo cabe reiterar que el señor

Iván Enrique Chávez Coronel, no es y no fue nunca, asociado de ASOSINDISALUD, por tanto mal hace en proferir acusaciones en contra del Hospital y a su vez de la asociación, sin prueba alguna, ya que desconoce la forma como esta fue creada y como se han vinculado nuestros asociados. Por tal razón carecen de valides sus acusaciones, de tener pruebas de ello, debió aportarlas.

Por el contrario y como lo señale en mi escrito de descargos ASOSINDISALUD, probó ante el Ministerio que cuenta con la documentación necesaria para demostrar la legalidad de la asociación y de sus actuaciones, lo cual demostré con:

1. La asociación fue legalmente constituida como lo señala el Decreto 657 de 2006, en prueba de ello anexo el acta No. 001 de reunión de Asamblea General Ordinaria, de fecha 24 de abril de 2012, por medio de la cual se dio vida, es decir, se fundó la asociación, por un grupo de personas que vieron la necesidad de asociarse en una persona jurídica, con el objeto de generar una mejor fuente de trabajo para ellas mismas, lo cual es totalmente legal como lo expresa la ley.
2. Para legalizar dicha asociación y tal como lo señala la Ley, la designada por la Asamblea de asociados como presidenta, procedió a llevar a cabo el Registro de Inscripción del Acta de Constitución de la Organización Sindical, ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de la Protección Social, el día 26 de abril de 2012, según constancia No. 000683 del 26 de abril de 2012, lo cual probé con copia de la misma, en la cual se certifica que se anexaron las correspondientes copias del acta de elección de la junta directiva, del acta de Asamblea en la cual se aprobaron los estatutos, los estatutos del sindicato y las respectivas nóminas de junta y del personal de afiliados.

Validando el Inspector de trabajo con dicho recibo de documentos la legalidad de la constitución de la asociación y el cumplimiento del lleno de los requisitos exigidos para funcionar como tal.

3. Así mismo con el objeto de legalizar la conformación de la asociación el mismo día 26 de abril de 2012, la asociación procedió a depositar ante la Dirección Territorial del Valle del Cauca, en cabeza del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, según constancia No. 000684 del 26 de abril de 2012 la relación de miembros de Junta Directiva.
4. Seguidamente la presidente de la Junta procedió a hacer el depósito de los Estatutos de la Asociación, según constancia No. 000685 del 26 de abril de 2012, emitida por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Servicio a su Servicio



Es así como una vez cumplida la totalidad de los requisitos y habiendo nacido a la vida jurídica, la presidente de Junta ha dedicado sus esfuerzos a la presentación de propuestas para la ejecución de procesos en entidades del sector salud, para lo cual se encuentra plenamente facultada, siendo además uno de los compromisos adquiridos con el cargo para el cual fue designada.

5. Cumpliendo con el lleno de los requisitos legales, la asociación recibe innumerables solicitudes de asociación, muchas de las cuales no son resueltas favorablemente por carecer de alguno de los requisitos exigidos en el artículo 4 de los Estatutos, en especial el de trabajar en el sector de la salud, no obstante muchos de ellos ingresan a formar parte de la asociación, previo cumplimiento del proceso estipulado para ello, cual es el de presentar la solicitud de asociación, la cual es estudiada y una vez aprobada o no se notifica al solicitante, para que proceda a la entrega de los documentos requeridos y previo pago de la cuota de admisión o ingreso, pasa a ser miembro de la asociación sindical y aspirante a formar parte del grupo de asociados que de acuerdo a su perfil pueden ser seleccionados para ejecutar alguno de los procesos contratados por ASOSINDISALUD.

En prueba de lo anterior fueron aportados expedientes correspondientes a varios asociados, los cuales como los relacione en mi escrito de descargos contenían la documentación requerida para pertenecer legalmente a la asociación. Cabe reiterar que entre los expedientes aportados correspondían a asociados que prestan y prestaron sus servicios en el Hospital Mario Correa Rengifo, los cuales a la fecha no han presentado la menor queja de la actuación de la asociación sindical, siendo ellos quienes podrían presentar o probar presuntas irregularidades en la actuación de la asociación.

Es importante resaltar que se aportó una muestra de la documentación de nuestros asociados, dado que no se reportó ningún caso en concreto de asociados quejosos, señalando al despacho que de no ser así y no encontrarse en la muestra alguno de los quejosos estábamos en disposición de suministrar toda la información y documentación que requiriere la Dirección Territorial para aclarar cualquier duda.

**TERCERO:** Reposa igualmente en el expediente testimonio de la señora Diana Patricia García Alzate – Coordinadora de Salud Ocupacional del Hospital Mario Correa Rengifo, en el cual al referirse a ASOSINDISALUD señala que asociados de esta prestan sus servicios para la mencionada entidad de salud, en cumplimiento de los procesos contratados por el Hospital a la asociación, lo cual es legalmente válido, y como puede observarse no hace señalamiento alguno que indique ilegalidad en la prestación del servicio.

1196  
1151

**CUARTO:** Así mismo como pudo probarse no solo con la información suministrada por la señora García, sino con los contratos aportados, la asociación realiza en el Hospital labores permitidas por la normatividad legal existente, así mismo quedó probada la legalidad de la participación de sus asociados en la ejecución de dichas labores, con copia de los expedientes aportados, donde pudo observarse que cumple con los requisitos exigidos por la ley para formar parte de la asociación, desde su solicitud libre y espontánea para vincularse, hasta la suscripción de su correspondiente convenio, el cual igualmente reúne los requisitos de ley y la correspondiente vinculación a la seguridad social. Así mismo es la asociación quien a través de los respectivos coordinadores de cada contrato, coordina todo lo relacionado con la ejecución de los contratos que suscribe.

Lo anterior fue probado con el convenio suscrito con la señora INGRID TATIANA HERNANDEZ CAJIAO identificada con la C.C.No.1.107.080.818, quien es la asociada que a nombre de la asociación coordina todo lo relacionado con la ejecución de las labores contratadas por el Hospital a la asociación, del cual se aportó copia con los correspondientes anexos que prueban la legalidad de su vinculación.

**QUINTO:** Considero importante reiterar lo manifestado en mi escrito de descargos frente a la confusa respuesta de la señora García, cuando hace referencia no muy clara a la forma en que se llenan las vacantes, sin aclarar el procedimiento para cada una de las modalidades de vinculación. Es por ello que vale la pena aclarar y reiterar, que independiente del procedimiento que surta el Hospital para determinar la necesidad de la prestación de servicios y realizar la correspondiente contratación, para contratar con la Asociación un determinado proceso, el Hospital, le exige un requisito específico del perfil con el cual deben ser realizadas las actividades y una vez la asociación cumple con ese requisito, procede a la ejecución de las labores contratadas.

Lo anterior no es prueba de ninguna ilegalidad, conforme puede deducirse de la respuesta dada por la señora García Alzate para todas las formas de vinculación del personal que presta servicios en el hospital, ya que cada uno de ellos, reitero, tiene una forma de vinculación de acuerdo a la modalidad y a los requisitos de ley y que para nuestro caso queda ampliamente demostrado se reúnen los requisitos de ley. No obstante considero que este tema es más de la competencia del Hospital y que es éste quien debe hacer claridad al respecto.

**SEXTO:** Señala el auto de formulación de cargos que en el expediente reposan manifestaciones de asociados a ASOSINDISALUD, en la cual señalan que su asociación no fue voluntaria y que fue el Hospital quien les indicó que debían vincularse a ella, esto no fue probado y desconozco queja alguna al respecto, por el contrario reposa en todos los expedientes prueba escrita y firmada por cada uno de los asociados en su solicitud libre y espontánea, en la cual expresan su voluntad de asociarse a ASOSINDISALUD, por tanto deben probar que lo hicieron presionados, de lo contrario no tiene validez alguna su afirmación.

**RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003795 DE 2015  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA  
INVESTIGACION ADMINISTRATIVA**

**SEPTIMO:** Así mismo cabe reiterar lo manifestado en mi escrito de descargos frente a la afirmación de que nos encontramos frente a una presunta violación del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, cuando señala "Contratación De Personal A Través De Cooperativas De Trabajo Asociado. El personal..... o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes." (resaltado fuera de texto). ya que, primero no somos una Cooperativa, con las cuales prohíbe expresamente la norma referida contratar actividades misionales, en caso de que hagan intermediación laboral y segundo, en nuestra condición de Agrupación Sindical, somos otra modalidad de vinculación, que en ningún momento se encuentra afectando los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes, por cuanto cumplimos con todos los requisitos de constitución y vinculación de asociados, como ha quedado probado.

De igual manera la asociación o agrupación sindical regida por la normatividad vigente y en especial por nuestros estatutos cumple con los derechos de sus asociados como son el pago de compensaciones, todo lo cual se encuentra normado, y no ha sido puesto en duda por ninguno de ellos. Así mismo cumple con la designación de un coordinador del contrato sindical, siendo para el caso que nos ocupa, la señora Ingrid Tatiana Hernández Cajiao.

Por todo lo anterior y con base en las pruebas que aporté con mi escrito de descargos, considero quedan desvirtuadas los testimonios que hacen referencia a una posible intermediación laboral, además carentes de pruebas, contrario al cumplimiento de la normatividad por parte de los imputados, lo cual si puedo demostrar con la documentación aportada y no con simples afirmaciones.

Razón por la cual no es procedente la presunta violación al artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, como lo señala el auto en referencia, en tanto como ha quedado demostrado la contratación reúne los requisitos legales y no se presenta intermediación alguna, que es lo prohibido expresamente en la norma citada, más no el hecho de la contratación con Asociaciones Sindicales, ya que está claramente establecido que la contratación entre Prestadores de Servicios de Salud y Asociaciones Sindicales está permitida por el Ministerio del Trabajo, según Circular No. 00042578 de marzo 22 de 2010.

(Ver f. 1129 al 1133)

**DECIMO QUINTO:** por otro lado se alega de conclusión, por parte de la entidad hospitalaria: "(...)

A lo largo de este escrito haré un análisis de los hechos, pruebas, y razones de derecho presentadas, para demostrar finalmente que el Hospital ha actuado conforme a las estipulaciones legales vigentes, en lo que respecta a la Administración del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E., siempre ha buscado el bienestar de sus colaboradores, es por esta razón que cuando decidió invitar a cotizar para la realización de un Contrato Sindical lo hizo teniendo en cuenta las directrices emitidas por el propio

*"...circular, suscrita en forma conjunta por los señores Ministros del Trabajo, Salud y Protección Social, Doctores RAFAEL PARDO RUEDA y BEATRIZ LONDOÑO SOTO, esta última, en ese entonces; mediante la cual por el criterio autorizado y competente de sus Despachos, orientaron a los señores Gobernadores, Alcaldes y Gerentes de las Empresas Sociales del Estado, respecto que:*

*"... (...) ...  
"..."*

*"En tal sentido, ambos Ministerios hemos encontrado que las relaciones laborales en el Sector Salud revisten de especial tratamiento, por lo que se hace necesario adelantar los estudios y análisis pertinentes que permitan dar alternativas a las Entidades del Sector para que operen de manera eficiente y oportuna.*

*"Hasta tanto se realicen los estudios y análisis mencionados y se adelante su implementación progresiva en aras de garantizar la prestación del servicio de salud a la población, las mencionadas Entidades deben evaluar las necesidades para la gestión del talento humano y adoptar las medidas transitorias correspondientes, sin desconocer los lineamientos de la Corte Constitucional contenidos en la Sentencia C-614 de 2009. En consecuencia, las Entidades, del sector Salud dependiendo del carácter público o privado, podrán utilizar las siguientes formas de vinculación.*

"... (...)..."

"e) Contratos Sindicales.

"... (...)..."

"... (...)..."

"... (...)..."

*"Finalmente, se informa que a efectos de proteger los derechos de los trabajadores en el Sector Salud, la guía de la política será el concepto de trabajo digno y decente en los términos definidos en la OIT, el cual puede ser sintetizado en cuatro objetivos estratégicos: principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales; oportunidades de empleo e ingresos; protección y seguridad social, y dialogo social. Estos objetivos tienen validez para todas las personas que prestan sus servicios en el Sector" (negrilla, cursiva y subrayado fuera del texto)*

Al estudiar la propuesta realizada por la Asociación Sindical de Trabajadores del Sector Salud - "ASOSINDISALUD"- y teniendo en cuenta las directrices infundidas por la Circular 00042578, el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E., tomo la decisión de manifestarle al personal de apoyo a la gestión, la posibilidad de que por voluntad propia, y teniendo en cuenta las garantías prestacionales y pago oportuno, se afiliarán a la Agremiación Sindical, situación a la cual muchos profesionales se acogieron a la idea y otros siguieron prestando su servicios a través de contratos de prestación de servicios, otorgando un margen de espera hasta que el Hospital mejorara el recaudo y les realizara el pago adecuado, igualmente otros profesionales decidieron retirarse del Hospital.

Es por esta razón, que el *Contrato Sindical* suscrito con "ASOSINDISALUD"-no constituye un método en el cual se identifica intermediación laboral y tampoco puede predicarse que la afiliación a la Agremiación Sindical, haya sido de carácter obligatorio.

Ahora bien, es preciso también establecer que ASOSINDISALUD" fue legalmente constituida como lo señalaba el Decreto 657 de 2006, prueba de ello, fueron los documento aportados ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de

Protección Social el día 26 de Abril de 2012, según constancia N°000663 del 26 de Abril de 2012.

En este punto, es importante definir la naturaleza del *Contrato Colectivo Sindical*, precisamente el Decreto 1429 del 28 de Abril de 2010, "Por medio del cual se deroga el Decreto 657 de 2006, se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones", señala en su artículo 1° que el contrato sindical es un acuerdo de voluntades cuya naturaleza yace en el derecho colectivo laboral, pero que debemos decir tiene una cierta influencia del contrato civil de prestación de servicios o de ejecución de obra o labor porque, como lo adujo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, "(...) 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 relaciones". No obstante, la propia Corte Suprema de Justicia lo ubicó como un contrato de naturaleza colectiva laboral que corresponde desentrañar, en caso de conflictos jurídicos, al juez del trabajo. (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia del 13 de diciembre de 1994. M.P. Hugo Suescún Pujols.)

Esa posición jurisprudencial se abrió camino, al punto que en la actualidad, por expresa disposición del artículo 9° de Decreto 1429 de 2010, la solución de controversias que se originen entre las partes contratantes en virtud del contrato sindical, podrán ser resueltas por tribunal de arbitramento voluntario o demás mecanismos si lo acuerdan las partes, o en su defecto, por la autoridad judicial laboral competente.

En este orden de ideas, se colige que el *Contrato Colectivo Sindical* es de estirpe laboral de la modalidad colectivo, por consiguiente, los conflictos que surjan respecto a la ejecución y al cumplimiento del mismo, deben ser ventilados ante la *Justicia Ordinaria Laboral*. Dicho contrato pretende dar una dinámica amplia a la actividad sindical, mediante la promoción del derecho de asociación y la creación de empleos dignos para los afiliados partícipes, a quienes se les garantizan los diferentes componentes en materia salarial y de seguridad social integral. (Sentencia T-457 de 2011 de la Corte Constitucional, M.P. Dr. Luis Ernesto Vargas Silva.)

1148  
1153

Como está regulado el contrato colectivo sindical en nuestro país, se busca promover el derecho a la negociación colectiva, a la promoción del derecho de asociación sindical y a generar múltiples empleos más dignos para los afiliados, en procura de dar una dinámica a la actividad sindical. Así mismo, busca mitigar el fenómeno de la tercerización reinante en Colombia, evitando de tal forma la deslaboralización de la relación de trabajo o que el empleador acuda a otras formas de contratación como cooperativas, outsourcing o contratos de prestación de servicios, para solucionar determinadas necesidades del servicio. En consecuencia, podemos afirmar que dicho contrato que se encuentra en pleno auge, marca una pauta de transición hacia una contratación directa de los trabajadores por las empresas, y más aún, propende por garantizar a los afiliados partícipes las mínimas condiciones en materia de seguridad social.

El Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E. después de haber realizado una serie de actividades jurídicas, como son la licitación pública, determinó que la Asociación Sindical reunía las características legales para contratar con nuestra Entidad Hospitalaria era "ASOSINDISALUD", con la cual hemos celebrado y suscrito varios contratos Sindicales.

Por consiguiente es importante traer a colación que el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E. se encuentra en *Plan de Saneamiento Fiscal y Financiero* entre las actividades planteadas por el Ministerio se destaca la realización de **LA REESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA**, buscando en forma viable financiera y jurídicamente para no poner en peligro la estabilidad financiera del Hospital, con la consecuencia de que la atención del servicio de salud a la población pobre y vulnerable del Municipio de Santiago de Cali de nuestra zona de influencia se afectaría en grado sumo, conculcándose así el derecho fundamental a la salud en conexidad con el de la vida, siendo por tanto imperioso racionalizar y priorizar fundamentalmente la prestación del servicio de salud.

A continuación se relacionan las actividades realizadas teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente:

- ✓ Desde noviembre de 2013 el Hospital Adopto el proceso de Reorganización Administrativa.



**RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003795 DE 2015  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA  
INVESTIGACION ADMINISTRATIVA**

Hoja 12 de 46

- ✓ A partir del 16 de diciembre de 2013 se inició la incorporación de personal contratista a la planta de cargos de manera provisional de acuerdo a la capacidad financiera del Hospital dando continuidad ha este proceso en el 2014.
- ✓ Se entrega la propuesta del proceso de reestructuración con un cronograma.
- ✓ Se solicita apoyo del DAFP y la ESAP para acompañamiento teniendo en cuenta que el estudio técnico debe ser realizado por la respectiva entidad bajo las Directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP, adicionalmente se solicitan cotizaciones a otras entidades para llevar a cabo el proceso de Reestructuración.
- ✓ Se constituye grupo Interdisciplinario para llevar a cabo el proceso de Reestructuración administrativa y se van adelantando actividades para la elaboración del estudio técnico.
- ✓ Teniendo en cuenta la programación del DAFP sólo hasta el mes de septiembre se recibe la asesoría y con la claridad en las actividades que se deben realizar dentro del proceso de reestructuración se hace necesario una reprogramación del cronograma ajustando e incluyendo otras actividades adicionales como el análisis de cargas de trabajo en todas las áreas del Hospital.
- ✓ La realización de estas actividades adicionales requiere de un mayor tiempo lo que implica que no se pueda cumplir con el cronograma inicialmente pactado y se corran los tiempos hasta el año 2015.
- ✓ En el mes de octubre se contrata una Ingeniera industrial para que lleve a cabo el análisis de cargas de trabajo. Al corte de diciembre 31 del 2014 termina con un avance a del 40,2%.

**PROCESO DE REESTRUCTURACION ADMINISTRATIVA  
AVANCE ESTUDIO DE CARGAS LABORALES  
AÑO 2014**

AREAS	PORCENTAJE DE AVANCE
UNIDAD FUNCIONAL URGENCIAS	89,5%
UNIDAD FUNCIONAL HOSPITALIZACION Y CIRUGIA	89,1%
UNIDAD FUNCIONAL AMBULATORIOS Y AYUDAS DIAGNOSTICAS	10,0%
SUBDIRECCION CIENTIFICA	0,0%
OFICINA DE ATENCION AL USUARIO Y PARTICIPACION SOCIAL	62,5%
OFICINA ASESORA DE PLANEACION	14,5%
OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTION	25,0%
OFICINA DE GESTION DE LA CALIDAD	78,5%
OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTION	100,0%
OFICINA ASESORA JURIDICA	0,0%
OFICINA UNIDAD FUNCIONAL DE RECURSOS FISICOS	5,5%
OFICINA UNIDAD FUNCIONAL FINANCIERA	28,8%
OFICINA UNIDAD TALENTO HUMANO	36,8%
OFICINA UNIDAD SISTEMAS Y ESTADISTICA	82,9%
PROMEDIO DE AVANCE	40,2%

Fuente: Informe Avance Estudio Cargas Laborales - Ingeniera Industrial - Zarina Naranjo

- ✓ Se inicia el ajuste de la estructura al Manual de Funciones siguiendo los lineamientos del DAFP.
- ✓ Revisión de organigramas internos.
- ✓ Revisión y ajuste de todos los manuales de funciones vigentes en cuanto a competencias comportamentales, requisitos básicos y alternativos. (Lineamientos DAFP).
- ✓ Dentro del cronograma y la ejecución de actividades realizadas se tiene un total de 61 acciones de las cuales a corte del 4 trimestre (Diciembre 2014) se han ejecutado un total de 42 acciones lo que le permite a la Institución contar con un avance del 69%.

Cabe anotar que el proceso lo está realizando la misma Institución en su día a día y se ha tenido un avance importante; adicionalmente fue necesario un ajuste al cronograma de actividades de acuerdo con los lineamientos del DAFP y correr los tiempos para el año 2015, ya que para definir la planta de cargos actual y la temporal se requiere haber terminado el análisis de cargas de trabajo.

(...)" (Ver f. 1134 al 1150)

1149  
1154

### ANALISIS DE LAS PRUEBAS

Procede el despacho a hacer un análisis integral, de todos los hechos, pruebas, cargos y alegatos de conclusión presentados dentro de la actuación administrativa por las partes, con el fin de determinar si le asiste o no responsabilidad a las inquiridas en el incumplimiento de las normas referidas en el mentado auto de formulación de cargos, para lo cual serán estudiados los documentos y diligencias que conforman el plenario, y tendrá éste en consideración los siguientes instrumentos:

- Escrito de solicitud de investigación, visible a folio 1.
- Copia contrato de trabajo suscrito entre la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO MULTIPLES SERVICIOS EN SALUD – MULTISALUD y el señor ANDRES FELIPE MONTOYA HOYOS, obrante a folio 5 al 7.
- Copia escrito de solicitud de investigación, visible a folio 23 al 28.
- Copia contratos de trabajo suscrito entre la cooperativa de médico y enfermeras – COOMEF C.T.A y el señor IVAN ENRIQUE CHAVEZ CORONEL, obrantes a folios 29 al 34.
- Copia contrato de trabajo suscrito entre la cooperativa de trabajo asociado CONTRATOS C.T.A y el señor IVAN ENRIQUE CHAVEZ CORONEL, obrantes a folio 35.
- COPIA CIRCULAR No. 014, visible a folio 36.
- Copia contratos de prestación de servicios suscritos entre la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO y el señor IVAN ENRIQUE CHAVEZ CORONEL, obrantes a folios 37 al 40, 43 al 45, del 51 al 55 y 57 al 59.
- Copia certificación, obrante a folios 62 al 63.
- Copia derecho de petición y respuesta al mismo, visible a folio 64 al 68.
- Copia contratos de prestación de servicios suscritos entre la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO y el señor IVAN ENRIQUE CHAVEZ CORONEL, obrantes a folios 69 al 74.
- Diligencia de averiguación preliminar, obrante a folio 181.
- Contrato de prestación de servicios en los procesos y subprocesos de las áreas administrativas No. 240-2012, suscrito entre E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO y la C.T.A MULTISALUD, obrantes a folios 222 al 226.
- Copia del convenio de trabajo, suscrito entre AOSINDISALUD y MARIA FERNANDA NARVAEZ, visible a folio 227 al 228.
- Acta de visita a la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, obrante a folio 235 al 242.
- Copia listado de contratista de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, obrante a folios 244 a 246.
- copia contrato de prestación de servicios profesionales suscrito entre la agremiación de cirujanos del valle, asociación sindical ASCIVAL y la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, visible a folio 247 a 249.
- copia contrato de prestación de servicios profesionales suscrito entre la agremiación de cirujanos del valle, asociación sindical ASCIVAL y la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, visible a folio 257 a 259.
- copia contrato de prestación de servicios profesionales suscrito entre MULTIIMAGENES I.P.S LTDA y la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, visible a folio 262 a 263.
- copia contrato No. 023- 2013, suscrito entre la asociación sindical ASOSINDISALUD y la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, visible a folio 273 a 274.
- copia factura de venta No. FV – 00026, VISIBLE A FOLIO 275.
- copia compensación asistencial mes de enero de 2013, obrante a folio 276.
- Copia de la orden de pago No. 00-2013-POP-300, obrante a folio 277.

**RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003795 DE 2015  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA  
INVESTIGACION ADMINISTRATIVA**

- copia contrato No. 024- 2013, suscrito entre la asociación sindical ASOSINDISALUD y la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, visible a folio 278 a 279.
- copia factura de venta No. FV – 00027, visible a folio 280.
- copia compensación asistencial mes de enero de 2013, obrante a folio 281.
- Copia de la orden de pago No. 00-2013-POP-298, obrante a folio 282.
- Copia propuesta, de la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD, obrante a folio 321 al 326.
- Copia propuesta, de la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD, obrante a folio 322 al 331.
- Copia mapa de procesos, obrante a folio 350 a 352.
- copia del formato de hoja de vida, de la asociación sindical ASOSINDISALUD, VISIBLE A FOLIO 368.
- CD ROOM, con archivo digital de inventario de bienes E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, visible a folio 369.
- Acta de visita asociación SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD Y APOYO A LA GESTION, obrante a folio 370 a 371.
- Copia convenio de trabajo asociado, suscrito entre ASOSINDISALUD y varios asociados, visible a folio 395 a 412.
- Copia mapa de procesos de ASOSINDISALUD, obrante a folio 413.
- Copia de la invitación para presentar propuesta a la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, visible a folio 414 al 415.
- Copia de la invitación para presentar propuesta a la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, visible a folio 416 al 417.
- Copia recibo de caja No. RC-00013, obrante a folio 418.
- Copia balance general de la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD, obrante a folio 424 al 425.
- Copia estado de resultados de la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD, obrante a folio 426 al 427.
- Escrito de descargos de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, visible a folio 472 al 491.
- Copia de la resolución No. 371, de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, por medio de la cual se adopta proceso de reorganización administrativa de la misma entidad hospitalaria, visible a folio 492 al 493.
- Copia oficios cursados con el Departamento De La Función Pública y La Comisión Del Servicio Civil, obrantes a folios 494 a 501.
- Descargos de la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD, obrante a folio 502 al a 511.
- Copia solicitud de afiliación, aceptación y convenio de trabajo del señor JHON BURBANO, visibles a folios 534 a 538.
- Copia solicitud de afiliación, aceptación y convenio de trabajo asociado de varios trabajadores asociados, visibles a folios 539 a 608.
- Copia planillas de pago de seguridad social de los periodos de marzo a septiembre de 2013, de la asociación sindical ASOSINDISALUD, visible a folio 609 a 645.
- Copia solicitud de afiliación, aceptación y convenio de trabajo de la señora INGRID TATINANA HERNANDEZ CAJIO, visibles a folios 646 a 650.
- Copia planillas de pago de seguridad social de los periodos de marzo a septiembre de 2013, de la asociación sindical ASOSINDISALUD, de la señora INGRID TATINANA HERNANDEZ CAJIO, visible a folio 651 a 652.
- copia contrato No. 029- 2014, suscrito entre la asociación sindical ASOSINDISALUD y la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, visible a folio 666 a 671.

1480  
1155

- copia contrato No. 001- 2014, suscrito entre la asociación sindical ASOSINDISALUD y la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, visible a folio 672 a 676.
- copia contrato No. 061- 2013, suscrito entre la asociación sindical ASOSINDISALUD y la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, visible a folio 677 a 680.
- copia contrato No. 024- 2013, suscrito entre la asociación sindical ASOSINDISALUD y la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, visible a folio 681 a 684.
- copia contrato No. 030- 2014, suscrito entre la asociación sindical ASOSINDISALUD y la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, visible a folio 685 a 690.
- copia contrato No. 026- 2014, suscrito entre la asociación sindical ASOSINDISALUD y la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, visible a folio 691 a 695.
- copia contrato No. 002- 2014, suscrito entre la asociación sindical ASOSINDISALUD y la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, visible a folio 696 a 700.
- copia contrato No. 061- 2013, suscrito entre la asociación sindical ASOSINDISALUD y la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, visible a folio 701 a 704.
- copia contrato No. 023- 2013, suscrito entre la asociación sindical ASOSINDISALUD y la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, visible a folio 705 a 708.
- Copia programación de turnos personal asistencial, obrante a folio 713 a 727.
- Copia pliego definitivo de condiciones de la licitación pública No. 003/2014, de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, obrante a folio 731 a 737.
- Copia pliego definitivo de condiciones de la licitación pública No. 002/2014, de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, obrante a folio 738 a 744.
- Copia pliego definitivo de condiciones de la licitación pública No. 003/2014, de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, obrante a folio 731 a 737.
- Certificación y listado de trabajadores, la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, obrante a folio 751 a 754.
- Certificación y listado de trabajadores, la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD, obrante a folio 755 a 768.
- Relación de trabajadores en la cual se discrimina ingresos, con corte a diciembre de 2014, de la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD, obrante a folio 769 a 833.
- Copia planillas de pago de la seguridad social de la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD, obrante a folio 834 a 1.123.
- Alegatos de conclusión de la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD, visible a folio 1.129 a 1.133.
- Alegatos de conclusión de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, visible a folio 1134 a 1.150.

Así mismo, la manifestación efectuada por uno de los peticionarios, señor IVAN ENRIQUE CHAVEZ CORONEL, en diligencia de averiguación preliminar: "(...) Como complemento a esta diligencia debo manifestar que desde hace cinco años el hospital ha venido imponiendo a los trabajadores una serie de cooperativas de trabajo asociado y vinculación por medio de contratos de prestación de servicios lo cual demuestra la intermediación laboral, lo otro es que en este año 2013 los trabajadores han sido presionados para que se vinculen por medio de contrato sindical, a través de ASOSINDISALUD, entidad que tiene como representante legal a la señora STELLA MARTINEZ, quien a su vez, es representante legal de la CTA PSA". (Ver f. 181)

Una vez notificado el auto de formulación de cargos a las inquiridas se manifiesta por parte de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO: "(...)

**RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003795 DE 2015  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA  
INVESTIGACION ADMINISTRATIVA**

**AL HECHO PRIMERO y SEGUNDO:** Los Señores ANDRES FELIPE MONTOYA, identificado con C.C. No.14.577.364 expedida en la Cumbre (V), e IVAN ENRIQUE CHAVEZ CORONEL, identificado con Cedula de Ciudadanía No.16.653.00, solicitan al Ministerio:

“...se investigue al HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E y a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO MULTISALUD por intermediación laboral, afiliación, evasión, elusión, y morosidad a la seguridad social integral y paga prestaciones sociales...”

Es procedente informar al respetado Despacho, que tal como consta en Investigaciones anteriores hechas ante el Ministerio de Trabajo, estos Señores, estaban inconforme por los aportes adeudados por parte de la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO “MULTISALUD”, Entidad con la cual la anterior Administración del Hospital, había suscrito Contrato de Apoyo a la Gestión Administrativa para el año 2011, por tanto buscaban bajo cualquier medio recibir el pago de dichos aportes, sumado esto ninguno de los Contratistas Prestan Sus Servicios bajo ninguna modalidad en la institución.

El Señor CHAVEZ, termino su CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES con el HOSPITAL, el 31 de Diciembre de 2012, posterior a esto, decidió EL 8 DE ENERO DE 2013, iniciar la iniciación de la presente investigación ante el Ministerio del Trabajo, ante la Fiscalía y también presento demanda ordinaria laboral por considerar que entre el HOSPITAL y EL, existió un Contrato real, afirmación que pretende le sea reconocida en la presente investigación, tal como se encuentra en el acápite de PETICION de dicha solicitud así:

“En merito de lo anteriormente expuesto me permito solicitar se proceda a verificar los hechos anteriormente señalados, se determine la existencia del contrato real durante el tiempo que he laborado al servicio de la entidad hospitalaria; en consecuencia se proceda a ordenar el reconocimiento, liquidación y pago de los derechos laborales, salariales y previsionales derivados de dicha relación laboral.

De la misma manera, se ordene a la entidad empleadora se proceda a reintegrarme a un cargo igual o equivalente al que venía desempeñando, así sea en un empleo o planta temporal mientras la entidad define la planta definitiva que efectivamente requiere para dar cumplimiento a los precedentes jurisprudenciales y legal que obligan la formalización laboral de quienes se encuentran vinculados por cualquier modalidad de intermediación y formalización laboral

Igualmente se impongan las sanciones pecuniarías, a que haya lugar por utilización irregular de la intermediación laboral, en los términos previstos en el Decreto 2025 del 8 de Junio de 2011” (negrita fuera del texto)

Es evidente que el Señor CHAVEZ, en su solicitud solo pretende el reconocimiento del Contrato real y de esta forma cobrar Prestaciones Sociales, lo que denota un Interés particular de causar daño al Hospital, sin material probatorio de la supuesta intermediación laboral.

**AL HECHO TERCERO:** Afirmaciones y consideraciones del Despacho que no son objeto de objeción.

**AL HECHO CUARTO:** Tal como lo manifiesta el Señor IVAN ENRIQUE CHAVEZ CORONEL, en la versión libre y espontánea, su mayor interés y el motivo de la queja es obtener el pago de los Aportes adeudados por la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO MULTISALUD, subordinado queda la queja que sin pruebas presenta en contra del HOSPITAL relacionada con la intermediación laboral.

**AL HECHO QUINTO:** En cuanto a la diligencia realizada por el Despacho el día 15 de Marzo de 2013, con el fin de constatar la población trabajadora y forma de contratación, es procedente informar al Despacho que la Funcionaria de Salud Ocupacional, no era la competente para absolver el interrogatorio realizado, por directriz de la Institución el funcionario competente, debe ser el Jefe de Recursos Humanos y a falta de este el Subdirector Administrativo, por tanto solicito tener en cuenta las aclaraciones que son necesarias realizar a las respuestas suministradas:

RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003795 DE 2015  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA  
INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

Hoja 17 de 46

1151  
1156

**"PREGUNTA 1:** Cual es el número total de trabajadores que laboran en la empresa, cuántos de ellos trabajadores dependientes, cuántos contratistas independientes, si existen TRABAJADORES INDIRECTOS con vinculación laboral y/o asociados a otras empresas o entidades:

A la respuesta suministrada se aclara:

MULTIMAGENES y NEUROLOGIA SANTA CLARA, se contrata la toma y lectura de ecografía, radiografía y escanografía. COMSERVARSALUD, ASCIVAL, se contrata por numero de consultadas y cirugías realizadas. CODIMED, se contrata el suministro de medicamentos. Con los diferentes Profesionales nombrados se realiza la contratación de prestación de servicios de salud. ASEOS INTEGRALES LTDA., se contrata la prestación de servicios de limpieza de la Institución. FUNDACION PASOS. Se contrata el suministro de dietas hospitalarias por tanto se reconoce y paga mensualmente el numero de dietas suministradas mensualmente. SEGURIDAD PARALANES. Se contrata el servicio de vigilancia teniendo en cuenta la zona de alto riesgo. INVERPROG 2: Se contrata el servicio de lavandería de la ropa institucional y KRESTOM, presta los servicios de revisoría fiscal.

Teniendo en cuenta la aclaración, es evidente que las Entidades mencionadas Prestan un Servicio a la Institución y nada tiene que ver con la pregunta realizada por la funcionaria.

Posterior a esta pregunta se indaga por:

**"Qué Porcentaje de sus actividades es desarrollado por los trabajadores de las empresas contratadas antes mencionada? Contesto: "mas o menos el 75%"**

Después de lo anterior en el interrogatorio se formula las siguientes preguntas entre otras:

**"Porque razón el Hospital contrata el mayor porcentaje de sus colaboradores que realizan actividades misionales a través de una asociación sindical y no los contrata directamente?"**

Es procedente aclarar las respuestas a las anteriores preguntas, ya que la funcionaria manifestó "mas o menos el 75%", cuando en realidad la contratación misional es así:

2.23% Contrato Sindical,  
6.04% por Contrato de Prestación de Servicio y  
2.71% nombrados

Distribuido así:

**PERSONAL DE PLANTA:** 134 NOMBRADOS, DE LOS CUALES 46 son ADMINISTRATIVOS Y 88 ASISTENCIALES (MISIONAL).

**CONTRATISTAS ASI:**

**FOR CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES 31 ASISTENCIALES (MISIONAL)**

**FOR CONTRATO SINDICAL (ASOSINDISALUD): 87 ASISTENCIALES (MISIONAL) Y 47 ADMINISTRATIVOS**

Significa lo anterior, que no es procedente afirmar que el mayor porcentaje de los colaboradores realizan actividades misionales a través de una asociación sindical, pues el porcentaje es menor. Además tal como lo ordena El Ministerio del Trabajo, a través de la CIRCULAR VINCULANTE No.00042578 del 22 DE MARZO DE 2012, una de las formas de Contratación de prestación de Servicios que puede realizar las Entidades Prestadores del Servicio de Salud para garantizar sus servicios es el CONTRATO SINDICAL.

**AL HECHO SEXTO:** Claro.

**AL HECHO SEPTIMO:** Idem del HECHO QUINTO.

**RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003795 DE 2015  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA  
INVESTIGACION ADMINISTRATIVA**

**HECHO OCTAVO:** En cuanto a la versión libre y espontánea suministrada por los Asociados a ASOSINDISALUD, es procedente informar que estos afiliados al Sindicato, al igual que los señores **JUAN ENRIQUE CHAVEZ CORONEL** y **ANDRES FELIPE MONTOYA**, también les educaba la **COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO MULTISALUD**, igualmente habían formulado queja ante el Ministerio de Trabajo, Fiscalía, etc, por el no pago de aportes por la misma, existiendo un interés para obtener dicho pago lo que conllevaba a que las respuestas fuese prácticamente las mismas, por mutuo acuerdo.

Se puede evidenciar en el caso de la siguiente pregunta:

La vinculación a la asociación sindical, fue voluntaria, libre y espontánea?

Coincidieron en manifestar "no fue voluntaria".

Afirmación que no coincide con la contratación realizada por el Hospital, ya que la administración del Hospital, en el Informe de Gestión Anual, informo al Personal que prestaba los servicios a través de Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, lo siguiente:

por la crisis financiera de la Institución, actualmente muchos Contratistas han renunciado y/o cesado de contratar con el Hospital, por tanto, y en cumplimiento a la **CIRCULAR VINCULANTE No.00042578 del 22 DE MARZO DE 2012**, es necesario buscar apalancamiento a través de un Contrato Sindical, que garantice el Personal requerido para brindar una atención de salud con calidad, eficiencia y oportunidad. .."

Sin embargo aquellos contratistas que deseen continuar con el contrato de prestación de servicios profesionales, lo pueden hacer..."

De así como el HOSPITAL, realiza invitación a cotizar, para realizar Contrato Sindical siendo el único criterio autorizado por el Ministerio del Trabajo, tal como consta en la **CIRCULAR VINCULANTE No.00042578 del 22 DE MARZO DE 2012**, siempre y cuando se garantice los derechos Constitucionales, legales y prestacionales a sus afiliados. La única Entidad que presente

puesta y acepto suscribir contrato de ejecución de procesos en el Área Medica Asistencial y el Área Administrativa, fue la Asociación Sindical de Trabajadores del Sector de la Salud Apoyo a la Entidad "ASOSINDISALUD".

Lo anterior, no se pueda predicar sin documentos ni material probatorio que los Asociados a la ASOSINDISALUD, haya sido obligados.

**CIRCULAR VINCULANTE No.00042578 del 22 DE MARZO DE 2012**

*"...circular, suscrita en forma conjunta por los señores Ministros del Trabajo, Salud y Protección Social, Doctores RAFAEL PARDO RUEDA y BEATRIZ LONDOÑO SOTO, este último; en ese entonces; mediante la cual con el criterio autorizado y competente de sus Despachos, orientaron a los señores Gobernadores, Alcaldes y Gerentes de las Empresas Sociales del Estado, respecto que:*

*"... (...) ...*

*"... (...) ...*

*"En tal sentido, ambos Ministerios hemos encontrado que las relaciones laborales en el Sector Salud revisten de especial tratamiento, por lo que se hace necesario adelantar los estudios y análisis pertinentes que permitan dar alternativas a las Entidades del Sector para que operen de manera eficiente y oportuna,*

*"Hasta tanto se realicen los estudios y análisis mencionados y se adelante su implementación progresiva en aras de garantizar la prestación del servicio de salud a la población, las mencionadas Entidades deben evaluar las necesidades para la gestión del talento humano y adoptar las medidas transitorias correspondientes, sin desconocer los lineamientos de la Corte Constitucional contenidos en la Sentencia C-614 de 2009. En consecuencia, las Entidades, del sector Salud dependiente del carácter público o privado, podrán utilizar las siguientes formas de vinculación,*



1182  
1157

**RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003795 DE 2015  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA  
INVESTIGACION ADMINISTRATIVA**

Hoja 19 de 46

Posteriormente continua: "(...)"

En esta forma muchos Contratista, por voluntad propia, teniendo en cuenta las Garantías Prestacionales y pago oportuno, se afiliaron a la Acremiación Sindical. Otros Profesionales de la salud, como Anestesiólogos, urólogos, médicos generales, etc. decidieron continuar con el Contrato de Prestación de Servicios y otorgar un margen de espera hasta que el hospital mejorara el pago y les realizara el pago adeudado. Otros Profesionales decidieron renunciar.

De acuerdo con lo anterior, el contrato sindical, por sí, no constituye un método en el cual se identifica la intermediación laboral y tampoco puede predicarse que la afiliación a la Acremiación Sindical haya sido de carácter obligatorio.

En continuación se relaciona los Contratista que suscribieron Contrato de Prestación de Servicio:

CARGO	NOMBRE
PATOLOGO	JUAN CARLOS ARBELAEZ
PSICOLOGO	RUDOLPH SALAZAR MORGILLO
NUTRICIONISTA	MARTHA LUCIA LEWIS BLANDON
INTERNISTA Y NEUROLOGIA	VICTOR ORLANDO ARANDA
UROLOGO	JUAN CARLOS VELASCO ROBLES
GINECOLOGIA OBSTETRICA	GUSTAVO DEL VASTO ARJONA
OTORRINOLARINGOLOGIA	RENE ALBERTO TAFUR ARRIETA
ANESTESIOLOGIA	AMPARO GALLEGO CARDONA
ANESTESIOLOGIA	JULIO CESAR BUITRAGO CARDONA
ANESTESIOLOGIA	OSIELLE SALAZAR CAICEDO
PEDIATRA	SMITH CARRILLO
OFTALMOLOGIA	ANTONIO JOSE VEIRA DEL CASTILLO
MEDICO CIRUGIA VASCULAR	DIEGO FAJARDO SAAVEDRA
GINECOLOGIA	MARITZA MARILU CABALLERO MENDOZA
ANESTESIOLOGIA	OSMAN ISSAC CARABAL
AUXILIAR DE ENFERMERIA	EDWARD FERNEY ZAPATA NARUJO
ESPIROMETRIA	OLIVA SINISTERRA LEMOS
INTERNISTA	HENRY ALFONSO MAYA MAUCHEC
MEDICO	CAROLINA VELEZ
MEDICO	GUSTAVO BOLIVAR
TERAPIA RESPIRATORIA	MERCE XIRENA ORTIZ
DERMATOLOGO	NAYIBE ALVARADO MANZANO
ODONTOLOGIA	STEVEN PATRICK GALVIS
DERMATOLOGO	GERARDO OSWALDO MENDOZA
GINECOLOGIA	PACLA ANDREA RECALDE LOSADA
PEDIATRIA	ALFREDO SADIOT LIBERO TERAN
ORTOPEDIA	OSCAR HURTADO MUÑOZ

**AL HECHO NOVENO:** Es Ciento y teniendo en cuenta el criterio del Ministerio del Trabajo, a través de la Circular antes mencionado, se realiza el Contrato Sindical entre el Hospital y AsocIndisalud.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003795 DE 2015  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA  
INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

Hoja 20 de 46

**B. NORMA PRESUNTAMENTE INFRINGIDA**

El artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, establece:

*"Artículo 63. Reglamentado por el Decreto 2798 de 2013. Inciso reglamentado por el Decreto 2025 de 2011. Contratación de personal a través de cooperativas de trabajo asociado. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.*

*Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el artículo tercero de la Ley 1233 de 2008, las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando en casos excepcionales previstos por la ley tengan trabajadores, retribuirán a estos y a los trabajadores asociados por las labores realizadas, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo (Declaradas exequibles por la Sentencia C-645 de 2011, las expresiones subrayadas)*

*El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a las instituciones públicas y/o empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas. Serán objeto de disolución y liquidación las Precooperativas y Cooperativas que incurran en falta al incumplir lo establecido en la presente ley. El Servidor Público que contrate con Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral para el desarrollo de actividades misionales permanentes incurrirá en falta grave." (Cursivas, negrilla y subrayado, más).*

- A) Frente a la gran dificultad jurídica que afrontaba el Hospital entre 2012 y 2013, por la obligatoriedad que le corresponde de acatar y respetar la Ley, realicé, todos los estudios administrativos, económicos, financieros, presupuestales y de disponibilidad de caja, con resultados negativos para la incorporación del personal de la AGREMIACION SINDICAL, a la PLANTA OFICIAL DE CARGOS o de cualquier otra modalidad de vinculación contractual, especialmente por el alto costo que esto conlleva.

Previo a la autorización del Contrato Sindical, por parte de la H. Junta Directiva del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E., se hizo el respectivo estudio de la siguiente forma:

- Planta Transitoria término un año
- Contrato de Prestación de Servicios.
- Contrato Sindical.

**Planta Transitoria término un año:**

**Fundamentos Jurídicos comunes:** Ley 809 de 2004, Art. 21. Plantas de carácter temporal para enfrentar necesidades del servicio contingentes en desarrollo de las funciones públicas y la misión institucional.

**Características comunes:**

- a) Son de duración definida y precaria;
- b) Para desarrollar programas o proyectos de duración determinada;
- c) Para suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales;
- d) Para desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución;

RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003795 DE 2015  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA  
INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

Hoja 21 de 46

1153  
1158

- e) Se mantiene el vínculo laboral legal y reglamentario de un servidor público, hasta tanto la entidad esté obligada a garantizar su continuidad (Se puede acordar entre las partes).
- f) En este tipo de plantas quedarán incluidos los servidores públicos que sean titulares de fueros especiales de protección laboral, tales como la maternidad, retén social, prepensionados o el derecho de asociación sindical, entre otros.

El alto costo de incorporación de este personal para la Planta transitoria, eran valores imposibles de asumir por parte de la Administración de la ESE, en su momento pues presupuestalmente se carece de todo recurso, al punto que supera en dos veces el valor del contrato anual que se suscribe con el Ente Territorial para la atención de la población pobre y vulnerable, sin seguridad social en salud, del Departamento del Valle del Cauca.

El personal de trabajadores asociados a la Agrupación Sindical, al no formar parte de la Planta Oficial de Cargos de la Entidad, dichas posiciones no han sido reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil. Al desconocerse esta situación (la lista de elegibles), jurídicamente al no incluirse o calificarse el numeral 3° del precepto Art. 21 de la Ley 909 de 2004, es indudable que no se está dando cumplimiento a la preceptiva de Ley, derivando el mismo en cualquier otra modalidad, menos de planta transitoria, estando así expuesta la institución al criterio de los Juzgadores en el evento de controversia, con las nefastas consecuencias de tipo económico que ello derivaría junto con las sanciones e investigaciones disciplinarias que se podrían presentar por incumplimiento sustancial de la Ley.

Concepto: La contratación Sindical, actualmente se realiza previa aprobación de la Junta Directiva, por convocatoria pública en los primeros meses de cada vigencia y los contratos vencen en diciembre de la misma anualidad. Por tanto, es necesario todo un proceso de negociación para finalizarlos por el mutuo acuerdo entre las partes, con base en la normatividad hoy vigente.

**Contrato de Prestación de Servicios:**

**Fundamento Jurídico:** Sobre el "contrato de prestación de servicios", la Corte Constitucional mediante Sentencia C-154/97, Magistrado Ponente HERNANDO HERRERA VERGARA, señaló que *"un contrato de prestación de servicios era la actividad independiente desarrollada, que puede provenir de una persona jurídica con la que no existe el elemento de la subordinación laboral o dependencia consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada."*

De igual forma mediante sentencia del 16 de mayo de 1991, proferida por el Consejo de Estado, sección primera, expediente 1323, Magistrado Ponente LIBARDO RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, se señaló que a pesar de que ni el Código Civil ni el Código de Comercio definen lo que debe entenderse como contrato de Prestación de Servicios, de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua y la concepción tradicional que se ha tenido de aquel, pueda afirmarse que son aquellas actividades en las cuales predomina el ejercicio del intelecto y que han sido reconocidas por el Estado.

**Características:**

- a) Estos contratos formalmente en ningún caso generan relación laboral ni prestaciones sociales, salvo que se acredite la existencia de una relación laboral subordinada.
- b) Se celebran por el término estrictamente indispensable.

Concepto: Los Contratos de Prestación de Servicios, implica exponer a la Institución y a la Administración a demandas multimillonarias ya que los Contratistas buscan la declaratoria del Contrato Realidad, por que se tipifican los tres elementos de un Contrato Laboral: Salario y/o remuneración, subordinación y/o dependencia, y cumplimiento de un horario.

Concepto: La alternativa no es viable financieramente ni jurídicamente porque la labor de ésta persona es de carácter permanente, y al ser el contratista independiente, obviamente se presenta la

RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003795 DE 2015  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA  
INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

Hoja 22 de 46

figura de la subordinación frente al contratante, éste hecho generaría un sin número de demandas en cuantías millonarias que harían más gravosa la situación económica – financiera de la ESE.

Contrato Sindical

Fundamento Jurídico: Decreto 857 de 2008 (3 de Marzo). Contrato sindical es un acuerdo de voluntades solemnes, nominadas y principales, 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. Cuando un empleador o sindicato de empleadores quiera contratar la prestación de servicios o la ejecución de obras, evaluará en primera instancia la posibilidad de celebrar contrato sindical. Para todos los efectos legales, las organizaciones sindicales ejercerán la representación de los trabajadores que ejecutan el contrato sindical.

Características:

- Los afiliados a la Organización Sindical, en nombre de ella, prestarán los servicios objeto del contrato sindical.
- El empleador o patrono es la Organización Sindical a la cual se encuentran afiliados.
- Los trabajadores que suscriben el contrato colectivo gozan del mínimo de derechos y garantías que establece el C. S. del T.
- Las relaciones individuales entre la Organización Sindical como Empleador y sus afiliados como trabajadores, se rigen por las disposiciones del C. S. del T. y no por las del régimen del empleado oficial.

Concepto: En cumplimiento a la CIRCULAR VINCULANTE No.00242578 del 22 DE MARZO DE 2012, proferida por el Ministerio de Trabajo y el estudio previo realizado, la Junta Directiva de la institución, considero procedente mientras se realiza El Plan de Reestructuración Administrativa del Hospital, con el apoyo de la ESAP, DAFE, realizar el Contrato con la Agremiación Sindical, quien es la única que garantiza los Derechos Constitucionales y legales de los Asociados que prestan los Servicios.

Por las circunstancias mencionadas, el HOSPITAL, se ha visto en la imperiosa necesidad, por el momento, de realizar el Sistema de Contratación Sindical, pero sin embargo el Hospital, se encuentra en Plan de Saneamiento Fiscal y Financiero entre el cual se destaca la realización de LA REESTRUCTURACION ADMINISTRATIVA, buscando una forma viable financiera y jurídicamente para no poner en peligro la estabilidad financiera del Hospital, con la consecuencia de que la atención del servicio de salud a la población pobre y vulnerable del Municipio de Santiago de Cali de nuestra zona de influencia se afectaría en grado sumo, conculcándose así el derecho fundamental a la salud en conexidad con el de la vida, siendo por tanto imperioso racionalizar y priorizar fundamentalmente la prestación del servicio de salud.

Al exponer el Decreto 2738 de 2013, el cual reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, se constata que determina las otras modalidades de vinculación y el Parágrafo del numeral 3° señala que La Empresa contratante y el Sindicato que suscriben un Contrato Sindical constituirán las garantías para amparar los derechos relativos a la remuneración e indemnizaciones de los trabajadores, garantías que en el Contrato Sindical suscrito entre el Hospital y ASOSINDISALUD, se están acatando.

En continuación se transcribe a partes del Decreto en mención:

Que además de la mencionada limitación la ley se refirió a otras modalidades de vinculación que afectan los derechos constitucionales, legales y prestaciones consagrados en las normas laborales vigentes.

Que se hace necesario precisar las modalidades a las cuales hace referencia el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, con el fin de hacer eficaz la función de inspección, vigilancia y control del Ministerio de Trabajo y preservar la vigencia de las normas consagradas en el Decreto número 2025 de 2011.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003795 DE 2015  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA  
INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

1159  
1159

Artículo 1°. En los términos de la Ley 1429 de 2010, está prohibido el uso de sociedades, asociaciones, corporaciones, fundaciones y la contratación de servicios de colaboración o manejo de recurso humano, Empresas de Servicios Temporales, Compañías de Servicios de Colaboración, o personas naturales, que utilicen modalidades de vinculación que impliquen desconocimiento o violación de derechos laborales constitucionales, legales y extralegales, de carácter individual o los colectivos de asociación sindical, negociación y huelga. Esta prohibición se aplica a instituciones y empresas públicas y privadas.

Artículo 2. En todos los casos en que las empresas utilicen formas de vinculación permitidas por la ley, diferentes a la contratación laboral directa, se tendrán en cuenta las siguientes previsiones legales:

1. La aplicación preferente de las normas sobre Unidad de Empresa.
2. La aplicación de las normas sobre responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales.
3. La constitución de garantías para amparar los derechos relativos a la remuneración, salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores.

Parágrafo. La Empresa contratante y el Sindicato que suscriben un Contrato Sindical constituirán las garantías para amparar los derechos relativos a la remuneración e indemnizaciones de los trabajadores. (negrilla, cursiva y subrayado, fuera del texto)

Tal como lo dispone el Decreto antes transcrito, el Hospital acatando la Norma suscribió el Contrato Sindical con "ASOSINDISALUD", acordando para los Asociados, las garantías de los derechos Constitucionales, Legales y Prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes, así lo puede demostrar ASOSINDISALUD en el Acuerdo de Afiliación que suscriben los Afiliados al momento de acudir a dicha Entidad.

**III. EN CUANTO A LA CALIFICACION DE INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO  
SANCIONATORIO:**

No se comporta desde ningún punto de vista la calificación que se le ha dado a la presunta violación al Artículo 63 Ley 1429 de 2010, por una parte se ha demostrado que no hubo, no existió, no se produjo violación a ningún precepto Constitucional, legal o reglamentario.

El HOSPITAL al legalizar el Contrato Sindical con "ASOSINDISALUD", acuerda que dicha Entidad garantice a sus Afiliados desde el mismo momento en que se afilian los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

El Decreto 2796 de 2013, el cual reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 determina las otras modalidades de vinculación, en el Parágrafo del numeral 3° señala que La Empresa contratante y el Sindicato que suscriben un Contrato Sindical constituirán las garantías para amparar los derechos relativos a la remuneración e indemnizaciones de los trabajadores, garantías que en el Contrato Sindical suscrito entre el Hospital y ASOSINDISALUD, reitero se acata.

**NATURALEZA JURIDICA DE LAS EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO**

La Empresa Social del Estado, es una entidad pública de carácter especial de naturaleza Nacional o descentralizada en los niveles departamental y/o municipal conforme a las disposiciones de los artículos 174 y 175 de la Ley 100 de 1993, modificados por la Ley 1122 de 2007. En materia de Régimen Personal y en concordancia con el numeral 5° del artículo 175 de la Ley 100 de 1993, se encuentran reguladas en lo fundamental por las normas de administración de personal contenidas en los Decretos 3135 de 1988, 3148/88, 1848/89, 2400/88, 1950/73, 1042 de 1978, 1046 de 1979, 1399/80, Decreto 1876/94 y en las previstas en la Ley 809 de 2004 y sus decretos reglamentarios. En desarrollo del régimen de personal del numeral 5° de la Ley 100 de 1993 y las normas que lo desarrollan o reforman, los servidores públicos de las ESE, son Empleados de Período, de libre

nombramiento y remoción, trabajadores oficiales para el caso del mantenimiento y los servicios generales y empleados públicos de carrera administrativa."

1.1.1 "JURISPRUDENCIA: Sentencia T-303/11

"CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y CONTRATO COLECTIVO SINDICAL-  
Diferencias

*El contrato colectivo sindical difiere sustancialmente del contrato individual de trabajo en cuanto a su contenido, forma y propósito. El contrato de trabajo puede ser verbal y el contrato colectivo sindical tiene que ser siempre escrito; el contrato de trabajo se celebra con el trabajador y el colectivo sindical se celebra entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos; el contrato colectivo es solemne por cuanto según el artículo 482 C.S.T., uno de sus ejemplares tiene que depositarse ante el Ministerio del Trabajo, mientras el contrato individual no requiere de esta solemnidad. Adicionalmente, según el artículo 5° del decreto 1429 de 2010, "las organizaciones sindicales deben elaborar un reglamento por cada contrato sindical...". Según el artículo 22 del C.S.T. el contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal. En el contrato colectivo sindical, quien se obliga es el sindicato a través de su representante legal actuando en nombre de los afiliados que participan en el contrato sindical; En el contrato colectivo sindical, la relación jurídica entre contratante y contratista es equitativa. En el contrato individual del trabajo se configura una relación de subordinación y dependencia del trabajador con respecto al patrono; en el contrato colectivo sindical se presentan dos tipos de relaciones: una entre el afiliado y su sindicato y otra entre el sindicato y el contratante, mal denominado empleador en el artículo 482 C.S.T., aunque en ocasiones la relación del afiliado con su sindicato puede verse en un verdadero contrato individual de trabajo; los dos contratos pueden asemejarse en que la duración, revisión y extinción del contrato colectivo sindical puede regirse por las normas del contrato individual. (Inciso final, artículo 482 C.S.T. De otra parte, según el artículo 483 C.S.T., el sindicato de trabajadores que suscriba un contrato sindical responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo, como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, y tiene personería para ejercer tanto los derechos como las acciones que le correspondan a cada uno de sus afiliados."*

Por su parte argumenta la asociación sindical:"(...)

**PRIMERO:** Manifiesta en este hecho que "Mediante escrito dirigido a este Ministerio con radicado No. 023030 del 17 de diciembre de 2012, el señor ANDRES FELIPE MONTOYA, identificado con C.C. No. 14.577.364 expedida en La Cumbre (V), solicita se investigue al HOSPITAL MARIO CORREA RENGIFO y a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO MULTISALUD, por intermediación laboral, afiliación, evasión, elusión y morosidad a la seguridad social integral y pago prestaciones sociales", al respecto es importante resaltar que conforme lo señala este hecho, el señor Montoya, no solicita investigar a asociación que represento, ni refiere queja alguna contra la misma. Es importante señalar que el quejoso no ha sido, ni es asociado de ASOSINDISALUD, por tanto desconoce totalmente la relación entre esta y sus asociados.

**SEGUNDO:** En este hecho el auto señala que: "En sentido similar presenta queja el señor IVAN ENRIQUE CHAVEZ CORONEL, identificado con cedula de ciudadanía No. 16.653.000 de Cali, el día 8 de enero de 2013 bajo radicado 000281 contra el mencionado Hospital y manifiesta haber ingresado a trabajar al Hospital Mario Correa Rengifo, a partir del 1 de abril de 2007 por intermedio de la C.T.A. COOMEF, hasta agosto de 2008; en el mes de septiembre de 2008 el Hospital unilateralmente traslada el personal asistencial a CONTRATOS C.T.A., hasta mayo de 2009. La C.T.A. CONTRATOS abandona a los cooperados, adeudándoles 2 meses de salarios, aduciendo que el Hospital no le cancelaba el convenio, de nuevo el Hospital de forma unilateral vincula a los trabajadores a la C.T.A. PROSERVIS, a partir del mes de julio de 2009, cooperativa que pago los salarios sin que mediara convenio suscrito entre los asociados y la cooperativa; el 1 de agosto de 2011 se suscribió el primer contrato de prestación de servicios con el hospital Mario Correa para desempeñar el cargo de auxiliar de enfermería con funciones administrativas, el cual fue prorrogado por varias oportunidades más (VER F. 23 AL 28".

Nótese que en esta queja al igual que en la anterior el quejoso no hace referencia alguna a ASOSINDISALUD, en tanto al igual que en el anterior caso tampoco es o ha sido asociado, razón por la cual desconoce totalmente la relación entre ésta y sus asociados.

an

**RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003795 DE 2015  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA  
INVESTIGACION ADMINISTRATIVA**

**TERCERO:** Manifiesta la funcionaria del Ministerio en este hecho, que acumula las quejas vertidas por economía procesal, al guardar congruencia en los hechos, el respecto no hace oposición alguna, por ser consideración del Despacho.

**CUARTO:** En este hecho el auto en referencia, señala que se hace comparecer al señor Iván Enrique Chávez Coronel, quien en la diligencia manifiesta: "Frente a la citación recibida por el ministerio, solicito muy respetuosamente se comine al Hospital MARIO ORREA, a cancelar los meses adeudados, del contrato con la C.T.A. MULTISALUD .....". Continúa haciendo referencia a hechos relacionados con el Hospital al referir una consulta inposición de cooperativas de trabajo asociado a los trabajadores, para concluir señalando: "lo otro es que es este año 2013 los trabajadores han sido seleccionados para que se incluyan por medio de contrato sindical, a través de ASOSINDISALUD, entidad que tiene como representante legal a la señora STELLA MARTINEZ, quien a su vez, es representante legal de la C.T.A. PSA".

En relación a este testimonio es importante aclarar que no es delito que la señora Stella Martínez, funga como representante legal de dos entidades privadas, así mismo cabe señalar que el señor Iván Enrique Chávez Coronel, no es y no ha sido nunca, asociado de ASOSINDISALUD, por tanto mal hace en proferir acusaciones en contra del Hospital y a su vez de la asociación, sin prueba alguna, ya que desconoce la forma como esta fue creada y como se han vinculado nuestros asociados. Por tal razón carecen de valides las acusaciones, de tener pruebas de ello, que las aporte, de no ser así es un comentario mal intencionado y de mala fe, que puede ser llevado por el hospital a otras instancias judiciales.

Por el contrario ASOSINDISALUD, puede probar ante él, ante el Ministerio y ante cualquier instancia que si cuenta con la documentación necesaria para demostrar la legalidad de la asociación y de sus actuaciones, lo cual paso a demostrar:

1. La asociación fue legalmente constituida como lo señala el Decreto 657 de 2006, en prueba de ello anexo el acta No. 001 de reunión de Asamblea General Ordinaria, de fecha 24 de abril de 2012, por medio de la cual se dio vida, es decir, se fundó la asociación, por un grupo de personas que vieron la necesidad de asociarse en una persona jurídica, con el objeto de generar una mejor fuente de trabajo para ellas mismas, lo cual es totalmente legal como lo expresa la ley.
2. Para legalizar dicha asociación y tal como lo señala la Ley, la designada por la Asamblea de asociados como presidenta, procedió a llevar a cabo el Registro de Inscripción del Acta de Constitución de la Organización Sindical, ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de la Protección Social, el día 26 de abril de 2012, según constancia No. 000683 del 26 de abril de 2012, la cual prueba con copia de la misma, en la cual se certifica que se anexaron las correspondientes copias del acta de elección de la junta directiva, del acta de Asamblea en la cual se aprobaron los estatutos, los estatutos del sindicato y las respectivas nóminas de junta y del personal de afiliados.

Validando el Inspector de trabajo con dicho recibo de documentos la legalidad de la constitución de la asociación y el cumplimiento del lleno de los requisitos exigidos para funcionar como tal.

3. Así mismo con el objeto de legalizar la conformación de la asociación el mismo día 26 de abril de 2012, la asociación procede a depositar ante la Dirección Territorial del Valle del Cauca, en cabeza del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, según constancia No. 000684 del 26 de abril de 2012 la relación de miembros de Junta Directiva.
4. Seguidamente la presidente de la Junta procede a hacer el depósito de los Estatutos de la Asociación, según constancia No. 000685 del 26 de abril de 2012, emitida por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Así como una vez cumplida la totalidad de los requisitos y habiendo nacido a la vida jurídica, la presidente de Junta dedica sus esfuerzos a la presentación de propuestas para ejecución de procesos en entidades del sector salud, para lo cual se encuentra plenamente facultada, siendo además uno de los compromisos adquiridos con el cargo para el cual fue designada.

Para desvirtuar las falsas acusaciones, continuo señalando y anexando las pruebas que a desvirtúan:

5. Cumpliendo con el lleno de los requisitos legales, la asociación recibe innumerables solicitudes de asociación, muchas de las cuales no son resueltas favorablemente por carecer de alguno de los requisitos exigidos en el artículo 4 de los Estatutos, en especial el de trabajar en el sector de la salud, no obstante muchos de ellos ingresan a formar parte de la asociación, previo cumplimiento del proceso estipulado para ello, cual es el de presentar la solicitud de asociación, la cual es estudiada y una vez aprobada o no se notifica al solicitante, para que proceda a la entrega de los documentos requeridos y previo pago de la cuota de admisión o ingreso, pasa a ser miembro de la asociación sindical y aspirante a formar parte del grupo de asociados que de acuerdo a su perfil pueden ser seleccionados para ejecutar alguno de los procesos contratados por ASOSINDISALUD.

En prueba de lo anterior anexo copia de 15 expedientes correspondientes a igual número de asociados, los cuales se componen de:

- Solicitud de Asociación, la cual se realizó libre y espontáneamente por cada uno de ellos, tal como lo manifiestan en las mismas.
- Comunicado emitido por el Director de Prestación de Servicios informando a los asociados su aceptación como miembro de ASOSINDISALUD.
- Comunicado emitido por el Director de Prestación de Servicios informando a los asociados su designación para formar parte del equipo o grupo que ejecutará el contrato colectivo suscrito con la respectiva entidad.
- Convenio de trabajo suscrito con los asociados para prestar los servicios como miembro de la asociación sindical, en el cual se puede observar la discriminación de cada una de las compensaciones a pagar.

Es de anotar que las copias de los expedientes o carpetas corresponden a asociados que residen sus servicios en el Hospital Mario Correa Rengifo 15 de ellos y 3 son asociados que se encuentran retirados de la asociación, pero que en su momento prestaron servicios para dicho hospital y que a la fecha no han presentado la menor queja de la actuación de la asociación sindical. Como puede verse se da cumplimiento a la totalidad vigente, se anexa una muestra dado que no se reporta el caso concreto de



**RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003795 DE 2015  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA  
INVESTIGACION ADMINISTRATIVA**

ninguno de nuestros asociados como quejosos, de ser así y no encontrarse en la muestra, estaremos atentos a suministrar toda la información y documentación que requiera la Dirección Territorial para aclarar cualquier duda.

6. Así mismo y en prueba de la legalidad bajo la cual actúa la asociación, anexo copia de la planilla de pagos de seguridad social, donde se reflejan los pagos realizados, por tal concepto a los asociados retirados y activos de los cuales anexo copia de su carpeta.

**QUINTO:** Respecto a lo manifestado por la señora Diana Patricia García Alzate - Coordinadora de Salud Ocupacional del Hospital Mario Correa Rengifo, es cierto que de nuestra asociación prestan sus servicios para la mencionada entidad de salud 128 asociados, de los cuales 81 realizan labores asistenciales y 47 administrativas, en cumplimiento de los procesos contratados por el Hospital a la asociación, lo cual es legalmente válido, ya que como lo señala en Ministerio de Trabajo en la Circular Vinculante No. 00042578 de marzo 22 de 2012, el Contrato Sindical es una de las formas autorizadas para la contratación de servicios de salud.

Como puede verse la asociación realiza labores permitidas por la normatividad legal existente, como puede comprobarse con los contratos suscritos entre ésta y el Hospital, los cuales anexo, así mismo queda probado la legalidad de la participación de sus asociados en la ejecución de dichas labores con copia de la muestra de las carpetas de asociados aportada y que relaciono a continuación:

No.	NOMBRES Y APELLIDOS	LABORES REALIZADAS
1	BURBANO JHON	ASISTENCIAL
2	DUQUE BEATRIZ EUGENIA	ASISTENCIAL
3	GALINDEZ RAQUEL	ASISTENCIAL
4	VILLOTA PATRICIA	ASISTENCIAL
5	CALDERÓN FLOR ANGELA	ASISTENCIAL
6	CARDENAS SANDRA MILENA	ASISTENCIAL
7	BOLAÑOS DIANA PATRICIA	ASISTENCIAL
8	ZORRILLA WILLIAM	ASISTENCIAL
9	ENRIQUEZ CALVACHE MARIBEL	ADMINISTRATIVO
10	HURTADO GARCÉS SOBEIDA	ADMINISTRATIVO
11	POLO MARTHA	ADMINISTRATIVO
12	PORRAS GLADYS	ADMINISTRATIVO
13	GUIZA SANDRA	ADMINISTRATIVO
14	VELÁSQUEZ SANDRA LILIANA	ADMINISTRATIVO
15	SUAREZ ALVARES LUIS FERNANDO	ADMINISTRATIVO

Si observamos la respectiva documentación, podemos observar que cumple con los requisitos exigidos por la ley para formar parte de la asociación, desde su solicitud libre y espontánea para vincularse, hasta la suscripción de su correspondiente convenio, el cual

igualmente reúne los requisitos de ley y la correspondiente vinculación a la seguridad social. Así mismo es la asociación quien a través de los respectivos coordinadores de cada contrato, coordina todo lo relacionado con la ejecución del mismo.

Prueba de lo anterior es el convenio suscrito con la señora INGRID TATIANA HERNANDEZ CAJIAO identificada con la C.C.No.1.107.080.818, quien es la asociada que a nombre de la asociación coordina todo lo relacionado con la ejecución de las labores contratadas por el Hospital a la asociación, se anexa copia de su convenio con los anexos de solicitud de vinculación y aceptación por parte del Director de Prestación de Servicios.

**SEXTO:** Considero que lo consignado en este hecho es de competencia del Hospital Mario Correa Rengifo y no tengo documento o descargo que lo afirme o desvirtúe.

**SEPTIMO:** Conforme a lo señalado en este punto, es competencia del Hospital aclarar qué porcentaje de actividades tiene contratadas, lo que sí puedo aclarar es que el 75% de las actividades desarrolladas por el Hospital no está a cargo de ASOSINDISALUD.

Así mismo considero confusa la respuesta de la señora GARCIA ALZATE, ya que ante la pregunta hace referencia no muy clara a la forma en que se llenan las vacantes, sin aclarar el procedimiento para cada una de las modalidades, por ello vale la pena aclarar y reiterar, que independiente del procedimiento que surta el Hospital para determinar la necesidad de una persona, a ASOSINDISALUD, éste le contrata un determinado proceso, el cual tiene un requisito específico del perfil con el cual deben ser realizadas las actividades y una vez la asociación cumple con ese requisito, procede a la ejecución de las labores contratadas.

Así mismo en caso de que uno de los asociados solicite su desvinculación como asociado activo, se procede a reemplazarlo con otro asociado que reúna el perfil, previo el lleno de los requisitos ampliamente señalados en este escrito.

Por ello no es procedente la respuesta de la señora García Alzate para todas las formas de vinculación del personal que presta servicios en el hospital, ya que cada uno de ellos tiene una forma de acuerdo a la modalidad y a los requisitos de ley de cada una de ellas y que para nuestro caso queda ampliamente demostrado que reúne los requisitos de ley.

**OCTAVO:** Señala el auto en referencia que varios asociados a ASOSINDISALUD, manifestaron que su vinculación a la asociación no fue voluntaria y que fue el Hospital quien les indicó que debían vincularse a ella, es de aclarar en este punto, que desconozco la razón de su afirmación, en tanto, aun sin saber de cuáles se trata, si verificamos la documentación en sus expedientes, es igual a la aportada como muestra, en tanto como puede observarse reposa solicitud libre y espontánea, de los asociados, donde ellos mismos expresan su voluntad de asociarse a ASOSINDISALUD, por tanto deben probar que lo hicieron prestionados, de lo contrario no tiene validez alguna su afirmación.

**NOVENO:** Como bien se señala en este punto, es cierto que la Asociación nació por disposición legal, de la iniciativa de un grupo de trabajadores del sector salud, que al ser rechazadas sus propuestas de trabajo en las entidades de salud por pertenecer a una Cooperativa, vieron la necesidad de agruparse en buscando otra figura jurídica permitida por la legislación para contratar con dichas entidades de salud y así poder continuar

**RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003795 DE 2015  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA  
INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA**

generando trabajo para ellos mismos, figura que es legalmente permitida y autorizada por la misma ley.

El nacimiento de dicha asociación se encuentra legalmente constituido como lo prueba con el acta de constitución y demás anexos que relaciono en anteriores hechos, lo cual no tiene ninguna ilegalidad, por el contrario nuestra Asociación cumple con todos los requisitos de ley.

Refiere el auto en referencia, que existen méritos para inocular el procedimiento administrativo sancionatorio contra el Hospital Mario Correa Rengifo y la Asociación Sindical de Trabajadores del Sector Salud y de Apoyo a la Gestión – ASOSINDISALUD, conclusión a la cual pueda llegar el Ministerio ante simples afirmaciones que carecen de veracidad, las cuales quedan desvirtuadas ante las pruebas reales y documentales que prueban la falta de verdad de los quejosos.

Por tanto no podemos afirmar que nos encontramos frente a una presunta violación del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, cuando señala "Contratación De Personal A Través De Cooperativas De Trabajo Asociado. El personal..... o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes." (resaltado fuera de texto), ya que, primero no somos una Cooperativa, con las cuales prohíbe expresamente la norma referida contratar actividades misionales, en caso de que hagan intermediación laboral y segundo, en nuestra condición de Agrupación Sindical, somos otra modalidad de vinculación, que en ningún momento se encuentra afectando los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes, por cuanto cumplimos con todos los requisitos de constitución y vinculación de asociados, como ha quedado probado.

De igual manera la asociación o agrupación sindical regida por la normatividad vigente y en especial por nuestros estatutos cumple con los derechos de sus asociados como son el pago de compensaciones, todo lo cual se encuentra normado, reitero en nuestros estatutos, los cuales anexo, de no ser así que se pruebe por los asociados que no se está dando cumplimiento a ello.

Para mayor claridad y en ejercicio de mi legítimo derecho de defensa y contradicción, considero importante señalar conforme a la ley que:

1º. El objetivo principal de un sindicato como lo es ASOSINDISALUD, es el bienestar de sus miembros o sindicalizados y su principal característica es generar mediante la unidad, la suficiente fuerza y capacidad de negociación con los posibles contratantes.

2º. Con este ánimo un grupo de trabajadores del sector salud, libre y voluntariamente, crearon, organizaron y se afiliaron al sindicato, que hoy unos pocos quieren desestabilizar con quejas infundadas y carentes de verdad, ya que hemos este grupo de trabajadores sin inferencias de las entidades de salud a las que viene prestando sus servicios, viene ejerciendo un derecho el derecho humano fundamental al trabajo y a la libertad de asociación, tal como lo establece el artículo 39 de la Constitución Colombiana

3º. Nuestra asociación en cumplimiento de la normatividad legal, tiene como característica prestar sus servicios a través de un contrato sindical, el cual es una modalidad de

contratación laboral colectiva en virtud de la cual el sindicato se obliga con las entidades de salud que requieren de nuestros servicios, a la prestación de servicios de salud a través de los afiliados al sindicato.

4º. Por el hecho de celebrarse un acuerdo entre el sindicato y alguna de las entidades de salud que requieren de nuestros servicios, que para el caso que nos ocupa es el Hospital Mario Correa Rengifo, no se configura la existencia de una relación laboral, ni subordinación, entre el sindicato y los afiliados que desarrollan el contrato sindical. Tampoco hay relación laboral entre la empresa (Hospital) y los afiliados partícipes que ejecutan el contrato sindical.

5º. ASOSINDISALUD cumple con la obligación de afiliar a sus asociados activos a la seguridad social y riesgos profesionales.

6º. Como bien lo señala la Ley 1429 de 2010, en su 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".

Acogiéndose a esta norma ASOSINDISALUD ha suscrito los contratos No. 023-2013, 024, 060, 061, 103 de 2013 y 001, 002, 026, 029 y 030 de 2014, con el Hospital Mario Correa Rengifo, sin violar norma alguna de la señalada en el Decreto en mención. Lo cual prueba con los contratos anexos.

En consideración a lo anterior, hay dos situaciones fácticas:

La primera es la suscripción del contrato sindical 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, el cual será suscrito por el representante legal del sindicato o sindicatos, lo cual se cumple para el caso que nos ocupa, como queda demostrado.

La segunda es la forma en que intervienen los afiliados partícipes entre sí con el Sindicato en la ejecución del contrato sindical, para lo cual el reglamento deberá incluir lo pertinente a las compensaciones o participaciones para los afiliados partícipes a que haya lugar, de acuerdo con lo aprobado en el Reglamento del Contrato Sindical, siendo esta la forma en que se remunera a nuestros asociados, sin violación al mandato constitucional.

En consecuencia, la compensación que reciben los trabajadores partícipes de un contrato sindical, dependerán del concepto en que sean percibidos de conformidad a lo que establece el Reglamento del Contrato Sindical. Es así como se remuneran, reitero, los servicios de nuestros asociados, sin violar de ninguna forma lo señalado en el artículo 63 de la ley 1429 de 2010.

**RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003785 DE 2015  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA  
INVESTIGACION ADMINISTRATIVA**

Es importante señalar que se cumplió con el requisito legal de que los contratos sindicales fueran suscritos por el representante legal del sindicato en representación de los afiliados, que participan en la ejecución de los mismos, de acuerdo con lo establecido en la Ley y los estatutos de ASOSINDISALUD, los cuales dada su naturaleza de contrato colectivo laboral, fueron como lo manda la ley depositados con su correspondiente reglamento ante la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social, como se prueba con copia del depósito de los mismos.

De igual manera en cumplimiento de la Ley 1429 de 2010, la cual, prevé la designación de un coordinador del contrato sindical, nuestra asociación da cumplimiento a este requisito, designando para cada uno de ellos el respectivo coordinador, siendo para el caso que nos ocupa, reitero, la señora Ingrid Tatiana Hernández Cajiao, a la cual me refiero en hechos anteriores y de la cual anexo documentación.

7°. Así mismo la citada Ley en su artículo 2°, señala que "cuando un empleador o sindicato de empleadores requiera contratar la prestación de servicios o la ejecución de obras, evaluará en primera instancia la posibilidad de celebrar contrato sindical," dando con ello absoluta legalidad a la relación existente entre el Hospital Mario Correa Rengifo y la Asociación que represento.

Así mismo se da cumplimiento a lo señalado por éste en relación con la especificación del valor total de la prestación del servicio y la cuantía de la caución que debió constituir la asociación para garantizar el cumplimiento de las obligaciones pactadas.

8°. A su vez, en cumplimiento el artículo 5 de la norma en cita, la organización sindical que lidero, elaboró el reglamento para el contrato sindical, el cual define entre otros:

- La forma de distribuir entre los afiliados partícipes el valor del trabajo del grupo, garantizando que éste no sea inferior al salario mínimo legal mensual vigente.
- Causales y procedimiento de retiro y de reemplazo de afiliados que participan en el desarrollo del contrato sindical.
- Responsabilidad en la administración del sistema de seguridad social integral, tales como la afiliación, retiro, pagos y demás novedades respecto de los afiliados partícipes.
- Lo pertinente a las compensaciones o participaciones y deducciones para los afiliados partícipes a que haya lugar.

9°. Así mismo la Asociación sindical ASOSINDISALUD, es ella quien programa los turnos asignados a sus afiliados, en prueba que es quien maneja y coordina la programación del personal.

Por todo lo anterior y con base en las pruebas que aportó, considero quedan desvirtuadas las quejas presentadas por intermediación laboral, además carentes de pruebas, contrario al cumplimiento de la normatividad por parte de los imputados, lo cual si puedo demostrar con la documentación aportada y no con simples afirmaciones. Razón por la cual no es procedente la presunta violación al artículo 63 de la ley 1429 de 2010, como lo señala el artículo en referencia, en tanto como queda demostrado la contratación reúne los requisitos legales y no se presenta intermediación alguna, que es lo prohibido expresamente en la

Continuando con el trámite, una vez examinados los documentos obrantes en el plenario y continuando con el trámite, procede el despacho instructor a verificar las pruebas recaudadas en el marco de las averiguaciones preliminares, así como las aportadas por las partes investigadas en el procedimiento, con el fin de rechazar aquellas que fueran inconducentes, imperinentes y superfluas o practicadas ilegalmente, determinándose que ninguna de las pruebas que obran en el proceso merecían tales miramientos, y considerándose la necesidad de decretar la recepción de forma oficiosa de otras pruebas (ver f. 745 a 747).

Se establece del material obrante en el plenario y corrobora con lo manifestado por la señora DIANA PATRICIA GARCIA ALZATE, en su calidad de Coordinadora de Salud ocupacional de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, que la actividad misional de esta entidad, es la de prestar servicios de salud de mediana complejidad, lo cual se ratifica con el mapa de procesos visible a folio 352 y en donde se incorpora la prestación de servicios de salud en urgencias, ambulatorio, hospitalización y cirugía. Por su parte, el objeto de uno de los tantos contratos suscritos entre las inquiridas con respecto a la prestación de servicios de salud, contempla: "(...) EL

1179  
1162

**CONTRATISTA**, prestara los servicios que corresponda a la ejecución de procesos en el área médico y asistencia: Auxiliares De Central De Esterilización, Auxiliares De Laboratorio, Auxiliares De Enfermería, Terapistas Respiratorios, Terapistas Físicas, Instrumentadoras Técnicas, Técnicos De Rayos X, Programador De Cirugía, Bacteriólogas, Enfermeras Profesionales, Médicos Generales, Médicos Internistas, Profesionales De Apoyo Actividades Asistenciales, necesarios para el desarrollo del objeto social del Hospital en las instalaciones del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E, y aquellas de más áreas que requieran el servicio necesario para el desarrollo del objeto social del contratante, en la forma en que se detalla la propuesta presentada por el contratista que entra a formar parte integral del presente contrato. (...). (Ver f. 273 y 274)

Conforme a lo anterior, se revisa la mencionada propuesta, la cual se otea a folio 327 y s.s, del plenario llamando asombrosamente la atención, lo allí plasmado, pues sin ningún reparo se incorpora en el documento: "...)

La suscrita, obrando en nombre y Representación Legal de la **ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y DE APOYO A LA GESTION "ASOSINDISALUD"** con Nit No 900.519.579-6, me permito presentar propuesta para la ejecución de los **PROCESOS ASISTENCIALES**

Nuestra empresa nació en virtud de la Ley 1438 de Enero de 2011, la cual expresa en el Art. 103 la prohibición de contratación del personal misional por medio de CTA en las diferentes instituciones públicas; contratación que ejecutábamos los asociados vinculados a la **COOPERATIVA PSA**. Es por esto que nuestros asociados formaron la nueva empresa sindical denominada **"ASOSINDISALUD"**, creada desde el 26 de Abril de 2012.

Por lo anterior la experiencia que como CTA adquirimos durante doce años en las diferentes **ESES** del Departamento del Valle del Cauca y Cauca la transferimos a la asociación sindical.

En el evento de resultar favorecido para celebrar contrato, me comprometo a notificarme, perfeccionar el mismo, legalizarlo y ejecutar el objeto contractual de acuerdo con los documentos que hacen parte de este proceso, así como los del contrato y las demás estipulaciones de la misma.

Relaciono a continuación la información básica de nuestra entidad:

Razón social: **ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y DE APOYO A LA GESTION "ASOSINDISALUD"**

Nit: **900.519.579-6**

Dirección: **Calle 3 No. 25 32 Piso 2 Brr San Fernando**

Teléfono: **556 33 17**

Ciudad: **Santiago de Cali**

Presidente: **STELLA MARTÍNEZ SÁNCHEZ**

Cedula de Ciudadanía: **31.254.962 de Cali.**

**RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003795 DE 2015  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA  
INVESTIGACION ADMINISTRATIVA**

Hoja 30 de 46

**LUGAR DE EJECUCION DE LOS PROCESOS**

La ejecución de los procesos asistenciales se hará en las instalaciones del HOSPITAL MARIO CORREA RENGIFO ESE

**OBJETO DEL CONTRATO**

El contratista se obliga a ejecutar con su personal asociado, a garantizar el apoyo y ejecución de los procesos asistenciales necesarios para cumplir con, requerido por el HOSPITAL MARIO CORREA RENGIFO ESE., con el equipo humano idóneo y necesario, de acuerdo con la propuesta presentada

**OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES**

Ejecutar el presente contrato con el personal calificado y competente conforme a los perfiles requeridos.

Exigir al personal que presta el servicio, el correcto diligenciamiento de los registros relacionados con la atención.

Controlar oportunamente la compensación convenidos, prestaciones de ley a los asociados que se realicen para desarrollar la prestación del servicio objeto del presente contrato y acreditar su afiliación y pago mensual al sistema de seguridad social y el pago de los aportes parafiscales, en los términos establecidos en la ley, siendo de exclusiva responsabilidad del contratista los riesgos o contingencias de enfermedad general o maternidad, accidentes de trabajo, enfermedad profesional, invalidez, vejez y muerte que se presenten durante el término en que se encuentre vigente el presente contrato de prestación de servicios.

En caso de cualquier novedad o anomalía, en el cumplimiento del objeto del presente contrato, reportar de manera inmediata la situación al contratante.

Asistir a las reuniones programadas por el CONTRATANTE y que sean invitados los representantes del contratista o los asociados designados para la prestación de servicio, y presentar los informes que le sean requeridos.

Controlar las actividades y prestar los servicios contratados de manera que satisfaga las necesidades del contratante.

Realizar todos los procedimientos definidos por el contratante.

Establecer y aplicar mecanismos de evaluación del rendimiento del personal seleccionado y encargado de la ejecución del contrato.

Concurrir junto con su personal asociado en la responsabilidad de custodiar los bienes que le sean entregados en comodato, en razón de las actividades que desarrollan sus asociados y salir al saneamiento en caso de pérdida por razones atribuibles a ellos.

Atender las sugerencias de mejoramiento de la calidad del servicio que garantice el éxito del presente contrato

Atender las quejas y reclamos de los usuarios del servicio o del contratante de los servicios respecto al comportamiento y desarrollo de las actividades de sus asociados y/o las novedades que se presenten con su personal

Participar en las reuniones de trabajo programadas por la Gerencia, el subgerente administrativo y financiero o el subgerente científico del hospital en aras de concertar los criterios necesarios para garantizar el avance y la efectividad del contrato.

Presentar la certificación del revisor fiscal sobre el pago de seguridad social de los asociados.

Garantizar los vestuarios para el personal asociado, en lo concerniente a la actividad que desempeña.

Gestionar la capacitación para sus asociados en la educación no formal y formal, con las instituciones públicas y privadas.

Entregar la cuenta de cobro a mas tardar el 27 de cada mes.

Prestar los servicios a que se refiere el objeto del presente contrato con el HOSPITAL MARIO CORREA RENGIFO ES., en los horarios programados por el contratante.

1158  
1163

**PLAZO PARA EJECUTAR EL CONTRATO:** La duración del contrato será a convenir de acuerdo al presupuesto del Hospital.

**PROPUESTA ECONOMICA**

No. CARGOS	CARGOS	No. PERSONAS	ASIGNACION MENSUAL	VR TOTAL
1	AUX. CENTRAL ESTER	3	1.034.820	3.104.460
2	AUXILIAR LABORATORIO	2	1.054.980	2.109.960
3	AUX. ENFERMERIA	36	1.220.040	43.921.440
4	TER RESPIRATORIA - FISICA	4	1.299.960	5.199.840
5	INSTRUMENTADORA TECNICA DE RX - PROGRAMACION CX	6	1.378.620	8.271.720
6	INSTRUMENTADORA	1	1.516.500	1.516.500
7	BACTERIOLOGA	6	2.150.640	12.903.840
8	Enfermera Jefe	6	2.269.080	13.614.480
9	MEDICO GENERAL	11	3.352.140	36.873.540
10	MEDICO INTERNISTA	1	10.800.000	10.800.000
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>76</b>	<b>26.076.780</b>	<b>138.315.780</b>
	<b>TOTAL AIU</b>	<b>6%</b>		<b>8.298.947.</b>
	<b>GRAN TOTAL</b>			<b>146.614.227</b>

Nota: De acuerdo a la circular externa 064 del 23 de Diciembre de 2010 expedida por las SUPER INTENDENCIA NACIONAL DE SALUD. Estos servicios son exentos de gravámenes territoriales (estampillas impuestos de timbre, publicación gaceta departamental etc.

Se colige con mediana claridad de lo antes mencionado, que la conducta desplegada por la inquiridas ha desnaturalizado por completo el contrato sindical, y esencia de la organización sindical misma, pues, se deduce de lo anterior, que ésta nace, como consecuencia de la prohibición expresa consagrada en el artículo 63 de la ley 1429 de 2010, (no en el artículo 103 de la ley 1438 de enero de 2011, como se hace mención en el folio 327) no nace de la voluntad de las personas, pues la naturaleza de la organización sindical, no es otra que garantizar el derecho intrínseco de las personas de asociarse, con un fin programado. En virtud de ello, consagra el decreto 1429 de 2010 en su 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." (Subrayado del despacho), se pregunta entonces el despacho, que libertad sindical, existe si la asociación sindical, surge de una prohibición legal?, al parecer solo se

RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003795 DE 2015  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA  
INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

cambió la figura contractual para atender un negocio jurídico, conforme a lo incorporado en la referida circular conjunta entre el Ministerio de Trabajo y la protección social, pues esta le otorgaba visos de legalidad a la entidad sindical, partiendo obviamente que esta estuviera constituida conforme a la norma y para los presupuestos legales establecidos, pues la norma es una, de imperativo cumplimiento, son los gobernados los que de forma amañada tergiversan las figuras jurídicas legales, a su antojo y necesidad, para su favorecimiento.

Adicional a lo antes mencionado, continua con su declaración la mencionada funcionaria de la entidad hospitalaria manifestando: **"PREGUNTADO: ¿que porcentaje de actividades es desarrollado por los trabajadores de las empresas contratistas antes mencionados? CONTESTO: "mas o menos el 75%". PREGUNTADO: quien establece la labor a desarrollar por parte de los trabajadores de los contratistas, su horario de trabajo, salario, aumentos de salario, permisos, lugar, beneficios, disciplina, la manera de evaluar a los trabajadores y demás condiciones de trabajo de los mismos. CONTESTO: ... en cuanto al proceso de selección inicialmente el jefe del servicio hace el requerimiento, por ejemplo que en cirugía hay varias personas que van a salir a vacaciones o se requieren para cubrir alguna vacante temporal o definitiva, razón por la cual se requieren esos reemplazos, ella solicita a la gerencia autorización para esas vacantes, si el gerente da el visto bueno, entonces la jefe de esa división tiene las solicitudes o en su defecto personas que ya han prestado sus servicios a la institución, ella las llama y se hace la vinculación a través de la agremiación. En cuanto a los permisos de los trabajadores enviados en misión, los otorga el jefe de área al cual están vinculados los trabajadores. ... PREGUNTADO: porque razón el hospital contrata el mayor porcentaje de sus colaboradores que realizan actividades misionales a través de una asociación sindical y no los contrata directamente? CONTESTO: "porque la capacidad operativa en la institución a variado y el personal de planta nombrado garantiza únicamente el 40% de la operación de la institución, de otro lado la contratación directa genera sobrecostos que oscilan en 1200 millones al año aproximadamente, de otro lado, la contratación directa está generando a la E.S.E algunas situaciones jurídicas de índole laboral que en cierta forma también irían en detrimento de la institución, se espera que el gobierno nacional regule pronto sobre la materia, como institución hemos hecho uso de los instrumentos que permite el mercado para poder continuar con la operación y poder continuar prestando el servicio a los usuarios. Se realizó cálculo para implementar nomina transitoria en el 2013, de acuerdo ala (sic) ley 909 de 2005, y el presupuesto aprobado en la vigencia no soporta la transición de recurso humano agremiado, a personal de planta transitoria.".** (Subrayas del despacho)

Con lo anterior, queda claro que para garantizar la prestación del servicio, la E.S.E, terceriza el 60% de su población trabajadora, y se argumenta que la contratación del personal de forma directa genera sobrecostos, indica ello, que uno de los fines de dicha tercerización indebida, es "bajar costos", lo cual se concluye, en que dichos trabajadores tercerizados necesariamente vean afectados sus derechos laborales, sus garantías mínimas constitucionales y legales. Se corrobora lo anterior, con la certificación expedida por la asociación sindical en la cual se observa que las erogaciones percibidas por las afiliados – trabajadores, se cancelan mensualmente, es decir que si mensualmente se cancela el auxilio semestral, que equivale a prima de servicios, el auxilio anual, equivalente al auxilio de cesantía, al momento de terminación del convenio, el trabajador asociado solo recibe la carta de terminación del mismo, dejándolo desprotegido de cualquier contingencia, para el cesante, tal como lo tiene instituido la norma laboral, al visualizar dicha eventualidad y protegerla con el referido auxilio de cesantía. Cabe mencionar, que el salario base para la mayoría de ellos es el salario mínimo mensual vigente, tal como se observa en las planillas de pago de seguridad social integral de la asociación sindical visibles a folios 834 a 1.123 y de la copia de los convenios de trabajo obrantes a folios 395 a 412.



149  
116A

Lo anterior dista de las condiciones laborales de los trabajadores directos de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, que supera ampliamente las condiciones establecidas para los afiliados a la asociación sindical, teniendo en consideración que los salarios asignados para los cargos no son cancelados de forma integral, como si ocurre con las compensaciones pagadas a los afiliados – trabajadores de la mencionada asociación sindical. Se otea a folio 750 al 754, certificación expedida por la jefe de la Unidad Funcional del Talento Humano, de la entidad hospitalaria, en la cual se observa que la asignación mensual de una auxiliar de enfermería es de UN MILLON VEINTE MIL OCHOCIENTOS DOS PESOS (\$1.020.802), derivándose de esta suma, las prestaciones sociales a que haya lugar, así como los beneficios obtenidos por convención colectiva, derechos vedados para el personal que trabaja vinculado a través de ASOSINDISALUD, pues una persona que realiza la misma labor como auxiliar de enfermería, devenga como salario base el salario mínimo mensual vigente, más las compensaciones extraordinarias, alcanzando la suma de UN MILLON VEINTE MIL PESOS (\$1.020.000), que a simple vista sería casi igual, con la diferencia, que esta cifra es la sumatoria de compensaciones ordinarias y extraordinarias, y al finalizar el convenio de trabajo asociado, este no tendría derecho a suma alguna, diferente a lo trabajado durante el ultimo periodo.

Aunado a lo anterior, tal como se desprende de las planillas de pago de seguridad social de la asociación sindical, el pago de los aportes de la mayoría del personal vinculado se efectúa por un salario mínimo mensual vigente, cuando mensualmente el asociado – trabajador devenga un mayor valor, es decir que al momento de una contingencia de salud, el pago de las prestaciones económicas a que haya lugar tendría como base para su reconocimiento solo el salario mínimo, desmejorando considerablemente la calidad de vida de los trabajadores- asociados y de su núcleo familiar, quienes mensualmente y de forma aparente perciben un ingreso mayor.

Por otro lado, se resalta dentro del material probatorio arrimado al plenario, que la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, tiene vinculada a su planta de cargos 133 trabajadores, los cuales desarrollan actividades de carácter administrativo, operativo (asistencial) y de mantenimiento, tal como se certifica a folio 750, por parte de la doctora MARIA LUISA LEON CIFUENTES, en calidad de Jefe Unidad Funcional del Talento Humano, de la referida entidad y a través de una oferta mercantil CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION PARA LA EJECUCION DE ACTIVIDADES POR PROCESOS EN EL AREA ADMINISTRATIVA Y ASISTENCIAL, con la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTIÓN – ASOSINDISALUD, prestan sus servicios 299 trabajadores más, según lo manifestado por el presidente de la referida asociación en declaración, visible a folio 759 Y S.S y el listado de asociados – trabajadores de la misma, los cuales desarrollan actividades operativas en la parte asistencial, así como administrativas, análogas a las ejecutadas por el personal de planta de la entidad hospitalaria, lo cual se puede evidenciar con las declaraciones rendidas por los trabajadores de ambas entidades visibles a folios 235 al 242.

Cabe mencionar, que de acuerdo al objeto misional de la entidad hospitalaria, el personal que presta sus servicios en la misma, enganchado a través de la asociación sindical es de 81 trabajadores, al mes de marzo de 2013, tal como se incorpora en el acta de visita, visible a folio 235 y s.s, pues otros 47 trabajadores- asociados a ASOSINDISALUD, prestan sus servicios en la parte administrativa de la entidad hospitalaria, es decir, en funciones de apoyo o colaterales, al objeto misional de la entidad, como son, facturación, camilleros, ect.

De lo manifestado por la representante del hospital, en su declaración (ver f. 235 y s.s), **PREGUNTADO:** ¿que porcentaje de actividades es desarrollado por los trabajadores de las empresas contratistas antes mencionados? **CONTESTO:** “más o menos el 75%”.

Se otea a folios 235 a 242, diligencia mediante la cual se recepciona declaración de la señora DARLYN VIVIANA CUERO PEREA, afiliada-trabajadora de la asociación sindical, quien manifiesta: "(...)

interrogar en los siguientes términos **PREGUNTADO:** Sirvase informar cuánto hace que usted presta sus servicios personales en el HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, cuál es la labor por usted desempeñada, si esta tiene una duración determinada en el tiempo y manifieste cómo fue su contratación laboral **CONTESTA:** "tengo un año de estar laborando, ingrese con un contrato de prestación de servicios, y hace dos meses que me encuentro trabajando con asosindisalud, me desempeño como auxiliar de enfermería en el área de medicina interna, labor que desempeño es permanente pues es misional. Un compañero de trabajo, me dijo que estaba la posibilidad de trabajar en el hospital Mario Correa, y traje la hoja de vida y la doctora CLAUDIA JIMENA SANCHEZ, me entrevisto, y al otro día empecé a trabajar y a los días me hicieron el contrato de prestación de prestación de servicios. Desde el mes el 1 de enero, un señor sebastian, fue a la sala y nos dijo que debíamos firmar, me entrego la papelería, un formato de hoja de vida, y otro del contrato o convenio de afiliación, y yo lo firme por que por medio de ellos era que nosotros continuábamos trabajando con el hospital. **PREGUNTADO:** Quien le determina las labores que debe desarrollar, quien les da las

órdenes, establece los reglamentos, normas a seguir y adopta las medidas disciplinarias, y concede permisos. **CONTESTA:** la jefe Martha Rios, es quien hace esto. En la inducción que me la hizo la jefe Gavy Susana Heredia, me entrego manual de funciones, formatos de epidemiología, cuidados de enfermería, derechos y deberes de los usuarios. **PREGUNTADO:** Quien más hace la misma labor que usted desempeña. **CONTESTA:** somos más o menos 20 personas de las cuales 15 se encuentran nombradas e integran el personal de planta del Hospital y 5 estamos por asosindisalud. **PREGUNTADO:** SIRVASE MANIFESTAR SI ASOSINDISALUD SU EMPLEADORA LE ADEUDA ALGUNA SUMA POR CONCEPTO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES. **CONTESTA:** no en la actualidad. **PREGUNTADO:** conoce los estatutos de la asociación sindical a la cual pertenece? **CONTESTA:** no los conozco. **PREGUNTADO:** la vinculación a la asociación sindical a la cual pertenece, fue voluntaria, libre y espontanea. **CONTESTADO:** NO FUE VOLUNTARIA, aquí nos dijeron que debíamos de afiliarnos para continuar trabajando. **PREGUNTADO:** Tiene algo que agregar, aclarar, corregir, aportar a la presente? **CONTESTA:** si con la asociación a la cual estamos vinculados no es clara con el pago de nuestros salarios, sabemos cuanto nos descuentan pero no lo que nos ganamos, Es

Analizada, la declaración se observa que no obstante ser la señora CUERO PEREA, una afiliada-trabajadora de la asociación sindical, declara que la inducción fue realizada por la señora GAVI SUSANA HEREDIA, quien según relación de personal de planta, esta es trabajadora directa de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, ocurre lo mismo con la señora MARTHA RIOS, quien según declaración de la misma asociada, es la señora HEREDIA, quien determina las labores, le da órdenes, concede permisos establece reglamentos, etc., se concluye de lo anterior, que existe una amalgama entre el personal contratado directamente y el personal que presta sus servicios a través de la mencionada asociación sindical, desvirtúa lo anterior, la autonomía administrativa, de la asociación sindical.

Por otro lado, a folio 222 del plenario, se encuentra visible el balance general de la referida asociación sindical, en el cual totaliza como activos la suma de CIENTO ONCE MILLONES CUATROCIENTOS SETENTA Y CUATRO MIL CIENTO NOVENTA Y SIETE PESOS MTCE (\$111.474.197.00) y como pasivo más patrimonio la misma suma, indica ello que el activo corriente a la fecha cubre las obligaciones laborales pendientes de cancelar de una manera muy ajustada, es decir, no se cuenta por parte de la misma, con un activo que sobre pase con suficiencia el pasivo de obligaciones laborales, pues los activos corrientes en su mayoría se encuentra conformado por deudas pendientes por pagar, empresas y trabajadores y en el momento que cualquiera de estos, no cancelen, entrarían en mora en el pago de las compromisos laborales.

Así mismo, se observa a folio 369 archivo digital, copia del inventario de bienes de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, del cual se concluye que una gran parte de estos

1160  
1165

se encuentran al servicio de los afiliados a la ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y DE APOYO A LA GESTION – ASOSINDISALUD, que prestan sus servicios en la mencionada entidad hospitalaria, considerando que el objeto principal y actividad misional permanente de la misma es la prestación de servicios de salud de mediana complejidad, es decir los medios de producción son de propiedad de la empresa contratante.

Finalmente una vez analizadas las certificaciones visibles a folios 750 y 759, observa el despacho que el cargo de auxiliar de enfermería tiene una asignación mensual de UN MILLON VEINTE MIL OCHOCIENTOS DOS PESOS MTCE (\$1.020.802), para el personal de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, el mismo cargo pero como afiliada trabajadora de la ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y DE APOYO A LA GESTION – ASOSINDISALUD, tiene una asignación de UN MILLON VENTEMIL PESOS MTCE (\$1.020.000), con la diferencia que a esta última le es cancelado como salario básico la suma de un salario mínimo mensual vigente, más una compensación vacacional, auxilio semestral, auxilio anual, beneficio de transporte, educación, alimentación y de vivienda, los cuales se cancelan mensualmente, según certificación arrimada por la asociación sindical, corrobora lo anterior las planillas de pago de seguridad social en las cuales se observa que los aportes al sistema de seguridad social se efectúan sobre el salario mínimo mensual, queda entonces, plenamente evidenciado el detrimento y laceración de los derechos laborales de los trabajadores asociados de ASOSINDISALUD, al servicio de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, pues cancelándose de forma mensual estos emolumentos, equivalentes a las prestaciones sociales consagradas en la norma, se reitera, se deja desprotegido al trabajador al momento de quedar este cesante, sin contar las demás prestaciones sociales a que se tiene derecho por ley o beneficio obtenido en ejercicio del derecho de asociación, beneficios a los que de continuar dicha tercerización, jamás podrán aspirar quienes se encuentran vinculados de esta forma.

Lo anterior, corrobora lo evidenciado durante el presente procedimiento al establecerse que las actividades que se desarrollan por parte del personal enganchado mediante contrato sindical, brindando apoyo en las actividades de servicios de salud prestados por la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, son de carácter misional permanente.

#### ANALISIS JURIDICO

Consagra el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010: ***“Contratación de personal a través de cooperativas de trabajo asociado.*** El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes. (Subrayado del despacho).

Por su parte y en concordancia con la norma anterior, estipula el artículo 482 del C.S.T.: “contratos sindicales. Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios [empleadores] o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

En aras de reglamentar el anterior artículo del Código Sustantivo del Trabajo y otros se expide por parte del gobierno el decreto 1429 de 2010, que consagra en su parte considerativa: “Que el contrato

sindical es una institución jurídica del derecho colectivo del trabajo, a través de la cual los sindicatos pueden participar en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo.

Que 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.

Que en virtud de lo anterior y conforme a lo previsto en los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, es pertinente reglamentar aspectos atinentes al contrato sindical.

Que además del Pacto Colectivo y de la Convención Colectiva, el Contrato Sindical es otra forma de contratación colectiva.”.

Y en su parte resolutive contiene: **“Artículo 1°.** 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.

**Artículo 2°.** Cuando un empleador o sindicato de empleadores requiera contratar la prestación de servicios o la ejecución de obras, evaluará en primera instancia la posibilidad de celebrar contrato sindical.

**Artículo 3°.** Además de las cláusulas relativas a las condiciones específicas del objeto del contrato sindical y las circunstancias en que se desarrollará, este deberá indicar el valor total de la prestación del servicio o de la ejecución de la obra, así como la cuantía de la caución que las partes deben constituir para asegurar el cumplimiento de las obligaciones pactadas y definir de común acuerdo las auditorías que consideren necesarias para verificar el cumplimiento de las obligaciones recíprocas una vez suscrito el respectivo contrato.

**Artículo 4°.** El contrato sindical será suscrito por el representante legal del sindicato de acuerdo con lo establecido en la Ley o en sus estatutos.

Para todos los efectos legales, el representante legal de la organización sindical que suscriba el contrato sindical ejercerá la representación de los afiliados que participan en el Contrato Sindical.

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

1. Tiempo mínimo de afiliación al sindicato para participar en la ejecución de un contrato sindical.
2. Procedimiento para el nombramiento del coordinador o coordinadores en el desarrollo del contrato sindical.
3. Procedimiento para seleccionar a los afiliados que van a participar en el desarrollo del contrato sindical, así como la forma de distribuir entre los afiliados partícipes el valor del trabajo del grupo,

1161  
1166

garantizando que este sea como mínimo equivalente y nunca inferior al salario mínimo legal mensual vigente, en proporción a la participación individual.

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

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

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

7. El sindicato será el responsable de la administración del sistema de seguridad social integral, tales como la afiliación, retiro, pagos y demás novedades respecto de los afiliados partícipes.

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

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

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

**Artículo 6°.** El sindicato firmante de un contrato sindical deberá establecer en su contabilidad general una subcuenta para cada uno de los contratos sindicales suscritos.

**Artículo 7°.** Dada su naturaleza de contrato colectivo laboral, deberá depositarse copia del contrato sindical con su correspondiente reglamento ante la respectiva Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social, en donde este se suscriba o se ejecute.

**Artículo 8°.** La respectiva dependencia del Ministerio de la Protección Social expedirá previa solicitud la constancia del depósito del contrato colectivo laboral.

**Artículo 9°.** La solución de las controversias que se originen entre las partes contratantes en virtud del contrato sindical podrá ser resuelta por tribunal de arbitramento voluntario o demás mecanismos alternativos si así lo acuerdan las partes, o en su defecto, por la autoridad judicial laboral competente.”.

En concordancia con la anterior normatividad y respecto de los hechos materia de investigación ha dicho la corte constitucional en innumerables oportunidades el derecho al trabajo en sus distintas modalidades, reiterando la amplia garantía y el reconocimiento que le ofrece el marco de la Carta Política de 1991. En este sentido, ha reconocido que (i) este derecho implica no solo la defensa de los trabajadores dependientes sino de los independientes; (ii) que es un mecanismo no solo para asegurar el mínimo vital, la calidad de vida digna de los trabajadores, sino que constituye un requisito esencial para la concreción de la libertad, la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad; (iii) que se dirige a proteger tanto los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores particulares –arts. 53 y 54 C.P.-, los trabajadores al servicio del Estado –arts. 122 a 125 C.P.-, como también a la empresa y al empresario –art. 333-; (iv) que la Constitución protege todas las modalidades de empleo lícito; y (v) que la regulación de las distintas modalidades de trabajo y la forma de hacerlos efectivos le corresponde al Legislador, quien goza de un amplio margen para ello, dentro del marco y parámetros fijados por la

RESOLUCIÓN NÚMERO 2015003795 DE 2015  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA  
INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

Constitución Política, de manera que en todo caso debe respetar las garantías mínimas y los derechos irrenunciables de los trabajadores. Al proteger las distintas modalidades de trabajo la jurisprudencia constitucional le ha reconocido una mayor protección constitucional de carácter general al empleo derivado del vínculo laboral tanto con los particulares como con el Estado, protección que se evidencia en numerosas disposiciones superiores, como los artículos 25, 26, 39, 40 num. 7, 48 y 49, 53 y 54, 55 y 56, 60, 64, los artículos 122 y 125, y los artículos 215, 334 y 336 de la Carta Política, protección que genera un menor margen de libertad configurativa para el Legislador, en cuanto debe respetar condiciones laborales mínimas, así como la garantía de unas condiciones mínimas del contrato de trabajo con el fin de evitar los posibles abusos de poder y garantizar la efectividad de la dignidad y de la justicia. Así, la jurisprudencia de esta Corte ha entendido que la regulación por parte del Legislador debe en todo caso respetar los derechos mínimos y básicos de los trabajadores, y por tanto "no tiene autonomía para confundir las relaciones de trabajo o para ocultar la realidad de los vínculos laborales

Igualmente la misma Corte, ha afirmado categóricamente que la protección del derecho al trabajo y la relación laboral, la especial protección de la vinculación laboral con el Estado y los derechos de los servidores públicos, así como la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre la forma, obliga tanto a los particulares o empleadores del sector privado, como a todas las autoridades públicas o empleadores del sector público, a respetar las prohibiciones legales dirigidas a impedir que los contratos estatales de prestación de servicios sean utilizadas como formas de intermediación laboral, de deslaborización, o de tercerización como regla general, de manera que deben ser obligados a responder jurídica y socialmente por la burla de la relación laboral. A este respecto, ha mencionado que corresponde tanto a los jueces, pero también a los empleadores, como a los órganos de control y a los entes del sector público como el Ministerio de la Protección Social y la Superintendencia de Economía Solidaria, velar por la efectividad de las normas que protegen los derechos laborales de los trabajadores, de manera que se garantice la protección de la relación laboral y se evite la burla de los derechos derivados de la misma. (Subrayado del despacho)

Cabe mencionar, que la jurisprudencia de la Corte constitucional ha explicado respecto del régimen y naturaleza de las Empresas Sociales del Estado que:

1. La ley 100 de 1993 creó el sistema de seguridad social y definió en el artículo 94 la naturaleza de las Empresas Sociales del Estado;
2. Que el objeto de estas Empresas es la prestación de los servicios de salud, como servicio público a cargo del Estado, o como parte del servicio público de seguridad social;
3. Que estas Empresas constituyen una categoría especial de entidad pública descentralizada creada por el Legislador en virtud de las facultades que le confiere el artículo 150, numeral 7;
4. Son entes que no pueden confundirse y se diferencian claramente de los establecimientos públicos, ya que la Ley 489 de 1998, al definir en el artículo 38 la integración de la rama ejecutiva del poder público, incluyó dentro de ésta a las Empresas Sociales del Estado, reconociéndoles una categoría diferente a la de los establecimientos públicos;
5. Estas Empresas como nueva categoría de entidades descentralizadas y concebidas con un objeto específico definido por la propia ley, de conformidad con los propósitos constitucionales que mediante su existencia persigue el Legislador, se rigen por unas reglas y una normatividad especial;
6. La Ley señala que estas entidades descentralizadas son creadas por la Nación o por las entidades territoriales para la prestación de servicios de salud, en forma directa;
7. Al Legislador a quien corresponde su creación, por la propia naturaleza de creación legal de estas entidades, y que igualmente se encuentra facultado ampliamente para determinar su estructura orgánica.

1162  
1167

Sobre la naturaleza de las Empresas Sociales del Estado, la jurisprudencia constitucional ha sintetizado que éstas "son una nueva categoría dentro del catálogo de entidades administrativas del orden descentralizado, que tienen naturaleza, características y especificidades propias, lo cual impide confundirlas con otro tipo de entidades públicas". Así mismo, ha explicado la naturaleza jurídica particular, la regulación especial y la competencia en cabeza del Legislador para determinar la estructura orgánica de estas entidades, en razón a que "las empresas sociales del Estado tienen una naturaleza jurídica diversa de la que corresponde a los establecimientos públicos, y su función primordial, a diferencia de éstos, no consiste en el cumplimiento de tareas administrativas en un sentido general, sino que radica ante todo en la atención de salud. Por ello, las disposiciones que las rigen son también distintas y, en el caso de las empresas sociales, que por su naturaleza de entidades descentralizadas públicas debían ser creadas por ley, como en efecto lo fueron, el legislador estaba facultado para establecer su estructura orgánica". (T-171/12)

El régimen y naturaleza jurídica de las Empresas Sociales del Estado se encuentra determinado por la Ley 100 de 1993, en sus artículos 194 a 197, con el fin de que presten los servicios de salud, como servicio público de la seguridad social. Estas empresas fueron creadas por el artículo 2 del Decreto 1750 de 2003 y reglamentadas en su objeto y estructura orgánica por esa misma normativa, en armonía con la ley 100 de 1993.

El marco normativo de las Empresas Sociales del Estado lo constituye por tanto la Ley 100 de 1993, respecto de la cual la jurisprudencia de esta Corte ha señalado que mediante esta normativa "se produjo un importante cambio en el modelo de prestación de servicios de salud por parte de las instituciones públicas, bien como aseguradoras, bien como Instituciones Prestadoras de Salud IPS. Así mismo, la mencionada normatividad se funda en una lógica empresarial y, por ende, contempló, respecto de aquéllas de carácter público, un plazo para su transformación, sin perjuicio de preservar ciertos sistemas de financiamiento y apoyo.

Sobre la naturaleza de las Empresas Sociales del Estado, la jurisprudencia constitucional ha sintetizado que éstas "son una nueva categoría dentro del catálogo de entidades administrativas del orden descentralizado, que tienen naturaleza, características y especificidades propias, lo cual impide confundirlas con otro tipo de entidades públicas". Así mismo, ha explicado la naturaleza jurídica particular, la regulación especial y la competencia en cabeza del Legislador para determinar la estructura orgánica de estas entidades, en razón a que "las empresas sociales del Estado tienen una naturaleza jurídica diversa de la que corresponde a los establecimientos públicos, y su función primordial, a diferencia de éstos, no consiste en el cumplimiento de tareas administrativas en un sentido general, sino que radica ante todo en la atención de salud. Por ello, las disposiciones que las rigen son también distintas y, en el caso de las empresas sociales, que por su naturaleza de entidades descentralizadas públicas debían ser creadas por ley, como en efecto lo fueron, el legislador estaba facultado para establecer su estructura orgánica" (Resalta la Sala, t-171/12)

En cuanto al régimen jurídico de las Empresas Sociales del Estado, el carácter de las personas vinculadas a estas empresas y el régimen contractual, es de señalar que el artículo 195 de la Ley 100 de 1993 estipula que las personas vinculadas a la empresa tendrán el carácter de empleados públicos y trabajadores oficiales conforme a las reglas del Capítulo IV de la Ley 10 de 1990, y que en materia contractual se regirá por el derecho privado pero podrá discrecionalmente utilizar las cláusulas exorbitantes previstas en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, previsión que debe concordarse con el literal a) del artículo 2 de la Ley 80 de 1993. (Subrayas del despacho)



En lo que respecta al régimen laboral de los servidores públicos vinculados a las Empresas Sociales del Estado, el artículo en mención advierte que aquél será el previsto en la Ley 10 de 1990. A este respecto, el artículo 26 de la Ley 10 de 1990 señala, que la planta de personal de las Empresas Sociales del Estado estará conformada por funcionarios de carrera o de libre nombramiento y remoción, según el caso, a lo cual agrega en su párrafo que "son trabajadores oficiales, quienes desempeñen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales, en las mismas instituciones". Así mismo, es de mencionar que la Ley 1122 de 2007 introdujo algunas modificaciones a la regulación de las ESE. (Subrayas del despacho)

Finalmente, en relación con la posibilidad de que las Empresas Sociales del Estado contraten prestación de servicios por fuera de la planta de personal de la entidad, con el cumplimiento de ciertos requisitos, la Corte se pronunció, en la sentencia C-559 de 2004, considerando en dicha oportunidad que "i) nada obsta para que en el caso de las Empresas Sociales del Estado dentro del marco de las normas contractuales se puedan llegar a contratar los servicios de un revisor fiscal que no haga parte de la planta de personal de la entidad, y que ii) dada la naturaleza de la función que cumple el revisor fiscal y la independencia que debe garantizársele para el efecto, precisamente resulta razonable que éste no haga parte de dicha planta".

Reitera la sentencia T-171/12:

"Así mismo, la jurisprudencia constitucional, se ha referido a la especial protección que merece la vinculación laboral con las entidades del Estado y la protección de los derechos laborales de los servidores públicos, de conformidad con los artículos 25, 53, 123 y 125 Superiores, y por tanto, a los límites a la contratación de servicios por parte de las entidades estatales, con el fin de evitar el ocultamiento de verdaderas relaciones laborales y poner talanqueras a los procesos de deslaborización en estas entidades.

El derecho al trabajo como valor fundamente del Estado Social de Derecho en la Constitución Política de 1991, se encuentra consagrado en el Preámbulo y el artículo 1º Superior, e igualmente se encuentra estipulado como principio rector del ordenamiento jurídico y derecho fundamental por los artículos 25 y 53 de la Carta, los cuales determinan que el trabajo es un derecho y un deber social, de carácter fundamental, progresivo, que es esencial al Estado Social de Derecho, y que en su calidad de tal limita el ámbito de libertad configurativa del Legislador en la materia.

(...) Por su parte, la jurisprudencia de esta Corte ha protegido en innumerables oportunidades el derecho al trabajo en sus distintas modalidades, reiterando la amplia garantía y el reconocimiento que le ofrece el marco de la Carta Política de 1991. En este sentido, ha reconocido que (i) este derecho implica no solo la defensa de los trabajadores dependientes sino de los independientes; (ii) que es un mecanismo no solo para asegurar el mínimo vital, la calidad de vida digna de los trabajadores, sino que constituye un requisito esencial para la concreción de la libertad, la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad; (iii) que se dirige a proteger tanto los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores particulares –arts. 53 y 54 C.P.–, los trabajadores al servicio del Estado –arts. 122 a 125 C.P.–, como también a la empresa y al empresario –art. 333–; (iv) que la Constitución protege todas las modalidades de empleo lícito; y (v) que la regulación de las distintas modalidades de trabajo y la forma de hacerlos efectivos le corresponde al Legislador, quien goza de un amplio margen para ello, dentro del marco y parámetros fijados por la Constitución Política, de manera que en



1163  
1168

todo caso debe respetar las garantías mínimas y los derechos irrenunciables de los trabajadores.<sup>1</sup>

Al proteger las distintas modalidades de trabajo la jurisprudencia constitucional le ha reconocido una mayor protección constitucional de carácter general al empleo derivado del vínculo laboral tanto con los particulares como con el Estado, protección que se evidencia en numerosas disposiciones superiores, como los artículos 25, 26, 39, 40 num.7, 48 y 49, 53 y 54, 55 y 56, 60, 64, los artículos 122 y 125, y los artículos 215, 334 y 336 de la Carta Política, protección que genera un menor margen de libertad configurativa para el Legislador, en cuanto debe respetar condiciones laborales mínimas, así como la garantía de unas condiciones mínimas del contrato de trabajo con el fin de evitar los posibles abusos de poder y garantizar la efectividad de la dignidad y de la justicia. Así, la jurisprudencia de esta Corte ha entendido que la regulación por parte del Legislador debe en todo caso respetar los derechos mínimos y básicos de los trabajadores, y por tanto *"no tiene autonomía para confundir las relaciones de trabajo o para ocultar la realidad de los vínculos laborales"*.<sup>2</sup>

Ahora bien, la jurisprudencia de esta Corte ha resaltado la especial protección constitucional para la vinculación laboral con el Estado, en cuanto la Constitución ha consagrado normas especiales orientadas a la garantía de los derechos de los servidores públicos, conjuntamente con la defensa de los intereses generales. Como reglas que protegen este tipo específico de relación laboral de los servidores públicos, se han destacado, entre otras, que: *"i) el ingreso y ascenso a los cargos públicos se logra, por regla general, por concurso público en el que se miden los méritos y calidades de los aspirantes (artículo 125 superior), ii) la permanencia y el retiro de la función pública en los cargos de carrera está regida por el principio de estabilidad en el empleo porque su desvinculación podrá efectuarse por calificación no satisfactoria en el desempeño del mismo, por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución y la ley (artículo 125 de la Constitución), iii) el desempeño de funciones públicas se hará, por regla general, mediante el empleo público<sup>3</sup> que debe aparecer en las respectivas plantas de personal de las entidades públicas (artículo 123 de la Carta), iv) el cargo público remunerado debe tener tres requisitos: funciones detalladas en la ley y el reglamento, consagración en la planta de personal y partida presupuestal que prevea sus emolumentos (artículo 122 de la Constitución), v) por el ejercicio del cargo o de las funciones públicas, existe responsabilidad especial que será regulada por la ley (artículos 6º y 124 superiores) y, vi) para el ingreso y ejercicio de los cargos públicos existen requisitos, calidades y condiciones previstas en la ley que limitan el derecho de acceso al empleo público (artículos 122, 126, 127, 128 y 129 de la Constitución, entre otros)"*.<sup>4</sup>

El respeto de estas reglas, que constituyen criterios imperativos, limitan no solo al Legislador en su labor de regulación legal de la materia, sino también a las autoridades administrativas en relación con la vinculación, permanencia y retiro del servicio público de conformidad con la Constitución Política."

(...) Acerca del esclarecimiento de qué constituye una función permanente, la jurisprudencia constitucional ha precisado los criterios para determinarla, los cuales se refieren (i) al criterio

<sup>1</sup> Ver Sentencia C-614 de 2009, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

<sup>2</sup> Sentencia C-614 de 2009, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

<sup>3</sup> El artículo 19 de la Ley 909 de 2007 definió el empleo público así: *"El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado"*

<sup>4</sup> Sentencia C-614 de 2009, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

funcional, que hace alusión a "la ejecución de funciones que se refieren al ejercicio ordinario de las labores constitucional y legalmente asignadas a la entidad pública (artículo 121 de la Constitución)" <sup>5</sup>; (ii) al criterio de igualdad, esto es, cuando "las labores desarrolladas son las mismas que las de los servidores públicos vinculados en planta de personal de la entidad y, además se cumplen los tres elementos de la relación laboral"; (iii) al criterio temporal o de habitualidad, si "las funciones contratadas se asemejan a la constancia o cotidianidad, que conlleva el cumplimiento de un horario de trabajo o la realización frecuente de la labor, surge una relación laboral y no contractual"; (iv) al criterio de excepcionalidad, si "la tarea acordada corresponde a "actividades nuevas" y éstas no pueden ser desarrolladas con el personal de planta o se requieren conocimientos especializados o de actividades que, de manera transitoria, resulte necesario redistribuir por excesivo recargo laboral para el personal de planta"; y (v) al criterio de continuidad, si "la vinculación se realizó mediante contratos sucesivos de prestación de servicios pero para desempeñar funciones del giro ordinario de la administración, en otras palabras, para desempeñar funciones de carácter permanente, la verdadera relación existente es de tipo laboral" <sup>6</sup>.

En consecuencia, esta Corporación reitera aquí la regla de prohibición de vincular mediante contratos de prestación de servicios a personas para desempeñar funciones propias o permanentes de las entidades de la administración pública, regla que se deriva directamente de los artículos 25, 53, 122 y 125 de la Constitución. A este respecto, esta Corte ha reconocido que actualmente se presenta un aumento de contratos de prestación de servicios para el desempeño de funciones permanentes de la administración, lo cual se ha convertido en una "práctica usual en las relaciones laborales con el Estado", ha conducido a "la reducción de las plantas de personal de las entidades públicas", y ha dado lugar a las denominadas "nóminas paralelas" o designación de una gran cantidad de personas que trabajan durante largos períodos en las entidades públicas en forma directa o mediante las cooperativas de trabajadores, empresas de servicios temporales o los denominados out sourcing."<sup>7</sup>

Así, la Corte ha evidenciado la existencia de una gran brecha entre la regla de prohibición de contratación de servicios de funciones permanentes de las entidades públicas y la realidad fáctica relativa a este tema, constatando al efecto la falta de eficacia real de dicha prohibición derivada de los preceptos constitucionales mencionados, ineficacia que afecta temas estructurales de la Carta de 1991, como los principios rectores del derecho al trabajo y de la función pública. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha reiterado de manera enfática la abierta inconstitucionalidad de **"... todos los procesos de deslaborización de las relaciones de trabajo que, a pesar de que utilizan formas ... legalmente válidas, tienen como finalidad última modificar la naturaleza de la relación contractual y falsear la verdadera relación de trabajo"**. <sup>8</sup>

Por tanto, la jurisprudencia de esta Corte ha afirmado categóricamente que la protección del derecho al trabajo y la relación laboral, la especial protección de la vinculación laboral con el Estado y los derechos de los servidores públicos, así como la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre la forma, obliga tanto a los particulares o empleadores del sector privado, como a todas las autoridades públicas o empleadores del sector público, a respetar las prohibiciones legales dirigidas a impedir que los contratos estatales de prestación de

<sup>5</sup> Sentencia C-614 de 2009, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

<sup>6</sup> Ibidem.

<sup>7</sup> Ibidem.

<sup>8</sup> A modo de ejemplo, la Corte se ha referido al caso de las cooperativas de trabajo asociadas, que "se han utilizado como instrumentos para desconocer la realidad del vínculo laboral, a pesar de que expresamente el artículo 7º de la Ley 1233 de 2008, prohíbe su intermediación laboral". Sentencia C-614 de 2009.

1164  
1169

servicios sean utilizadas como formas de intermediación laboral, de deslaborización, o de tercerización como regla general, de manera que deben ser obligados a responder jurídica y socialmente por la burla de la relación laboral. A este respecto, ha mencionado que corresponde tanto a los jueces, pero también a los empleadores, como a los órganos de control y a los entes del sector público como el Ministerio de la Protección Social y la Superintendencia de Economía Solidaria, velar por la efectividad de las normas que protegen los derechos laborales de los trabajadores, de manera que se garantice la protección de la relación laboral y se evite la burla de los derechos derivados de la misma.

En síntesis, la jurisprudencia constitucional ha sostenido la existencia de claros límites constitucionales a la contratación estatal derivados directamente de la Carta Política en sus artículos 25, 53, 123 y 125 Superiores, de manera que ésta debe respetar prevalentemente la regla general de acceso al trabajo permanente con el Estado, de respeto por la vinculación laboral con la administración, y por tanto la prohibición respecto de la celebración de contratos de prestación de servicios cuando se trata de desempeñar funciones de carácter permanente o propias de la entidad, cuando exista personal de planta que pueda desarrollarlo o cuando no se requieran conocimientos especializados. En consecuencia, esta Corporación ha advertido e insistido, especialmente a las autoridades administrativas o empleadores del sector público, pero también a los particulares o empleadores del sector privado, sobre el necesario respeto a la prohibición derivada de las normas constitucionales mencionadas, de contratar a través de contrato de prestación de servicios, funciones permanentes y propias del objeto de las entidades privadas o públicas, ya que esta práctica **"desdibuja el concepto de contrato"** y **"porque constituye una burla para los derechos laborales de los trabajadores"** **"pues su incumplimiento genera graves consecuencias administrativas y penales"**.<sup>9</sup> (Resalta la Sala).

Indica lo anterior, que lo reprochable, es que con este tipo de contratación se desconocen derechos laborales, tales como la estabilidad laboral, derecho de asociación, igualdad (igual trabajo igual remuneración), entre otros tantos, lo que genera inseguridad jurídica para los gobernados, pues se trata de una entidad de carácter público, quien a través del uso de figuras jurídicas totalmente legales, pretende enmascarar verdaderas relaciones laborales, sin que lo anterior se asuma como el reconocimiento de derechos de carácter laboral, pues solo se evidencia por parte del despacho, que el contrato suscrito entre los investigados, tiene por objeto el desarrollo de actividades misionales de carácter permanente, de la referida entidad hospitalaria, lo que transgrede la normatividad que regula la materia.

Se observa pues, por parte del despacho y de acuerdo al material probatorio recabado en el presente procedimiento, que los servicios asistenciales de salud prestados por la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, son cumplidos con personal enganchado a través la ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y DE APOYO A LA GESTION - ASOSINDISALUD, Quedando establecido pues, que al 20 de marzo de 2015, el número de afiliados a ASOSINDISALUD que prestaban sus servicios en la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, era de 299, a diciembre de 2014 el número de asociados era de 298, conforme la certificación y listado, visibles a folio 759 a 833.

De contera con lo analizado, queda establecido en el presente procedimiento, que el personal que se encuentra prestando sus servicios a la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, a través de la ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTION - ASOSINDISALUD, cumple con funciones misionales de carácter

<sup>9</sup> Sentencia C-614 de 2009, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

permanente de la empresa contratante, siendo personal que con anterioridad estuvo vinculado mediante contrato de prestación de servicios o por intermedio de varias cooperativas asociadas de salud, como a saber, MULTISALUD, COOMEF y CONTRATOS, (ver f. 5 al 7 y 29 a 35) es decir, han trasgado en un mentado "carrusel de la contratación", haciendo uso indebido de un sin número de figuras jurídicas, todas ellas legales respecto de la materia que se regula, pero que van en detrimento de los derechos laborales de carácter irrenunciables, generados en el desarrollo de una relación laboral.

Corolario a lo anterior, no se desvirtúa por parte de la investigada, los cargos formulados, en consecuencia será sancionada conforme lo establecido en el Artículo 7 de la Ley 1610 de 2013, que estipula: Artículo 7°. "Multas. Modifíquese el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: 2. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. Esta multa se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA".

#### CRITERIOS DE IMPOSICIÓN PARA LA SANCIÓN PECUNIARIA.

Los criterios para la graduación de las sanciones por parte de los funcionarios administrativos de Trabajo se encuentran especialmente consagrados en la Ley 1610 de 2013, en su Art. 12, en concordancia con lo preceptuado en el Art. 50 de la ley 1437 de 2012, nuevo Código de procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y que dan sustento a las funciones de policía administrativa laboral, en consecuencia deberá el despacho analizar la responsabilidad en la vulneración de la normas preceptuadas con anterioridad

En este sentido, tendrá en consideración la manifestación realizada por el concepto vertido por el Procurador General de la Nación en sentencia T - 171/12: "(...) (i) la posibilidad ilimitada de contratar con terceros tareas que correspondan a funciones propias o permanentes de las Empresas Sociales del Estado, vulnera el derecho al trabajo, el derecho a acceder a la carrera administrativa, **y pone en grave riesgo tanto la continuidad como la permanencia del servicio público**; (ii) las Empresas Sociales del Estado deben contar con una planta de personal propia, idónea, adecuada y suficiente para atender y desarrollar sus funciones de carácter permanente, que son su responsabilidad; (iii) la garantía de eficiencia no debe implicar la contratación de servicios de las funciones permanentes de las Empresas Sociales del Estado; y (v) por tanto, la posibilidad ilimitada de contratación de la prestación de las funciones propias de las Empresas Sociales del Estado con terceros, como lo establece la norma demandada, no puede ser la regla, pues contraría la Carta Política." (Subrayas del despacho)

Para el caso sub-examine es preciso señalar que lo reprochable de la conducta transgresora es que 299 trabajadores – asociados de la ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y APOYO A LA GESTION - ASOSINDISALUD, prestan sus servicios en actividades de carácter misional en la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, número de trabajadores que sobrepasan más o menos en un 300% el número de trabajadores que pertenecen a la planta de personal de la empresa contratante, pues solo cuenta a la fecha de la entrevista con 96 personas contratadas de planta, para la servicios asistenciales, actividad que ha perdurado por varios años causando perjuicios a todos aquellos trabajadores que se encontraron sometidos a soportar tal vinculación irregular de manera continua.

1165  
1170

Es por esta razón, que considera el despacho la gravedad de la infracción como **GRAVISIMA**, dado que las actuaciones desplegadas por las entidades inquiridas, se constituyen como factores perjudiciales en razón, a que han generado:

1. Daño o peligro a los intereses jurídicos tutelados, se desprende lo anterior de los perjuicios ocasionados a los derechos de los trabajadores tercerizados indebidamente, agravando la conducta que esta ha sido permanente en el tiempo, lo que genera una gravísima violación a las normas de carácter público, y lo que consecuentemente resquebraja el orden jurídico Colombiano, el cual instituye normas que procuran la seguridad y el equilibrio jurídico para los gobernados, con mayor razón en materia de derecho laboral, que se ha esmerado en proteger los derechos de los trabajadores de manera meticulosa en la constitución y normas que conforman el bloque de constitucionalidad, buscando que las relaciones de carácter laboral, se desarrollen en un ámbito de dignidad humana, de igualdad en todos los aspectos y sobre todo de protección a aquel que su único medio de producción es su fuerza de trabajo.

No obstante lo anterior tendrá en consideración al momento de la graduación de la sanción la colaboración por parte de las entidades investigadas en la entrega oportuna de la documentación requerida por el despacho instructor y las declaraciones rendidas.

En virtud de lo previamente expuesto el Despacho,

#### RESUELVE

**ARTICULO PRIMERO: SANCIONAR** a la **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO**, creada mediante decreto ordenanza No. 1818 de 7 de noviembre de 1995, representada legalmente por el doctor IRNE TORRES CASTRO, nombrado mediante resolución No. 0837 del 11 de mayo de 2012 emanada de la gobernación del valle y acta de posesión No. 2012-0337 del 15 mayo de 2012, o quien haga sus veces, con NIT. No. 890399047-8, con dirección para notificación judicial en la CALLE 78 OESTE No. 2 A - 00 del municipio de Cali, con multa de **DOS MIL QUINIENTOS (2.500) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes** equivalente a la suma de **MIL SEISCIENTOS DIEZ MILLONES OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL PESOS M/TCE (\$1.610.875.000.00)**, cada uno a favor del **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE "SENA"** - Dicho pago se debe efectuar a través de la página Web del SENA [www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co) en el banner PSE pagos en línea, una vez registrado, realizar las instrucciones para su pago, por transferencia o cupón ( en efectivo o en cheque de gerencia) , **En caso de NO realizar la consignación del valor de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la ejecutoria de la resolución que impone la multa**, deberá cancelar además, los intereses que se causen a partir de la fecha de ejecutoria hasta la fecha en que se haga efectivo el pago, liquidados sobre el capital de la deuda a la tasa del 12% anual, según el Artículo 9 de la ley 68 de 1923. Lo anterior, de conformidad con los planteamientos expuestos en la parte motiva del presente proveído. La presente presta merito ejecutivo de acuerdo con lo establecido en el Artículo 99 de la Ley 1437 de 2011.

**ARTÍCULO SEGUNDO: SANCIONAR** a la **ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD Y DE APOYO A LA GESTION - ASOSINDISALUD**, identificada con Nit No. 900519579-6, representada legalmente por su presidenta, la señora STELLA MARTINEZ SANCHEZ, o quien haga sus veces, ubicado en la calle 3 No. 25 - 32 piso 2 del municipio de Cali con multa de **DOS MIL QUINIENTOS (2.500) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes** equivalente a la suma de **MIL SEISCIENTOS DIEZ MILLONES OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL PESOS M/TCE (\$1.610.875.000.00)**, cada uno a favor del **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE "SENA"** - Dicho pago se debe efectuar a través de la página Web del SENA [www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co) en el banner PSE

pagos en línea, una vez registrado, realizar las instrucciones para su pago, por transferencia o cupón ( en efectivo o en cheque de gerencia) , **En caso de NO realizar la consignación del valor de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la ejecutoria de la resolución que impone la multa**, deberá cancelar además, los intereses que se causen a partir de la fecha de ejecutoria hasta la fecha en que se haga efectivo el pago, liquidados sobre el capital de la deuda a la tasa del 12% anual, según el Artículo 9 de la ley 68 de 1923. Lo anterior, de conformidad con los planteamientos expuestos en la parte motiva del presente proveído. La presente presta merito ejecutivo de acuerdo con lo establecido en el Artículo 99 de la Ley 1437 de 2011.

**ARTICULO TERCERO** Notifíquese a las partes intervinientes de conformidad con lo establecido en la ley 1437 de 2011. Las partes inspeccionadas en las direcciones de notificación judicial incorporadas en el numeral anterior. A los peticionarios ANDRES FELIPE MONTOYA, en la CARRERA 38 B No. 3 - 79, del municipio de Cali y el señor IVAN ENRIQUE CHAVEZ CORONEL, en la CARRERA 11 B No. 22 - 36, de este municipio.

**ARTICULO CUARTO:** Contra la presente providencia proceden los recursos de Reposición ante este Despacho y en subsidio el de Apelación ante la Dirección Territorial del Valle del Cauca, interpuestos por escrito dentro de la diligencia de Notificación Personal, o dentro de los Diez (10) días siguientes a ella, o a la Notificación por Aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, de acuerdo con lo establecido en los artículos 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - Ley 1437 de 2011.

**NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**



**LUZ ADRIANA CORTES TORRES**

**Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control**



**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**RESOLUCIÓN NÚMERO 20180041 – CGPIVC**

**(ABRIL 02 DE 2018)**

**POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN**

**LA COORDINADORA DEL GRUPO PREVENCIÓN, INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL DE  
LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA**

En uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas en el Decreto 4108 de Noviembre 2 de 2011 y la Resolución 02143 del 28 de Mayo de 2014, en concordancia con lo establecido en la Ley 1437 de Enero 18 de 2011, y

**CONSIDERANDO**

Que, mediante Resolución No. 2017001123 CGPIVC del 10 de mayo de 2017, este Despacho decidió imponer sanción consistente en multa de doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales vigentes al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E., representado legalmente por el señor Juan Carlos Corrales Barona, identificado con cédula de ciudadanía No. 16.272.133, o quien haga sus veces, por violación a: Violación a la Convención, Pacto o Laudo, según solicitud de SINTRAHOSPICLINICAS.

Que contra la mencionada Resolución, la apoderada de la sancionada interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación, dentro de los términos y con el lleno de los requisitos legales. Por lo que el Despacho procede a resolver el Recurso de Reposición por competencia.

**ARGUMENTOS DEL RECURRENTE**

Manifiesta el recurrente en su escrito lo siguiente:

**RESOLUCIÓN NÚMERO 20180041 DE ABRIL 02 DE 2018  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN**

- Art 74 "Dotación de Uniformes y Calzado".
- Art 75 "Alimentación".
- Art 76 "Suministro vales para almuerzo y cena".
- Art 81 "Desarrollo principio asociación sindical".

2. Posteriormente, mediante AUTO DE FORMULACION DE CARGOS No. 2016011732-CGPIVC de fecha 23 de diciembre de 2016, a mi representada se le imputa CARGO UNICO, por ser presuntamente responsable de omitir la obligación legal que le asiste de cumplir lo pactado en la Convención de Trabajo Colectiva de Trabajo Vigente, suscrita entre la Asociación sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLINICAS Y HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE- SINTRAHOSPICLINICAS y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "Evaristo Garcia" E.S.E., en especial lo incorporado en los artículos 4, 15, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 31, 48, 49, 51, 56, 66, 67, 69, 70, 74, 75, 76 y 81.
3. No fue posible el aporte de las pruebas que contravirtieran la denuncia de la organización sindical por parte de mi representada.
4. Mediante resolución No. 2017001123 CGPIVC del 10 de mayo de 2017, por medio de la cual se resuelve una investigación Administrativa, se le impone a mi representada una sanción con multa de DOSCIENTOS (200) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes equivalentes a la suma de CIENTO CUARENTA Y SIETE MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS PESOS MCTE (\$147.543.400.00) a favor del servicio nacional de Aprendizaje "SENA".

**II. ARGUMENTOS DE DEFENSA, FRENTE A CADA UNO DE LOS DERECHOS PRESUNTAMENTE VIOLADOS**

**RESPECTO A LA PRESUNTA VIOLACIÓN A LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 19, 21, 22, 23, 27, 31, 67 Y 70 DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA, NOS PERMITIMOS INDICARLES.**

Contenido de los artículos presuntamente violados:

- Art 19 "Oportunidad en el pago de salarios".
- Art 21 "Recargos dominicales y festivos".
- Art 22 "Prima de servicios junio de 2016".
- Art 23 "Prima de Antigüedad, navidad 2015 y prima de vacaciones".
- Art 27 "Auxilio por muerte del trabajador".
- Art 31 "Auxilio por jubilación".
- Art 67 "Aporte Solidaridad".
- Art 70 "Curso de capacitación para el trabajador".

En lo que corresponde a los emolumentos que en algún momento el Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, adeudo a los funcionarios de la entidad, los cuales a la fecha se encuentran cancelados es importante que se tenga en cuenta la grave CRISIS FINANCIERA por la que atraviesa el Hospital, la cual no es ajena ni desconocida para el Ministerio del Trabajo quien se ha mantenido enterado de esta situación y el impacto que ha generado, frente a lo cual en aras de normalizar la situación, evitando el liquidación que en algún momento fue inminente para el H.U.V y evitar la afectación en la prestación del servicio que se presta a miles de Vallecacanos y Colombianos que se benefician de los servicios que presta la entidad, nos hemos visto obligados adoptar medidas de alto impacto (Adopción de Ley 550 y Reforma administrativa), que nos permitan en un futuro lograr el equilibrio y sostenibilidad apuntando al cumplimiento oportuno de nuestra obligaciones, tal como lo reflejan los antecedentes que anteriores ocasiones hemos expuesto ante su despacho



**RESOLUCIÓN NÚMERO 20180041 DE ABRIL 02 DE 2018  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN**

Desde el año 1999 el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E ha venido enfrentando una grave crisis financiera, administrativa y funcional, que ha sido evidenciada por el Ministerio de Salud y de la Protección Social en cumplimiento de la obligación legal que le corresponde en desarrollo de lo previsto en el artículo 80 de la Ley 1438 de 2011, de determinar el riesgo de las empresas sociales del Estado teniendo en cuenta sus condiciones de mercado, de equilibrio y de viabilidad financiera, al categorizar a la institución hospitalaria desde la anualidad 2012 hasta el 2014 en riesgo medio, conforme aparece de las Resoluciones 2509 de 2012, 1877 de 2013 y 2090 de 2014, siendo categorizada en riesgo alto en el año 2015 por virtud de la Resolución 1893 de 2015, atendido que la ejecución presupuestal de la vigencia 2014 fue deficitaria al realizar compromisos presupuestales que superaron los ingresos reconocidos, categorización que se mantiene en la presente vigencia, según lo dispuesto en la Resolución 284 de 2016.

El Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E ha sido objeto de dos (2) Reformas Administrativas, la primera en el año 1999 y la segunda para la vigencia 2003, siendo sometida por virtud de su categorización a un Programa de Saneamiento Fiscal y Financiero, aprobado por la Junta Directiva mediante Acuerdo No. 006-14 de mayo 27 de 2014 y prohibido por el Gerente General a través de la Resolución No. DG-2424 de mayo 28 de 2014, programa que fue incumplido.

En razón de lo anterior y en cumplimiento del marco normativo contenido en la Ley 1438 de 2011, la Dirección de Apoyo Fiscal del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, mediante comunicaciones contenidas en los oficios 2-2015-049926 de 17 de diciembre de 2015 y 2-2015-050383 del día 21 del mismo mes y año, informa a la Superintendencia Nacional de Salud y al Gobernador del Valle del Cauca del incumplimiento del Programa de Saneamiento Fiscal y Financiero, ya que no logró categorizarse en riesgo medio en términos definidos en el artículo 82 de la ley 1438 de 2011, señalando que por tanto deberá adoptarse una o más de las siguientes medidas:

*"82.1 Acuerdo de reestructuración de pasivos*

*82.2 Intervención por parte de la Superintendencia Nacional de Salud, independiente que la Empresa Social del estado este adelantando o no programas de saneamiento.*

*82.3 Liquidación o supresión fusión de la entidad"*

Mediante Acuerdo 006 -16 de marzo 03 de 2016, atendiendo el incumplimiento del programa de Saneamiento Fiscal y Financiero, se acogió la aplicación de la Ley 550 de 1999, con el propósito de lograr la recuperación de su equilibrio fiscal, financiero e institucional.

Mediante Acuerdo 011 - 16 del 18 de julio 2016, la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle autorizo al Gerente General en su condición de representante legal, para que inicie la promoción del Acuerdo de Reestructuración y consecuentemente la celebración del Acuerdo, así como para efectuar las operaciones presupuestales necesarias para dar cumplimiento al mismo, conforme a lo previsto en la Ley 550 de 1999.

La Superintendencia Nacional de Salud mediante Resolución No. 003207 del 25 de octubre de 2016 aceptó la promoción de un Acuerdo de Reestructuración de Pasivos del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García E.S.E" identificado con el NIT 890.303.461-2, designó promotora y fijó honorarios a la misma.

Atendido este escenario fiscal, es importante considerar que los gastos de funcionamiento del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E., se deben programar dentro de una política que busca el equilibrio de sus finanzas, la racionalización del gasto y la mayor generación de ingresos, en orden a desarrollar los fines constitucionales y su misión dentro de los principios de eficacia, eficiencia, economía y celeridad.

En virtud de lo anterior, la entidad hospitalaria elaboró una la propuesta de transformación organizacional, con fundamento en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, el artículo 228 del Decreto 019 de 2012, los artículos 95 a 97 del Decreto 1227 de 2005, y en especial los artículos 2.2.12.1, 2.2.12.2 y 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015, fundado en necesidades

**RESOLUCIÓN NÚMERO 20180041 DE ABRIL 02 DE 2018  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN**

del servicio y en razones de modernización de la administración, el cual se señaló la necesidad de supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones, la redistribución de funciones y cargas de trabajo y la modificación de una planta de empleos de la entidad.

En cumplimiento del precitado mandato legal y previamente, se adelantó una serie de estudios así:

- Consultoría para el fortalecimiento institucional del Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, elaborado por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP -.
- Informe situacional Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, elaborado por el Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, en noventa y seis (96) folios.
- Aporte al Estudio Técnico de reestructuración del Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, elaborado por la Gobernación del Valle del Cauca -- Secretaría de Salud Departamental, en doscientos tres (203) folios.
- Bases para el plan de salvamento del Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, elaborado por la Universidad del Valle, Instituto de Prospectiva Innovación y Gestión Del Conocimiento.
- Documentos que dan cuenta del cumplimiento de los requisitos legales que soportan la solicitud de promoción y aspectos de orden contable básicos para el Acuerdo de Reestructuración de Pasivos Hospital Universitario del Valle del Cauca "EVARISTO GARCIA" E.S.E.

NOTA: Los cuales todos concluyeron con el alto riesgo al que se enfrenta la entidad y la imposibilidad de funcionamiento a corto, mediano y largo plazo, en las condiciones en que se venía operando)

Siendo los mismos consolidados y estructurados por el doctor DIEGO LEON REYES BERNAL, identificado con cedula de ciudadanía No 71.647.315, obteniéndose el Estudio Técnico para el rediseño del Hospital Universitario del Valle del Cauca "EVARISTO GARCIA" E.S.E, de fecha octubre de 2016, en el cual se encuentran debidamente soportados los antecedentes y sustento del proceso de REORGANIZACION ADMINISTRATIVA adelantado en la entidad, el cual arrojó recomendaciones específicas sobre el rediseño de la institución, de acuerdo con los principios rectores de modernización de la función administrativa y asistencial y la racionalización del gasto público, que le permita contribuir al proceso de recuperación de la solidez financiera, económica y técnica, y garantizar la prestación de servicios de salud, con calidad y eficiencia.

Las anteriores medidas lograron que Hospital Universitario del Valle, alcanzara una mediana estabilidad financiera que ha permitido que desde entonces se cumplan de forma oportunas las obligaciones laborales a cargo de la entidad, la como se detalla:

- Nomina General y Vacaciones Noviembre de 2016 Resolución No 3585 del 29 de noviembre de 2016 por la suma de MIL OCHOCIENTOS SESENTA MILLONES CIENTO CINCUENTA Y UN MIL DOSCIENTOS QUINCE PESOS MCTE (\$1.860.151.215) los cuales fueron cancelados según dispersión de fecha diciembre 09 de 2016 consecutivo No 19884103.

Donde se cancelan conceptos como:

SUELDOS  
SUELDOS RETROACTIVOS  
DIFERENCIA DE SUELDOS  
GASTOS DE REPRESENTACION  
EXTRA DIURNA  
EXTRA NOCTURNA

RESOLUCIÓN NÚMERO 20180041 DE ABRIL 02 DE 2018  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

DOMINICALES Y FESTIVOS  
EXTRAS FESTIVAS  
RECARGOS NOCTURNOS  
TURNOS  
LICENCIA REMUNERADA  
AUXILIO MUERTE / FUNERARIO  
VACACIONES  
PRIMA DE VACACIONAL  
PRIMA TECNICA  
INCAPACIDAD  
AUXILIO EDUCATIVO  
BONIFICACION POR RECREACION  
AUXILIO PARA GAFAS  
BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS  
SUBSIDIO DE TRANSPORTE

- Nomina General y Vacaciones Octubre de 2016 Resolución No 3189 del 24 de octubre de 2016 por la suma de TRES MIL CINCUENTA Y DOS MILLONES CINCUENTA Y NUEVE MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CUATRO PESOS (\$3.052.059.874) los cuales fueron cancelados según dispersión de fecha 03 de noviembre de 2016 consecutivo No REAH - 2016-36626

Donde se cancelan conceptos como:

SUELDOS  
SUELDOS RETROACTIVOS  
DIFERENCIA DE SUELDOS  
GASTOS DE REPRESENTACION  
EXTRA DIURNA  
EXTRA NOCTURNA  
TURNOS  
DOMINICALES Y FESTIVOS  
RECARGOS NOCTURNOS  
TURNOS  
LICENCIA REMUNERADA  
VACACIONES  
PRIMA DE VACACIONAL  
PRIMA TECNICA  
PRIMA DE ANTIGÜEDAD  
INCAPACIDAD  
AUXILIO EDUCATIVO  
BONIFICACION POR RECREACION  
AUXILIO PARA GAFAS  
BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS  
DISTINTIVO EXTRA LEGAL  
SUBSIDIO DE TRANSPORTE

- Prima de Navidad 2016 públicos, Prima extralegal Oficiales reconocida según Resolución No 4041 del 29 de diciembre de 2016, por la suma de NOVECIENTOS MILLONES TRESCIENTOS SESENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y NUEVE PESOS MCTE (\$900.362.439), cancelado según dispersión de fecha 20 de febrero de 2016 consecutivo No 20563833.

PRIMA EXTRALEGAL  
PRIMA DE NAVIDAD

- Nomina General y Vacaciones diciembre 2016 reconocida según Resolución No 4042 del 29 de diciembre de 2016, por la suma de DOS MIL SEISCIENTOS

**RESOLUCIÓN NÚMERO 20180041 DE ABRIL 02 DE 2018  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN**

**DISTINTIVO EXTRA LEGAL  
SUBSIDIO DE TRANSPORTE  
INCAPACIDAD  
LICENCIA REMUNERADA**

Así las cosas no debe el Ministerio del Trabajo imponer al Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E cargas adicionales, como lo es la exagerada sanción impuesta en Primera Instancia según Resolución No 2017001123 CGPVC DE 10 MAYO DE 2017, cuando es claro que si en algún momento existió demoras en la cancelación de los diferentes conceptos laborales adeudados, ello obedeció única y exclusivamente dado la crisis de la entidad

Es importante precisar que las medidas que se han implementado, para buscar la sostenibilidad del Hospital, han sido realizadas de la mano con la Gobernación del Valle del Cauca, quien ha respaldado financieramente el cumplimiento de los costos laborales que estas han ocasionado así:

CONVENIO No 10-18-2159 del 27 de octubre de 2016, suscrito entre el Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E y la Gobernación del Valle del Cauca, por la suma de CUARENTA MIL MILLONES DE PESOS M/CTE (\$40.000.000.000,00), cuya duración se dio desde el 27 de octubre de 2016, hasta el 31 de diciembre del mismo año y cuyo objeto consistió en "Aunar esfuerzos entre el Departamento del Valle y el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García", para coadyuvar en la modernización del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García", dentro del proyecto de "Modernización de la Red Hospitalaria Pública del Departamento del Valle del Cauca, que le permita cumplir de manera eficaz y eficiente con su objeto social", y los objetivos del mismo apuntan a:

1. Contribuir al logro del equilibrio financiero del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" a través de la disminución de los gastos de personal.
2. Apoyar el proceso de reestructuración administrativa del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E., según el Estudio Técnico presentado por la ESE.
3. Realizar seguimiento a la operación y funcionamiento de los servicios de salud de la E.S.E".

CONVENIO DE DESEMPEÑO NO 010-018-1308 del 07 de abril de 2017, suscrito entre el Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E y la Gobernación del Valle del Cauca, por la suma de TREINTA Y SIETE MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y SIETE MILLONES SIETE MILLONES SEISCIENTOS MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y TRES PESOS MCTE (\$37.687.600.993), cuya duración va desde el 07 de abril de 2017, hasta el 31 de diciembre de este mismo año, cuyo objeto consistió en "Aunar esfuerzos entre el Departamento del Valle del Cauca y el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García", para atender el pago de pasivos laborales directos e indirectos, y demás gastos administrativos para la correcta ejecución del proceso de reorganización fase II asegurando el restablecimiento de las condiciones para el buen desempeño de la Entidad, en aspectos técnicos, de organización y funcionamiento." , y los objetivos del mismo apuntan a:

1. Contribuir al logro del equilibrio financiero del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" a través de la disminución de los gastos de personal.
2. Apoyar el proceso de reestructuración administrativa del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E., según el Estudio Técnico presentado por la ESE.
3. Realizar seguimiento a la operación y funcionamiento de los servicios de salud de la E.S.E".

Se aporta:

u

**RESOLUCIÓN NÚMERO 20180041 DE ABRIL 02 DE 2018  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN**

- Certificación suscrita por el Profesional Universitario del Valle – NOMINA, respecto a los conceptos causados por los trabajadores oficiales para la vigencia 2015 y 2016.
- Certificación suscrita por el Subgerente Financiero donde consta que la entidad se encuentra al día por conceptos laborales, adeudando única y exclusivamente Prima de Servicios 2017, la cual no se ha cancelado debido a la falta de flujo de caja en la entidad.

**RESPECTO A LA PRESUNTA VIOLACIÓN A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 24 DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA, NOS PERMITIMOS INDICARLE:**

Contenido de artículo presuntamente violado:

**ARTICULO 24º: AUXILIO PARA RECREACION Y DEPORTE.** Treinta (30) días después de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, EL HOSPITAL pondrá a disposición de bienestar social la suma de DOS MILLONES SEISCIENTOS CINCUENTA MIL CIENTO TREINTA PESOS (\$ 2.650.130) para el primer año de vigencia. Este valor es el resultado de aplicar el IPC causado durante el año 2011 al valor vigente al 31 de diciembre del mismo año. Para el segundo y tercer año la cifra se incrementará de acuerdo al IPC causado durante el año inmediatamente anterior. Estos dineros serán destinados a adelantar actividades de recreación y deporte de trabajadores oficiales, además el HOSPITAL se comprometerá a gestionar con COLDEPORTES los siguientes derechos y garantías:

- a) Asistencia a eventos deportivos
- b) Respaldo con dotación para los eventos más comunes en los cuales haya organización: Fútbol, Basquetbol, Voleibol, etc.
- c) El nivel directivo (Dirección General, Dirección Administrativa, Control Interno, etc.) participarán abiertamente con los niveles directivos de bienestar social y el Sindicato en la planeación y ejecución de todas las actividades recreativas.
- d) A través del departamento de salud, se solicitará el ingreso a las instalaciones del C.D.U. para que el personal del Hospital sea tenido en cuenta en los diferentes eventos que sean programados por este organismo.
- e) De común acuerdo con la facultad de educación física, se organizara la participación de los monitores en todas las actividades deportivas.
- f) La vinculación a la casa del deporte, clínica del deporte y gimnasio.
- g) Para el manejo de este auxilio se hará de común acuerdo entre las partes.

**PARAGRAFO: ENCUENTRO INTEGRACION.** La administración garantiza la realización del encuentro anual de integración de los trabajadores afiliados a SINTRAHOSPICLINICAS, por sí mismo o por caja de compensación familiar. En su realización asumirá lo pertinente a: transporte, dos refrigerios, almuerzo y placas conmemorativas para los trabajadores que hayan cumplido treinta (30) años al servicio de la institución.

Conforme al contenido del artículo señalado, no es cierto que el Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E desconozca lo dispuesto en este, pues para la vigencia 2016, se desarrollaron actividades como:

- Participación en los juegos interdependencias de la Gobernación del Valle del Cauca, en Confenalco Valle del Lili, con una participación de más de 88 empleados, esta actividad se llevó a cabo desde el mes de julio a noviembre de 2016.
- La entidad se ha encargado de gestionar el préstamo de las canchas de baloncesto los días martes y jueves de 2016, de la Escuela Nacional del Deporte, para los entrenamientos de los equipos masculinos y femeninos de baloncesto conformados por los funcionarios de la entidad, logrando la autorización del ingreso de más de 20 funcionarios del Hospital.

**RESOLUCIÓN NÚMERO 20180041 DE ABRIL 02 DE 2018  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN**

En el mes de diciembre de 2016, se llevó el evento de integración de fin de año, con la participación de los empleados del Hospital, los cuales disfrutaron de obsequios y refrigerios.

Lo anterior se encuentra debidamente soportado, según certificación de fecha veinticinco (25) julio del año de dos mil diecisiete (2017), suscrita por la doctora XILENA RAMÍREZ PALOQUEME, Jefe de Oficina Coordinadora de Talento Humano, la cual se aporta con sus respectivos anexos.

**RESPECTO A LA PRESUNTA VIOLACIÓN A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 25 DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA, NOS PERMITIMOS INDICARLE:**

Contenido de artículo presuntamente violado:

**ARTICULO 25º: VACACIONES RECREATIVAS** – A partir de la vigencia de la presente convención colectiva el H.U.V. contratara con entidades especializadas en vacaciones recreativas escolares, una programación no menor a treinta (30) días, para que se realicen actividades de tipo recreativo, social, artesanal y cultural a los hijos de los trabajadores oficiales inscritos en la división de recursos humanos que tengan edades entre seis (6) y quince (15) años; tal actividad se realizara en los meses de junio, julio o agosto de cada año.

No es cierto, que el Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E., desconozca lo dispuesto en el artículo antes citada, pues para la vigencia 2016, como prueba de ellos se aporta resolución No GG – 3871ª del 13 de diciembre de 2016, en la cual se dispone entre otros: "Autorizar el pago por la suma de TREINTA MILLONES TRESCIENTOS OCHENTA MIL PESOS MCTE (\$30.380.000) por concepto del pago de cuenta de cobro, por concepto de costos de actividad de integración de fin de año para los trabajadores afiliados a SINTRAHOSPICLINICAS, las cuales fueron cancelados según transacción No 371594 del 15 de marzo de 2017, lo cual desvirtúa lo alegado por el sindicato.

Se porta la respectiva resolución, con todos sus soportes incluyendo pagos.

Se aportan los respectivos acuerdos y sus soportes.

**RESPECTO A LA PRESUNTA VIOLACIÓN A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 15 DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA, NOS PERMITIMOS INDICARLE:**

Contenido de artículo presuntamente violado

**ARTICULO 15º: REAJUSTE SALARIAL:** A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el HOSPITAL, reajustara los salarios básicos existentes al treinta y uno (31) de diciembre de dos mil once (2011), de todos y cada uno de los trabajadores oficiales afiliados a SINTRAHOSPICLINICAS en el SIETE POR CIENTO (7%) con retroactividad al primero (1º) de enero de dos mil doce (2012), para el primer año de vigencia convencional.

**PARAGRAFO 1º: REAJUSTE SALARIAL PARA EL SEGUNDO Y TERCER AÑO DE VIGENCIA DE LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.** El incremento salarial para el segundo y tercer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, será el resultado de la negociación directa que al respecto lleven las partes, previa solicitud que del incremento salarial haga el Sindicato por medio de sus representantes.

**PARAGRAFO 2º: PAGO DE RETROACTIVIDAD.** EL HOSPITAL se compromete a pagar a los trabajadores oficiales, la retroactividad correspondiente al incremento salarial del año dos mil doce (2012) en el mes de septiembre de dos mil doce (2012), quedando claro que el incremento se hace efectivo a partir del pago salarial del mes de abril de 2012.

RESOLUCIÓN NÚMERO 20180041 DE ABRIL 02 DE 2018  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

Para desvirtuar la presunta violación de este derecho sindical, conviene analizar de entrada el espíritu en el cual se proyectó el mismo. En efecto, la negociación directa por incremento salarial que dispuso el ARTICULO 15 de la CONVENCIÓN COLECTIVA vigente suscrita con SINTRAHOSPICLINICAS y en especial su PARÁGRAFO 1, consagra en los términos de su redacción un conflicto colectivo inmerso dentro de un instrumento jurídico que propicia la regulación conciliadora de las relaciones laborales entre sindicato y empleador, y bajo esta lógica, una convención colectiva como mecanismo para dirimir conflictos en su espíritu no le es dable contener cláusulas que precisamente promuevan conflictos, como lo es el incremento salarial anual.

En efecto, una convención colectiva es el producto de la negociación colectiva, entendida como el acuerdo destinado a regular las remuneraciones y condiciones de trabajo como factores sustanciales de las relaciones laborales, cuyo efecto radica en crear estabilidad y prevenir conflictos durante su vigencia, propiciando un clima de paz social en el centro de trabajo como objetivo principal.

Señor Coordinador, no todo negociación colectiva genera conflicto laboral, si bien al momento del inicio de la presente procedimiento administrativo sancionatorio había una negociación por incremento salarial para el año 2016, no es de la entidad suficiente para que este surta todo el trámite dispuesto en los artículos 432 y siguientes del Código Sustantivo de Trabajo y termine en la suscripción de una nueva convención colectiva, pues dentro de la entidad ya existe una, por el contrario, la disposición que consagra el incremento salarial en la convención se concibe como un mecanismo voluntario para que sindicato y empleados creen una comisión que fije el ajuste salarial año tras año, como se verá más adelante.

En efecto, si bien el conflicto colectivo económico de trabajo en Colombia está sometido a un trámite legal, que no es otro que el contemplado en los artículos 432 y siguientes, ello no obsta para que las partes puedan convenir en contrario un procedimiento voluntario, con fundamento en el artículo 55 de la Constitución Política, donde, dice, se consagra el deber del Estado de promover la concertación y los medios que sean necesarios para solucionar pacíficamente los conflictos colectivos de trabajo, respondiendo así a las orientaciones de la O.I.T., sobre todo en los Convenios 98 y 107, el primero aprobado por la Ley 27 de 1976, en cuyo artículo 4° propugna por el estímulo para que los empleadores y trabajadores desarrollen y usen procedimientos de negociación voluntaria para reglamentar las condiciones de empleo a través de los contratos colectivos, siendo obligación del Estado procurar que las partes solucionen directamente y a través del procedimiento que ellas convengan el conflicto colectivo de trabajo, de tal suerte que si no acuden a mecanismos directos de composición se recurra al establecido legalmente.

El ARTICULO 15 de la CONVENCIÓN COLECTIVA vigente suscrita con SINTRAHOSPICLINICAS debe producir alguna consecuencia jurídica, que no es otra que la contemplada en el artículo 1494 del Código Civil contempla la declaración de voluntad como una de las fuentes de las obligaciones.

Basta leer ese texto de compromisos para encontrar diferencias de forma y de fondo entre el régimen legal de solución de los conflictos colectivos laborales que establece el Código Sustantivo del Trabajo con el procedimiento que allí se consignó:

Dada la amplitud de los términos del PARÁGRAFO 1 del ARTICULO 15 de la CONVENCIÓN COLECTIVA vigente suscrita con SINTRAHOSPICLINICAS, su lectura pone de presente que la solicitud que del incremento salarial haga el sindicato por medio de sus representantes, no tiene por finalidad la presentación de pliegos de peticiones o la solución de conflictos laborales, sino, como literalmente lo dice el artículo, la presentación de una solicitud. Desde luego, solicitud y conflicto colectivo laboral no son términos equivalentes. Se trata de una cláusula que fue objeto de un conflicto colectivo de trabajo, y un mecanismo para actualizar los salarios, pero que se encuentra vigente en virtud de la prórroga de la Convención Colectiva de Trabajo que las mismas partes

RESOLUCIÓN NÚMERO 20180041 DE ABRIL 02 DE 2018  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

acordaron el 30 de diciembre de 2014. Motivo por el cual no hay conflicto colectivo de trabajo, sino el desarrollo pacífico de la convención colectiva de trabajo en cuanto que consagra un mecanismo para actualizar salarios.

La lectura integral del mencionado artículo confirma que los compromisos respecto al incremento salarial no deben identificarse con el trámite del conflicto colectivo laboral ya que no se originaban en la discusión de un nuevo pliego de peticiones y por ende en la denuncia de la convención vigente, sino en desarrollo de una de sus cláusulas. En tal virtud, son las partes que resuelven crear y definir un procedimiento y mecanismo, con miras a desarrollar los términos en que se adelantarán los diálogos para el incremento salarial año tras año, de lo cual es razonable inferir que el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E en tal convención no estaba ligado a la solución de un particular conflicto colectivo de naturaleza laboral.

El ARTICULO 15 de la convención colectiva pone en claro, entonces, de manera inequívoca, que el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E y SINTRAHOSPICLINICAS crearon un mecanismo para examinar propuestas de naturaleza laboral en lo que respecta al incremento salarial, pero no un escenario para solucionar conflictos colectivos laborales sobre condiciones de trabajo mediante la presentación de pliegos de peticiones. Aunque es evidente que SINTRAHOSPICLINICAS aspira a tal finalidad, los compromisos que esa convención recoge fueron otros, y concretamente, el establecimiento de una comisión de estudio de propuestas para definir un incremento salarial para los afiliados de la organización sindical.

Así las cosas, es posible considerar, que dentro de los puntos que fueron convenidos en el citado artículo, las partes consagraron un procedimiento voluntario de actualización salarial distinto del establecido en la ley, pues crearon y definieron un procedimiento y unos mecanismos, para desarrollar los términos en que se adelantarán los diálogos para el incremento salarial, expresión de la cual es dable inferir que con ello se determinó un procedimiento de negociación colectiva voluntario para solucionar los conflictos laborales que se presentaran, diferentes a los términos en que es posible concebir en nuestro sistema legal un diferendo de esa naturaleza que, como es sabido, gira alrededor de la negociación de las condiciones de trabajo a partir de la discusión de las aspiraciones laborales de los trabajadores concretadas en un pliego de peticiones, previa denuncia de la convención colectiva de trabajo.

Por otro lado, conviene advertir que en sí mismo considerado el ARTICULO 15 de la convención colectiva a la luz de una diferente interpretación como mecanismo voluntario de solución de conflictos, es decir, como una verdadera negociación colectiva o arreglo directo, no soluciona un conflicto colectivo laboral, pues para esto sirve la misma convención colectiva, por lo que un resultado de esta negociación, como convención colectiva o laudo arbitral, no debe adquirir la naturaleza de convenio regulador de las condiciones de trabajo, pues explícitamente se convino con SINTRAHOSPICLINICAS que las decisiones adoptadas debían ser acogidas en las convenciones colectivas de trabajo que al efecto se celebraran, como la de la vigencia del 1° de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2017, en la que se da la fuerza jurídica vinculante a tales decisiones, por lo tanto y desde ese punto de vista, una convención colectiva solo para fijar un incremento salarial no gozarla por se del carácter obligatorio característico de las convenciones o pactos colectivos de trabajo, al existir una previa que contiene todas las condiciones laborales estipuladas.

Quiere ello decir que para que las estipulaciones del ARTICULO 15 de la convención colectiva adquiriesen vigencia, debían ser expresamente incorporadas por la respectiva convención colectiva de trabajo; pero a su tenor literal no lo establece.

No se debe confundir el escenario de la solicitud de incremento salarial con el conflicto colectivo laboral por esta materia, pues según la interpretación cabal del texto, las solicitudes no deben ser resueltas mediante los mecanismos de la huelga o el arbitramento,

ca



RESOLUCIÓN NÚMERO 20180041 DE ABRIL 02 DE 2018  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

sino que, sencillamente, quedan insolutas porque no tienen la cualidad de conflictivas según lo expresado líneas atrás.

SE DESTACA QUE COMO LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTÁ CONCEBIDA PARA SUSCRIBIR UN ACUERDO QUE ESTABLEZCA EL NUEVO DERECHO DE LA EMPRESA, NO PUEDE HABER CONFLICTO COLECTIVO LABORAL MIENTRAS ESTE VIGENTE, DE TAL MANERA QUE LA CONVENCION COLECTIVA TIENE VOCACION DE MANTENER LA PAZ LABORAL POR EL TIEMPO PACTADO PARA SU VIGENCIA, POR LO QUE UNA CLAUSULA QUE PROPUGNE UN CONFLICTO DEBE CATALOGARSE DE INSOLUTA.

Así lo dispuso la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL MAGISTRADO PONENTE: FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ mediante Sentencia RADICACIÓN 28217 del TRECE (13) DE MARZO DE DOS MIL SIETE (2007), al decir:

*"4. De otro lado, y ya en el plano puramente jurídico, el Tribunal abordó un tema relevante y atendible: el de la vigencia de la convención. Como la negociación colectiva está concebida para suscribir un acuerdo que establezca el nuevo derecho de la empresa, no puede haber conflicto colectivo laboral mientras esté vigente. Ese planteamiento del juzgador de alzada es definitivo".*

Finalmente, se pone a consideración del Despacho, que esta entidad no cuenta con toda la documentación que permita establecer si en realidad SINTRAHOSPICLINICAS obró conforme al artículo 432 y siguientes del Código Sustantivo de Trabajo en desarrollo de una negociación colectiva, que permita culminar en una convención colectiva de trabajo. Tan solo se cuenta con unos documentos que se aportan al proceso, por lo que es menester que el Señor Coordinador estudie y analice en detalle si la organización sindical cumplió con el procedimiento legal de la negociación por incremento salarial que promueve, a efectos de determinar una preusnta violación al derecho sindical aquí referido.

Ahora bien, precisado lo anterior es pertinente indicar que mediante Acuerdo No. 006-16 del 03 de marzo de 2016, la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E decidió acoger el Hospital a la aplicación de la Ley 550 de 1999 con el propósito de lograr la recuperación de su equilibrio fiscal, financiero e institucional autorizando al Gerente General para la celebración del Acuerdo de Reestructuración y para efectuar las operaciones presupuestales necesarias para dar cumplimiento al mismo, situación anterior al inicio del presente procedimiento administrativo sancionatorio.

En razón a ello, la Superintendencia Nacional de Salud el 25 de octubre de 2016 aceptó la promoción de un Acuerdo de Reestructuración de Pasivos del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E en el marco de la Ley 550 de 1999 y designó un promotor al efecto, mediante Resolución No. 003207 de la misma fecha.

El artículo 3 del Decreto 694 de 2000, por medio del cual se reglamenta parcialmente el Título V de la Ley 550 de 1999, estableció que con base en el artículo 17 y el numeral 10 del artículo 58 de la Ley 550 de 1999, la entidad territorial o del nivel territorial, a partir de la fecha de iniciación de la negociación, determinarán las operaciones que éstas podrán realizar y salvo autorización previa y escrita, no podrán expedir actos o realizar operaciones que impliquen gasto, en especial, entre otros, los siguientes:

"(...)

3. Modificaciones en el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos y/o trabajadores oficiales en su sector central o descentralizado, ni actos de vinculación laboral a su planta de personal.

(...)"

En consideración a ello, y dado que en virtud del Acuerdo de Reestructuración de Pasivos promovido por el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E y aceptado por la

RESOLUCIÓN NÚMERO 20180041 DE ABRIL 02 DE 2018  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

Superintendencia de Salud en el marco de la Ley 550 de 1999, con el propósito de lograr la recuperación de su equilibrio fiscal, financiero e institucional, se prohíbe expedir actos o realizar operaciones que impliquen gasto respecto a modificaciones en el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos y/o trabajadores oficiales en su sector central o descentralizado, por lo que al momento del inicio del presente proceso no era posible aplicar un incremento salarial en la planta de personal de la entidad para el año 2016, hasta tanto se consolidara y ejecutara el proyecto de reforma organizacional.

Sin embargo, es pertinente aclarar que la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E posterior al inicio del presente procedimiento administrativo sancionatorio, aplicó un incremento salarial en la planta de personal de la entidad para el año 2016 y 2017, a efectos de reconocer la pérdida de la capacidad adquisitiva del dinero teniendo en cuenta los factores reales de carácter socioeconómico que inciden en su determinación de los trabajadores oficiales y específicamente, en la necesidad de asegurar el mínimo vital y la equivalencia con lo que corresponde al valor del trabajo, por lo que expidió los siguientes actos administrativos:

No DE ACUERDO	FECHA	CONCEPTO
018	14/06/2017	"Por el cual se fija el aumento salarial para la vigencia 2016 de los empleados públicos y trabajadores oficiales del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E."
019	14/06/2017	"Por el cual se fija el aumento salarial para la vigencia 2017 de los empleados públicos y trabajadores oficiales del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E."

Igualmente, respetando el procedimiento establecido en el ARTÍCULO 15 de la Convención Colectiva de Trabajo para la adopción del incremento salarial de 2016 la Junta Directiva, solicitó a la Gerencia General de la entidad la realización de mesas de socialización que permitiera dar cumplimiento y culminar los trámites convencionales para tales efectos. El día veinticinco (25) de mayo de dos mil diecisiete (2017), la Gerencia General, Junto con las áreas directivas competentes realizaron las socializaciones, situación que fue acreditada con las respectivas actas de reunión.

Por último se destaca, que los incrementos salariales de las vigencias anteriores al 2016 a que refiere el ARTÍCULO 15 de la Convención Colectiva de Trabajo fueron debidamente reconocidos y pagados a los trabajadores oficiales.

RESPECTO A LA PRESUNTA VIOLACIÓN A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 56 DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA, NOS PERMITIMOS INDICARLE:

Contenido de artículo presuntamente violado

**ARTICULO 56º: FUERO SINDICAL:** Los miembros de la Junta Directiva del SINDICATO, tendrán derecho a un amparo de diez (10) meses de Fuero Sindical una vez tales directivos hagan dejación de sus cargos; incluyendo estos diez (10) meses, los seis (6) meses de Ley.

Respecto a este derecho sindical, se precisa el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E no lo ha vulnerado, tanto así que los miembros de Junta Directiva de SINTRAHOSPICLINICAS conservan su cargo actualmente dentro de la planta de personal de la entidad, respetándose su fuero de 10 meses adicionales a los 6 meses de ley, a partir de la dejación de sus cargos sindicales.

Desde el inicio del proceso de reorganización administrativa, la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle, reconoció la existencia de un personal que gozaba de la protección de FUERO SINDAL, condición que fue reconocida y respetada, desde la expedición del

CL

ACUERDO No 020 DEL 26 DE OCTUBRE DE 2016 - "Por el cual se modifica la Planta de Personal del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E, en el cual se dispuso en su artículo sexto:

*"(...) ARTÍCULO SEXTO. CONSERVENSE dentro de una PLANTA TRANSITORIA los siguientes funcionarios públicos, los cuales según los estudios técnicos permanecerán en la planta de la entidad única y exclusivamente dada la condición especial de protección de la que gozan (fuero sindical, pensionable, pre pensionable):*

Denominación	Dedicación	Clasificación	Nombre	Cedula	Protección
Auxiliar Servicios Generales	8	T.O	ARANGO ZUNIGA REINALDO	10539638	Fuero Sindical
Auxiliar Servicios Generales	8	T.O	CAICEDO IRIARTE JOAN MANUEL	94510462	Fuero Sindical
Auxiliar Servicios Generales	8	T.O	CALERO LABRIDO ELIZABETH	31300693	Fuero Sindical
Auxiliar Servicios Generales	8	T.O	GALEANO ANCIZAR ANDRES	94071319	Fuero Sindical
Auxiliar Servicios Generales	8	T.O	GUERRERO LEDEZMA LUIS EDUARDO	16697678	Fuero Sindical
Auxiliar Servicios Generales	8	T.O	HERRERA MOTATO JAMES	16701367	Fuero Sindical
Auxiliar Servicios Generales	8	T.O	JAMAUCA GOMEZ JOSE JOAQUIN	94378444	Fuero Sindical
Auxiliar Servicios Generales	8	T.O	OLAYA ANDRADE JOSE YESID	94428560	Fuero Sindical
Auxiliar Servicios Generales	8	T.O	RESTREPO LOZANO HECTOR FABIO	94530486	Fuero Sindical
Auxiliar Servicios Generales	8	T.O	SANCHEZ LONDONO CARLOS ARTURO	94488560	Fuero Sindical
Auxiliar Servicios Generales	8	T.O	SILVA SILVA JESUS ALVEYRO	94424131	Fuero Sindical
Auxiliar Servicios Generales	8	T.O	VIVEROS GUAZA JEREMIAS	16638289	Fuero Sindical
Técnico de Mantenimiento	8	T.O	MUNOZ VELASCO ALVARO HERNAN	16771422	Fuero Sindical

**PARAGRAFO PRIMERO:** Los servidores públicos que gozan de este amparo conforme a las normas legales, quedarán automáticamente retirados del servicio y suprimidos los cargos que ocupan cuando se termine la condición especial de protección por cualquier motivo justificable.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Los empleados con derechos de carrera administrativa podrán optar por la indemnización o la reincorporación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. (...)”

Así mismo posterior a la expedición del Acuerdo No 020 de 2016, se identificó entre otros la existencia de cuatro (4) funcionarios que gozaban de la protección especial de fuero sindical y el cual no había identificado en el proceso de reorganización, dada que la información no reposaba en el área de talento humano, sin embargo estos funcionarios demostraron tal condición, previo al proceso de reforma organizacional por lo que se buscó subsanar tal situación con la expedición del ACUERDO 024 de 2016 del 01 Noviembre de 2016 - "Por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo No. 020 del veintiséis (26) de octubre de dos mil dieciséis (2016) "Por el cual se modifica la Planta de Personal del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E", en el cual se dispuso entre otros:

"(...) **ARTÍCULO CUARTO:** ADICIONAR el artículo sexto (6°) del Acuerdo No. 020 del veintiséis (26) de octubre de dos mil dieciséis (2016) respecto de los siguientes funcionarios, al cual quedará así: **ARTÍCULO SEXTO.** CONSERVENSE dentro de una **PLANTA TRANSITORIA** los siguientes funcionarios públicos, los cuales según los estudios técnicos permanecerán en la planta de la entidad única y exclusivamente dada la condición especial de protección de la que gozan (fuero sindical, pensionable, pre pensionable):

CEDULA	NOMBRE	Dependencia y Cargo	Código	Grado	TIPO RETEN
12983602	CALDERON SANTACRUZ LUIS CARLOS	Enfermera	243	3	FUERO
45478019	GUERRERO STAND CANDELARIA	Enfermera Especialista	244	4	FUERO
6321536	MIER GARCIA LENKER	Profesional Universitario	219	5	FUERO
57413030	OSORIO ACOSTA LUCY ESMERALDA	Enfermera	243	3	FUERO

**PARÁGRAFO:** Las adiciones incluidas en el presente acto respecto a la condición especial de protección de discapacitado y/o padre o madre cabeza de familia sin alternativa económica que se conservan en la planta transitoria de la entidad, dado que dichas calidades no tienen un plazo cierto de protección, permanecerán hasta tanto la misma desaparezca por cualquier motivo justificable, previa verificación por parte de la Dirección de Talento Humano o la dependencia delegada para ello que hará constante seguimiento a las condiciones amparadas, por lo que una vez se determine la desaparición de la protección quedarán automáticamente retirados del servicio mediante acto administrativo motivado. (...)"

Es así como la entidad hoy se encuentra agotando los procedimientos dispuestos en el Código Sustantivo del Trabajo, para obtener los permisos de despido de tales funcionarios que hoy no se requieren en la entidad y se conservan en la planta transitoria del Hospital única y exclusivamente dada su condición de protección.

Actualmente, la entidad está promoviendo los siguientes procesos especiales de levantamiento de fuero sindical y permiso para despedir ante los jueces laborales del circuito de Cali, respetándose por tanto la protección por fuero sindical que cobija a los siguientes miembros de Junta Directiva de SINTRAHOSPICLINICAS.

NOMBRE	CEDULA	FECHA PRESENTACIÓN DEMANDA	JUZGADO	RADICACIÓN
ARANGO ZUÑIGA REINALDO	105396 38	15/12/2016	Juzgado 9 Laboral del Circuito de Cali	76001310500920160 069300

cc

RESOLUCIÓN NÚMERO 20180041 DE ABRIL 02 DE 2018  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

NOMBRE	CEDULA	FECHA PRESENTACIÓN DEMANDA	JUZGADO	RADICACIÓN
CAICEDO IRIARTE JOAN MANUEL	945104 62	27/01/2017	Juzgado 17 Laboral del Circuito de Cali	76001310501720170 003200
CALERO LABRIDO ELIZABETH	313006 93	8/02/2017	Juzgado 14 Laboral del Circuito de Cali	76001310501420170 005900
GALEANO ANCIZAR ANDRES	940713 19	15/12/2016	Juzgado 10 Laboral del Circuito de Cali	76001310501020160 067200
HERRERA MOTATO JAMES	167013 67	15/12/2016	Juzgado 4 Laboral del Circuito de Cali	76001310500420160 056500
JAMAUCA GOMEZ JOSE JOAQUIN	943784 44	15/12/2016	Juzgado 5 Laboral del Circuito de Cali	76001310500520160 057800
RESTREPO LOZANO HECTOR FABIO	945304 86	15/12/2016	Juzgado 8 Laboral del Circuito de Cali	76001310500820160 067400
MUNOZ VELASCO ALVARO HERNAN	167714 22	15/12/2016	Juzgado 11 Laboral del Circuito de Cali	76001310501120160 048300

De esta manera, el derecho sindical de FUERO SINDICAL presuntamente vulnerado por el contrario fue en su integridad RESPETADO por el Hospital, por cuanto conserva los cargos de los miembros de Junta Directiva de SINTRAHOSPICLINICAS dentro de la planta de personal de la entidad y se están adelantando las acciones judiciales establecidas en la ley, para levantar el fuero sindical y autorizar el despido, de los miembros que no es necesario su cargo dentro del objeto misional de la entidad, en procura de alcanzar las metas y proyecciones de estabilidad financiera y salvamento institucional establecidas en la Ley 550 de 1999.

**RESOLUCIÓN NÚMERO 20180041 DE ABRIL 02 DE 2018  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN**

**RESPECTO A LA PRESUNTA VIOLACIÓN A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 81 DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA, NOS PERMITIMOS INDICARLE:**

Contenido de artículo presuntamente violado:

- Art 81 desarrollo del principio de asociación sindical.

Respecto a este derecho sindical presuntamente violado por la entidad, conviene destacar que no es cierto que el Hospital se haya sustraído de su obligación convencional de reconocer el auxilio para el desarrollo del principio de asociación sindical que se estableció en cuantía de VEINTICINCO MILLONES DE PESOS (\$25.000.000) anuales. En efecto mediante Resolución No. GG-0972 del 10 de marzo de 2017 la Gerencia General del Hospital autorizó al pagador para reintegrar a SINTRAHOSPICLINICAS la suma de \$25.000.000 para la vigencia 2016 por el concepto de auxilio para el desarrollo del principio de asociación sindical.

De esta manera, no es cierto que se haya vulnerado el presente derecho, por cuanto dicho derecho fue debidamente reconocido mediante el acto administrativo mencionado, que se aporta.

**RESPECTO A LA PRESUNTA VIOLACIÓN A LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 75 Y 76 DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA, NOS PERMITIMOS INDICARLE:**

Contenido de artículo presuntamente violado:

- Art 75 "Alimentación" y
- Art 76 "Suministro vales para almuerzo y cena":

No es cierto que se venga incumpliendo con esta obligación, según consta en certificación de fecha veinticinco (25) de julio de dos mil diecisiete (2017), suscrita por la doctora ALEXANDRA SANDOVAL RIASCOS, Jefe de la Oficina Coordinadora de Gestión Técnica y Logística del HUV, en la cual se dispone:

A la fecha, el HUV está cumpliendo con el acuerdo de la Convención Colectiva de Trabajadores de SINTRAHOSPICLINICAS, en el Artículo 76, el cual hace referencia a la alimentación de los trabajadores oficiales de la institución, que permanecen dentro de la institución a la hora del almuerzo, para lo cual se lleva un control de registro de cada trabajador oficial que se le entrega la alimentación.

Se aporta certificación con sus respectivos soportes, de cumplimiento del mes de julio de dos mil diecisiete (2017), igualmente se le informa al despacho que de requerir información de periodos anteriores la misma será entregada oportunamente, la cual no se anexa al presente escrito, dado el volumen.

**RESPECTO A LA PRESUNTA VIOLACIÓN A LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 48 Y 49 DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA, NOS PERMITIMOS INDICARLE:**

Contenido de artículo presuntamente violado:

- Art 48 "planta de cargos".
- Art 49 "cubrimiento de vacantes".

La administración tiene la facultad y la obligación de adecuar su funcionamiento y su estructura para garantizar la debida prestación de los servicios y el ejercicio de las funciones a su cargo, es por ello que la Constitución y la Ley le han concedido una serie de competencias encaminadas a crear, fusionar y suprimir los empleos de su planta de

personal, cuando las necesidades públicas o la situación fiscal así lo demanden, sin que ello constituya una violación o arbitrariedad. Cabe aclarar que el proceso de modernización y reestructuración de la planta de trabajadores del Hospital Departamental Evaristo García HUV, se realizó con apego a la legalidad y constitucionalidad de cada uno de sus etapas, con respeto, sin ningún tipo de vulneración a derechos de los funcionarios de la entidad. El interés particular de los servidores públicos, incluyendo trabajadores oficiales, está llamado a ceder ante el interés general de mejoramiento del servicio, y por tal motivo no debe entenderse que el derecho a la estabilidad laboral de que gozan estos, es el derecho a la inamovilidad del mismo.

Así las cosas para la reforma administrativa adelantada según acuerdo No 020 de 2016, la entidad se encargó de dar cumplimiento a toda la normatividad vigente, elaborando una la propuesta de transformación organizacional, con fundamento en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, el artículo 228 del Decreto 019 de 2012, los artículos 95 a 97 del Decreto 1227 de 2005, y en especial los artículos 2.2.12.1, 2.2.12.2 y 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015, fundado en necesidades del servicio y en razones de modernización de la administración, el cual se señaló la necesidad de supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones, la redistribución de funciones y cargas de trabajo y la modificación de una planta de empleos de la entidad.

En cumplimiento del precitado mandato legal y previamente, se adelantó una serie de estudios así:

- Consultoría para el fortalecimiento institucional del Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, elaborado por la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP -.
- Informe situacional Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, elaborado por el Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, en noventa y seis (96) folios.
- Aporte al Estudio Técnico de reestructuración del Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, elaborado por la Gobernación del Valle del Cauca - Secretaría de Salud Departamental, en doscientos tres (203) folios.
- Bases para el plan de salvamento del Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, elaborado por la Universidad del Valle, Instituto de Prospectiva Innovación y Gestión Del Conocimiento.
- Documentos que dan cuenta del cumplimiento de los requisitos legales que soportan la solicitud de promoción y aspectos de orden contable básicos para el Acuerdo de Reestructuración de Pasivos Hospital Universitario del Valle del Cauca "EVARISTO GARCIA" E.S.E.

NOTA: Los cuales todos concluyeron con el alto riesgo al que se enfrenta la entidad y la imposibilidad de funcionamiento a corto, mediano y largo plazo, en las condiciones en que se venía operando)

Siendo los mismos consolidados y estructurados por el doctor DIEGO LEON REYES BERNAL identificado con cedula de ciudadanía No 71.647.315, obteniéndose el Estudio Técnico para el rediseño del Hospital Universitario del Valle del Cauca "EVARISTO GARCIA" E.S.E, de fecha octubre de 2016, en el cual se encuentran debidamente soportados los antecedentes y sustento del proceso de REORGANIZACION ADMINISTRATIVA adelantado en la entidad, el cual arrojó recomendaciones específicas sobre el rediseño de la institución, de acuerdo con los principios rectores de modernización de la función administrativa y asistencial y la racionalización del gasto público, que le permita contribuir al proceso de recuperación de la solidez financiera, económica y técnica, y garantizar la prestación de servicios de salud, con calidad y eficiencia.

Donde se suprimieron la totalidad de los cargos vigentes dada la imposibilidad financiera de la entidad, de mantener los mismos, como se dispone en todos los antecedentes antes descritos.

**RESOLUCIÓN NÚMERO 20180041 DE ABRIL 02 DE 2018  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN**

Finalmente, Señora Inspectora se debe tener en cuenta que a la fecha de la sanción administrativa la entidad se encontraba al día por todos los conceptos que fueron tenidos en cuenta para aplicar la medida, configurando con esto un hecho superado, conforme a lo estipulado por la Corte Constitucional reiteradamente, teniendo en cuenta que no se cancelaron todos los ítems reclamados y en ningún momento se materializó un daño irreversible a los funcionarios u organización sindical reclamante, cabe advertir que el incumplimiento inicial que motivó la presente investigación administrativa fue motivado por una fuerza mayor derivada de una grave crisis financiera, administrativa y funcional desde el año 1.999 la cual desembocó en atrasos de pagos e incumplimientos pero la misma Corte Constitucional ha determinado que nadie está obligado a realizar lo imposible, en ese momento era evidente la carencia de recursos y crisis financiera de la entidad, situación de conocimiento público en general.

**JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL SOBRE LA CARENCIA ACTUAL DE OBJETO-  
HECHO SUPERADO Y DAÑO CONSUMADO**

La carencia actual de objeto por hecho superado se da cuando entre el momento de la interposición de la acción y el momento del fallo se satisface por completo la pretensión contenida en la demanda, razón por la cual cualquier orden judicial en tal sentido se torna innecesaria. El hecho superado impide la protección, en tanto desaparece la amenaza. En otras palabras, aquello que se pretendía lograr mediante la orden del juez ha acaecido antes de que el mismo diera orden alguna. Respecto a la carencia actual de objeto por hecho superado, la Corte ha indicado que el propósito de la acción de se limita a la protección inmediata y actual de los derechos fundamentales, cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas, o de los particulares en los casos expresamente consagrados en la ley. Sin embargo, cuando la situación de hecho que origina la supuesta amenaza o vulneración del derecho desaparece o se encuentra superada, la acción pierde su razón de ser, pues en estas condiciones no existiría una orden que impartir. En caso de que la circunstancia que dio origen a la trasgresión desaparezca, el objeto del que se viene hablando se desvanece y, es precisamente este fenómeno el que se conoce como hecho superado, el cual da como resultado una carencia actual de objeto para decidir. Siendo esto así, es importante constatar en qué momento se superó el hecho que dio origen a la petición, es decir, establecer si: (i) antes de la interposición cesó la afectación al derecho que se reclama como vulnerado, o (ii) durante el trámite de la misma el demandado tomó los correctivos necesarios, que desembocaron en el fin de la vulneración del derecho invocado. Por otro lado, la carencia actual de objeto por daño consumado se presenta cuando la vulneración o amenaza del derecho fundamental ha producido el perjuicio que se pretendía evitar con la acción de tutela, de modo tal que ya no es posible hacer cesar la violación o impedir que se concrete el peligro, y lo único que procede es el resarcimiento del daño causado por la vulneración del derecho fundamental.

La fuerza mayor o caso fortuito es una eximente de responsabilidad, que consiste en cualquier evento externo que – por sus características de imprevisibilidad e irresistibilidad – impide el cumplimiento del deudor o la producción de un daño. En el sistema de responsabilidad civil colombiano, el fenómeno constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito tiene la virtualidad de romper no solo el vínculo causal entre el perjuicio sufrido y la conducta del demandado; sino también de desvirtuar la culpa del agente. Son fenómenos análogos con exactamente el mismo carácter exoneratorio.

**Requisitos y Efectos:**

1. El hecho debe ser irresistible: el fenómeno constitutivo de caso fortuito o fuerza mayor debe poner al demandado – a pesar de sus mayores esfuerzos – en una situación de imposibilidad absoluta y permanente de cumplir (en materia contractual) o de evitar el daño (en materia extracontractual).



2. El hecho debe ser imprevisto: debe ser un evento de un carácter tan remotamente probable y súbito que ni siquiera una persona diligente hubiera razonablemente tomado medidas para precaverlo.

3. El hecho debe ser jurídicamente ajeno al causante del daño: el fenómeno constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito debe haberse producido sin contribución o culpa alguna del demandado.

4. La exigencia de la demostración de la naturaleza imprevista e irresistible del fenómeno alegado como fuerza mayor o caso fortuito lleva implícita la prueba de la debida diligencia del demandado.

5. La fuerza mayor o caso fortuito proceden como causales de exoneración de responsabilidad civil, pues desvirtúan la culpa del agente como también la causa del daño.

En este caso puntual el hecho generador (retardo en el pago) fue irresistible, porque no podía el gerente abstraerse a una crisis que viene arrastrando la entidad desde el año 1.999, imprevisto, puesto que ha desembocado en una cesación de pagos, derivada de la falta de recursos, es totalmente ajeno jurídicamente a la gestión adelantada, habida cuenta que es un problema que se ha venido heredando y agravando a través del tiempo, situación que es totalmente conocida por los reclamantes y toda la comunidad en general, lo que traduce que está totalmente probado, sin que haya sido determinante un solo acto de negligencia por parte del sancionado, todo lo contrario se han realizado diligentemente todos esfuerzos al mejoramiento y solución del problema planteado, prueba de ello es que ya se encuentra solucionado, configurando con ello un hecho superado administrativo, pues la reclamación ya ha sido reparada con el consiguiente pago total de lo reclamado y exigido, situación que materializa una causal de exoneración de responsabilidad, pues se encuentra probado que no existió culpa alguna de la institución y tampoco existe a la fecha daño alguno.

#### JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO.

La situación constitutiva de la fuerza mayor debe ser un hecho extraño a quien la alega, totalmente imprevisible e irresistible, capaz de determinar y justificar el incumplimiento o inexecución de determinado deber u obligación por parte de éste. En razón de su carácter imprevisible e irresistible, la fuerza mayor es considerada en nuestro ordenamiento jurídico como causa eximente de responsabilidad, por cuanto viene a justificar el incumplimiento de la correspondiente obligación (...). La imprevisibilidad que es propia de la figura, se presenta cuando resulta totalmente imposible visualizar o contemplar el hecho con anterioridad a su ocurrencia. Para establecer qué es lo previsible, se hace necesario considerar las circunstancias particulares del caso concreto a fin de verificar cuáles son las previsiones normales que habrían de exigirse a quien alega en su beneficio ese fenómeno liberatorio.

La fuerza mayor, en estos casos, se produce entonces cuando el hecho exógeno es imprevisible e irresistible y se traduce en la imposibilidad absoluta de dar cumplimiento a la obligación ya mencionada. En tales circunstancias el hecho demandado no puede penalizarse o sancionarse, por tratarse de una omisión plenamente justificada. En ese orden de ideas, la ocurrencia de una situación fáctica constitutiva de fuerza mayor, trasladada al interesado la carga de demostrar que el fenómeno por él alegado, además de corresponder a una causa extraña, imprevisible e irresistible, le impidió el cumplimiento de la obligación, como en este caso puntual.

Aunado a lo que ha sostenido la Corte Constitucional de manera reiterada y definitiva Si lo imposible no puede ser, resulta obvio que deber serlo o deber hacerlo tampoco puede ser. De ahí que, como hace mucho tiempo sentenciaron los antiguos: nadio está (o puede estar) obligado a lo imposible. Por firme y fuerte que sea el poder, o por legítimo o correcto que se estime su ejercicio, o por cualquier otra consideración dada o por dar, siempre acaba destruyéndose cuando se topa con el infranqueable

obstáculo de los límites de la posibilidad. El poder se torna impotente (y absurdo) cuando aspira a lo imposible, como en la situación que desembocó en el caso que nos atañe se trata de una crisis ininterrumpida de una institución desde el año 1.999, es decir más de 18 años de lucha diaria por el sostenimiento y viabilidad de la institución.

**JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL IMPOSICION DE SANCIONES POR RESPONSABILIDAD OBJETIVA-Exigencias.** La Corte ha señalado que la imposición de sanciones por responsabilidad objetiva, se ajusta a la Constitución, si y solo si, la sanción administrativa cumple con las siguientes exigencias: (i) que se trate de un tipo de sanción que no afecte de manera específica el ejercicio de derechos fundamentales, ni afecten de manera directa o indirecta a terceros; (ii) que la sanción tenga un carácter meramente monetario; y (iii) que se trate de sanciones de menor entidad.

**RESPONSABILIDAD OBJETIVA EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO**

**SANCIONADOR-**Debe estar consagrada de manera expresa por el legislador.-

Ha precisado la jurisprudencia, que el derecho disciplinario "... está integrado por todas aquellas normas mediante las cuales se exige a los servidores públicos un determinado comportamiento en el ejercicio de sus funciones, independientemente de cual sea el órgano o la rama a la que pertenezcan". Dado que en un Estado de Derecho las autoridades sólo pueden hacer lo que les está permitido, el régimen disciplinario se caracteriza, a diferencia del penal, porque las conductas constitutivas de falta disciplinaria están consignadas en tipos abiertos, ante la imposibilidad del legislador de contar con un listado detallado de comportamientos donde se subsuman todas aquellas conductas que están prohibidas a las autoridades o de los actos antijurídicos de los servidores públicos. Proscripción de responsabilidad objetiva. Si la razón de ser de la falta disciplinaria es la infracción de unos deberes, para que se configure violación por su incumplimiento, el servidor público infractor sólo puede ser sancionado si ha procedido dolosa o culposamente, pues el principio de la culpabilidad tiene aplicación no sólo para las conductas de carácter delictivo sino también en las demás expresiones del derecho sancionatorio, entre ellas el derecho disciplinario de los servidores públicos, toda vez que "el derecho disciplinario es una modalidad de derecho sancionatorio, por lo cual los principios de derecho penal se aplican mutatis mutandi en este campo pues la particular consagración de garantías sustanciales y procesales a favor de la persona investigada se realiza en aras del respeto de los derechos fundamentales del individuo en comento, y para controlar la potestad sancionadora del Estado". Teniendo en cuenta que como mediante la ley disciplinaria se pretende la buena marcha de la administración pública asegurando que los servidores del Estado cumplan fielmente con sus deberes oficiales, para lo cual se tipifican las conductas constitutivas de falta disciplinaria en tipos abiertos que suponen un amplio margen de valoración y apreciación en cabeza del fallador, el legislador en ejercicio de su facultad de configuración también ha adoptado un sistema amplio y genérico de incriminación que ha sido denominado "numerus apertus", en virtud del cual no se señalan específicamente cuales comportamientos requieren para su tipificación ser cometidos con culpa - como sí lo hace la ley penal -, de modo que en principio a toda modalidad dolosa de una falta disciplinaria le corresponderá una de carácter culposo, salvo que sea imposible admitir que el hecho se cometió culposamente como cuando en el tipo se utilizan expresiones tales como "a sabiendas", "de mala fe", "con la intención de" etc. Por tal razón, el sistema de numerus apertus supone igualmente que el fallador es quien debe establecer cuales tipos disciplinarios admiten la modalidad culposa partiendo de la estructura del tipo, del bien tutelado o del significado de la prohibición.

Frente a este caso puntual no puede aplicarse una responsabilidad objetiva administrativa, habida cuenta que no se cumple con los requisitos exigidos, aunado a que no se valoró y

sopeso por parte del ministerio las circunstancias financieras e institucional que determinaron la situación fiscal de la entidad, es una situación de conocimiento general y público, no existe ningún tipo de nexo culposo o negligencia que vincule al gerente de la entidad con los hechos materia de estudio, todo lo contrario gracias a su diligencia y liderazgo ha sido posible sanear la situación inicial y configurar un hecho ya superado.

Finalmente, en relación a los traslados efectuados al trabajador oficial durante el tiempo que se ha encontrado vinculado a la institución, es de aclarar que los mismos se han realizado por circunstancias de necesidad del servicio y no en consideración a la condición de aforado sindical que ostenta el servidor, además de que con ello jamás se ha tenido la motivación alterar sus condiciones laborales, lo que puede evidenciarse en que con dichos traslados que nunca se vio afectado su nivel jerárquico ni la asignación salarial que venía devengando.

En relación con la sanción impuesta al Hospital mediante Resolución Numero 2017001123 CGP/VC, del 10 de mayo de 2017, consideramos debe tenerse en cuenta los factores por los cuales la institución se ha tardado para dar cumplimiento a ciertos artículos de la Convención; ya que las circunstancias económicas por las cuales ha atravesado han impedido su normal desarrollo; el Tratadista que se ha ocupado del estudio integral de la reciente normatividad del procedimiento administrativo sancionatorio, hoy regulado por el CPACA, JUAN MANUEL LAVERDE ÁLVAREZ, ha señalado con razón que los criterios para graduación de sanciones establecidos en el Art. 50 del CPACA, para el Operador Jurídico, constituyen en su espíritu y alcance, causales eximentes de responsabilidad, entre las cuales resalto:

• **Antijuridicidad.**

*"El criterio daño o peligro a los intereses jurídicos tutelados (CPACA art. 50-1) es la ratificación de que el ejercicio de la potestad sancionatoria está sujeta a la verificación del elemento antijuridicidad de la infracción, sin el cual no puede deducirse sanción alguna. En efecto, la interpretación conforme a la Constitución y al elemento antijuridicidad permite sostener que, en caso de no causarse daño o peligro a dichos intereses, no es posible imponer sanción administrativa.*

*[...] "porque es el caso que para considerar antijurídica una acción no basta con constatar que efectivamente contradice una Ley sino que es preciso verificar, además, que tal contradicción no está cubierta por alguna circunstancia que le justifique y que en último extremo elimine tal contradicción. Porque únicamente entonces – es decir, sino media alguna causa de justificación -, es cuando podrá hablarse de antijuridicidad en el sentido propio.*

*"En consecuencia cuanto el artículo 50-1 del CPACA hace mención al criterio daño o peligro a los intereses jurídicos tutelados más que un criterio de graduación de la sanción lo que contiene es una causal eximente de responsabilidad administrativa, toda vez que si el investigado prueba que no se produjo daño o peligro no será procedente imponer una sanción debido a la ausencia del elemento antijuridicidad". [1]*

• **Culpabilidad.**

*"Si bien el elemento culpabilidad corresponde a la teoría de la infracción y no del procedimiento – lo que lleva a sostener que la culpabilidad es un elemento del tipo (norma) sancionatoria y no del procedimiento que se sigue para su determinación o aplicación -, lo cierto es que, por virtud de los principios de presunción de inocencia y plena garantía del derecho de defensa y contradicción, la culpabilidad no es ajena a la aplicación de la sanción y, por ello, en el procedimiento sancionatorio deben considerarse causales de antijuridicidad y exculpación de la conducta, derivadas de dichas garantías fundamentales.*

RESOLUCIÓN NÚMERO 20180041 DE ABRIL 02 DE 2018  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

"En relación con la culpabilidad, llama la atención lo señalado en el numeral 6 del artículo 50 del CPACA. Obsérvese la mención al grado de prudencia y diligencia con el que haya actuado el presunto infractor, es decir, la autoridad competente deberá evaluar el aspecto subjetivo del sujeto investigado, antes de proceder a imponer la sanción.

[...] "En efecto, prudencia y diligencia están asociadas con el comportamiento de un sujeto de derecho ante determinada situación jurídica, el cual resulta útil para distinguir las clases de culpa o descuido, en los términos del artículo 63 del Código Civil. En otras palabras, la Ley define los tipos de culpa, según la prudencia, cuidado y diligencia; o imprudencia, descuido o negligencia con los que haya actuado un sujeto determinado.

[...] "En cualquiera de los casos, se exige el deber de la Administración de valorar la conducta del sujeto y, por lo mismo, los elementos subjetivos de su comportamiento frente a las normas presuntamente violadas, por lo que es necesario insistir en que el nuevo CPACA contiene la limitación de derivar responsabilidades objetivas o automáticas" [2].

Por las razones anteriormente expuestas, solicito la reposición del Acto Administrativo No. 2017001123 CGPVC del 10 de mayo de 2017 o en su defecto se conceda el recurso de apelación ante el superior inmediato.

#### PETICIONES

1. Que se sirva revocar en su totalidad parcialmente la resolución No. 2017001123 CGPVC del 10 de mayo de 2017.
2. En caso de que el recurso de reposición interpuesto como principal sea resuelto desfavorablemente, desde este momento interpongo como subsidiario el de apelación, a fin de que sea la Directora Territorial del Valle del Cauca- Ministerio del Trabajo- quien lo desate, por competencia; autoridad jerárquica a quien deben enviarse las diligencias.
3. De la decisión que se tome respecto del presente, solicito se me expida copia auténtica al momento de la notificación personal.

#### III. PRUEBAS

1. Copia de la Resolución No. 003207 del 25 de octubre de 2016 expedida por la Superintendencia Nacional de Salud. – Medio Magnético
2. Consultoría para el fortalecimiento institucional del Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, elaborado por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP -, en ciento cincuenta. (150) folios. – Medio Magnético
3. Informe situacional Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, elaborado por el Hospital Universitario del Valle EVARISTO GARCIA" E.S.E, en noventa y seis (96) folios. – Medio Magnético
4. Aporte al Estudio Técnico de reestructuración del Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, elaborado por la Gobernación del Valle del Cauca – Secretaría de Salud Departamental, en doscientos tres (203) folios. – Medio Magnético
5. Bases para el plan de salvamento del Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, elaborado por la Universidad del Valle, Instituto de Prospectiva Innovación y Gestión Del Conocimiento, en cuatrocientos treinta y cinco folios (435) – Medio Magnético
6. Documentos que dan cuenta del cumplimiento de los requisitos legales que soportan la solicitud de promoción y aspectos de orden contable básicos para el Acuerdo de Reestructuración de Pasivos Hospital Universitario del Valle del Cauca "EVARISTO GARCIA" E.S.E., en 111 folios. – Medio Magnético

### PARA RESOLVER SE CONSIDERA

Que es un imperativo legal para la Administración, resolver los recursos conforme a la ley, que para el efecto no es otra que lo establecido en el artículo 79 de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, que a la letra reza: "...*El recurso de Reposición y de Apelación deberá resolverse de plano...*" Por su parte, el artículo 74 ibídem preceptúa: "*Por regla general, contra los actos definitivos procederán los siguientes recursos:*

1. *El recurso de Reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione, o revoque*".

Que los recursos en sede administrativa, no han sido establecidos como oportunidades puramente formales destinadas a agotar una etapa indispensable para acudir a la jurisdicción, sino que cumplen una función material, en cuya virtud se brinda al administrado la oportunidad procesal para ejercer el derecho de controvertir y plantear los motivos de inconformidad que le asistan, a efectos de lograr conforme a derecho que la administración reconsidere la decisión tomada para revocar, modificar, aclarar o adicionar.

En tal sentido, frente al caso que nos ocupa, es importante retomar lo manifestado por la apoderada de la recurrente en el escrito del recurso (fl. 130 al 156), quien expuso: Que "*No fue posible el aporte de las pruebas que controvertan la denuncia de la organización sindical por parte de mi representada.*" (fl. 131), sin pronunciarse sobre las razones por la cuales se presentó dicha imposibilidad.

Ahora bien, respecto de la presunta violación de los artículos de la Convención Colectiva de Trabajo entre el Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E. y SINTRAHOSPICLINICAS:

1.- De la presunta violación de los artículos:

- 19 "oportunidad en el pago de salarios"
- 21 "recargos dominicales y festivos"
- 22 "prima de servicios junio de 2016"
- 23 "prima de antigüedad, navidad 2015 y prima de vacaciones"
- 27 "auxilio por muerte del trabajador"
- 31 "auxilio por jubilación"
- 67 "aporte solidaridad"
- 70 "curso de capacitación para el trabajador"
- 24 "auxilio para recreación y deporte"

Expuso: "*En lo que corresponde a los emolumentos que en algún momento el Hospital (...), adeudo a los funcionarios de la entidad, los cuales a la fecha se encuentran cancelados es importante que se tenga en cuenta la grave CRISIS FINANCIERA por la que atraviesa el Hospital (...)*" (fl. 131) "*Así las cosas no debe el Ministerio del Trabajo imponer al Hospital (...) cargas adicionales, como lo es la exagerada sanción impuesta en Primera Instancia según Resolución No 2017001123 CGPVC DE 10 DE MAYO DE 2017, cuando es claro que si en algún momento existió demoras en la cancelación de los diferentes conceptos laborales adeudados, ello obedeció única y exclusivamente dado la crisis de la entidad*" (Negritas fuera de texto).

Al respecto, cabe aclarar que es la misma entidad recurrente la que reconoce el incumplimiento de la Convención Colectiva, en relación con artículos que hacen referencia, en su mayoría, a derechos laborales mínimos de los trabajadores, tanto si son afiliados al sindicato como si no lo son; además, es de anotar que no existe en nuestra legislación eximente de responsabilidad alguno que permita excusar la falta de cumplimiento de convenciones colectivas, pactos o laudos, mucho menos sobre

una crisis financiera y/o acuerdo de reestructuración. Así lo dejó establecido nuestra Honorable Corte Constitucional cuando dijo: *"No puede ser aceptado desde el punto de vista constitucional, que los beneficiarios de una convención colectiva renuncien a sus derechos legítimamente adquiridos, producto de una negociación, de una concertación entre sectores que con intereses diversos lograron ponerse de acuerdo en procura de una paz laboral que les permita el ejercicio pleno de sus labores en beneficio de ellos y de la comunidad en general, bajo el argumento de que la misma entorpece los procesos de liquidación producto de la disolución de entidades públicas. Es en estos casos, en donde resulta aplicable el principio de la armonización concreta, el cual "implica la mutua delimitación de los bienes contrapuestos, mediante la concordancia práctica de las respectivas normas constitucionales de modo que se asegure su máxima efectividad"* (Sentencia C-902 de 2003).

De la misma manera, en la misma providencia expresa que *"(...) a juicio de la Corte no existe la pretendida incompatibilidad entre el cumplimiento de las convenciones colectivas y la liquidación de una entidad pública, que justifique la renuncia de los trabajadores a los derechos que les han sido reconocidos mediante una convención, menos si se tiene en cuenta que en todo proceso de liquidación corresponde al liquidador el cumplimiento del pago de las obligaciones laborales, que deben ser satisfechas con el producto de la venta de los bienes de la entidad en liquidación."*; así las cosas, queda claro que no es excusa que una entidad se encuentre en proceso de liquidación para sustraerse de las obligaciones convencionales con sus trabajadores, mucho menos lo es cuando se trata de un proceso de reestructuración como el establecido en la Ley 550 de 1999.

2.- De la presunta violación del artículo 25 "vacaciones recreativas", expuso:

*"No es cierto, que el Hospital (...), desconozca lo dispuesto en el artículo antes citada, pues para la vigencia 2016, como prueba de ellos se aporta resolución No GG – 3871ª del 13 de diciembre de 2016, en la cual se dispone entre otros: "Autorizar el pago por la suma de TREINTA MILLONES TRESCIENTOS OCHENTA MIL PESOS MCTE (\$30.380.000) por concepto del pago de cuenta de cobro, por concepto de costos de actividad de integración de fin de año para los trabajadores afiliados a SINTRAHOSPICLINICAS, las cuales fueron cancelado según transacción No 371594 del 15 de marzo de 2017, lo cual desvirtúa lo alegado por el sindicato."* (fl. 140).

Una vez revisados los anexos aportados por la parte recurrente, obrantes a folios 258 y 259 del expediente, se observa que la Resolución No. GG-3871A del 13 de diciembre de 2016, no hace referencia a la autorización del pago de la suma antes mencionada por concepto de vacaciones recreativas, en virtud del cumplimiento del artículo 25 de la Convención Colectiva; sino, por el contrario, hace referencia al cumplimiento únicamente del artículo 24 de dicha convención, cuando en la misma Resolución se expresa: *"Que el SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLINICAS Y HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE "SINTRAHOSPICLINICAS" (...), presentó cuenta de cobro, por valor de TREINTA MILLONES TRESCIENTOS OCHENTA MIL PESOS MCTE (\$30.380.000) por concepto de costo de actividad de integración de fin de año para los trabajadores afiliados a Sintrahospiclinicas, dando cumplimiento al artículo 24 de la Convención Colectiva de trabajo (...)"* (Negrillas fuera de texto) referida al AUXILIO PARA RECREACION Y DEPORTE.

3.- De la presunta violación del artículo 15 "reajuste salarial", expuso:

*"(...) es pertinente aclarar que la Junta Directiva del Hospital (...) posterior al inicio del presente procedimiento administrativo sancionatorio, aplicó un incremento salarial en la planta de personal de la entidad para el año 2016 y 2017, a efectos de reconocer la pérdida de la capacidad adquisitiva del dinero teniendo en cuenta los factores reales de carácter socioeconómico que inciden en su determinación de los trabajadores oficiales y específicamente, en la necesidad de asegurar el mínimo vital y la equivalencia con lo que corresponde al valor del trabajo (...)"* "Igualmente, respetando el procedimiento establecido en el ARTICULO 15 de la Convención Colectiva de Trabajo para la adopción del incremento salarial de 2016 la Junta Directiva, solicitó a la Gerencia General de la entidad

la realización de mesas de socialización que permitiera dar cumplimiento y culminar los trámites convencionales para tales efectos. El día veinticinco (25) de mayo de dos mil diecisiete (2017), la Gerencia General, junto con las áreas directivas competentes realizaron las socializaciones, situación que fue acreditada con las respectivas actas de reunión." (fl. 144).

De lo anterior, se evidencia a folios 271 y 272 del expediente copia del Acuerdo No. 018 de junio 14 de 2017 "Por el cual se fija el aumento salarial para la vigencia 2016 de los empleados públicos y trabajadores oficiales del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E.", en el que se considera, entre otras cosas: "(...) dado que en virtud del Acuerdo de Reestructuración de Pasivos promovido por el Hospital (...) y aceptado por la Superintendencia de Salud en el marco de la Ley 550 de 1999, con el propósito de lograr la recuperación de su equilibrio fiscal, financiero e institucional, se prohíbe expedir actos o realizar operaciones que impliquen gasto respecto a modificaciones en el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos y/o trabajadores oficiales en su sector central o descentralizado, es posible aplicar un incremento salarial en la planta de personal de la entidad para el año 2016, pues propiamente no se está ante una modificación en el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos y/o trabajadores oficiales en su sector descentralizado, sino un aumento y reajuste salarial del régimen ya fijado que por ley debe efectuarse en las entidades públicas, a efectos de reconocer la pérdida de capacidad adquisitiva del dinero teniendo en cuenta los factores reales de carácter socioeconómico que inciden en su determinación y; específicamente, en la necesidad de asegurar el mínimo vital y la equivalencia con lo que corresponde al valor del trabajo." Aunado a ello, se observa que es la misma entidad la que reconoce que el reajuste salarial no obedece a una modificación del régimen salarial y prestacional que se encuentre prohibida por la Ley 550 de 1999, a menos que medie autorización; sin embargo, a pesar de haber cumplido con la obligación convencional, también aclara que dicho cumplimiento fue posterior a la apertura del procedimiento administrativo sancionatorio por parte de este Ministerio y así se evidencia de los anexos aportados al plenario, quedando claro el incumplimiento a las fechas convencionales fijadas.

4.- De la presunta violación del artículo 56 "fuero sindical", expuso:

"Desde el inicio del proceso de reorganización administrativa, la Junta Directiva del Hospital (...), reconoció la existencia de un personal que gozaba de la protección de FUERO SINDAL (sic), condición que fue reconocida y respetada, desde la expedición del ACUERDO No 020 DEL 26 DE OCTUBRE DE 2016 – "Por el cual se modifica la Planta de Personal de Hospital (...)" "Así mismo posterior a la expedición del Acuerdo No. 020 de 2016, se identificó entre otros la existencia de cuatro (4) funcionarios que gozaban de la protección especial de fuero sindical y el cual no había identificado en el proceso de reorganización, dada que la información no reposaba en el área de talento humano, sin embargo estos funcionarios demostraron tal condición, previo al proceso de reforma organizacional por lo que se buscó subsanar tal situación con la expedición del ACUERDO 024 de 2016 del 01 de Noviembre de 2016 – "Por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo No. 020 del veintiséis (26) de octubre de dos mil dieciséis (2016) (...)" (fl. 145).

Así, si bien se entiende que la expedición del mencionado Acuerdo 020 de 2016 tuvo la finalidad de conservar en sus puestos de trabajo a los funcionarios públicos que contaran con estabilidad laboral reforzada, como es en el presente caso el fuero sindical; no refiere puntual cómo con ello se desvirtúa el cargo objeto de sanción. En el mismo sentido, la apoderada del recurrente tampoco se pronuncia específicamente de los funcionarios HECTOR OSORIO y CARLOS PEREZ, a quienes según queja presentada por SINTRAHOSPICLINICAS, se les vulnera la aplicación de dicho artículo, respecto del primero por haber sido "(...) sancionado por liderar la lucha (...)" y, el segundo por habersele "(...) desmejorado en sus condiciones laborales (...)" (ver folio 06); quedando sin desvirtuar dicho incumplimiento.

5.- De la presunta violación del artículo 81 "desarrollo del principio de asociación sindical", expuso:



*"(...) conviene destacar que no es cierto que el Hospital haya sustraído de su obligación convencional de reconocer el auxilio para el desarrollo del principio de asociación sindical que se estableció en cuantía de VEINTICINCO MILLONES DE PESOS (\$25.000.000) anuales. En efecto mediante Resolución No. GG-0972 del 10 de marzo de 2017 la Gerencia General del Hospital autorizó al pagador para reintegrar a SINTRAHOSPICLINICAS la suma de \$25.000.000 para la vigencia 2016 por el concepto de auxilio para el desarrollo del principio de asociación sindical." (fl. 148).*

Con lo anterior, se observa que el recurrente no logra probar el cumplimiento de la obligación convencional, por el contrario, evidencia el cumplimiento en mora de la misma.

6.- De la presunta violación del artículo 75 "alimentación" y 76 "suministro vales para almuerzo y cena", expuso:

*"No es cierto que se venga incumpliendo con esta obligación, según consta en certificación de fecha veinticinco (25) de julio de dos mil diecisiete (2017), suscrita por la doctora ALEXANDRA SANDOVAL RIASCOS, Jefe de la Oficina Coordinadora de Gestión Técnica y Logística del HUV (...)" (fl. 148).*

De lo mencionado, se observa a folios 275 a 290 del expediente, que si bien obra prueba del cumplimiento de la obligación convencional en comento, ésta corresponde únicamente al mes de julio de 2017, fecha posterior al inicio de la investigación administrativa por parte de este Ministerio, razón por la cual este Despacho considera que tampoco se logró desvirtuar el incumplimiento de la presente obligación.

7.- De la presunta violación del artículo 48 "planta de cargos" y 49 "cubrimiento de vacantes", expuso:

*"La administración tiene la facultad y la obligación de adecuar su funcionamiento y su estructura para garantizar la debida prestación de los servicios y el ejercicio de las funciones a su cargo, es por ello que la Constitución y la Ley le han concedido una serie de competencias encaminadas a crear, fusionar y suprimir los empleos de su planta de personal, cuando las necesidades públicas o la situación fiscal así lo demanden, sin que ello constituya una violación o arbitrariedad. Cabe aclarar que el proceso de modernización y reestructuración de la planta de trabajadores del Hospital (...), se realizó con apego a la legalidad y constitucionalidad de cada uno de sus etapas, con respeto, sin ningún tipo de vulneración a derechos de los funcionarios de la entidad. **El interés particular de los servidores públicos, incluyendo trabajadores oficiales, está llamado a ceder ante el interés general de mejoramiento del servicio, y por tal motivo no debe entenderse que el derecho a la estabilidad laboral de que gozan estos, es el derecho a la inamovilidad del mismo.**" (Negrillas fuera de texto) (fl. 148-149).*

Así las cosas, cabe aclarar que en el caso concreto estamos de frente a obligaciones convencionales, las cuales deben ser cumplidas cabalmente por parte del empleador, a pesar de las situaciones financieras por las que se enfrente una empresa privada o un entidad pública; en ese sentido, la Corte Constitucional en sentencia C-902 de 2003 ha establecido: *"la ley acogiendo para ello los principios, derechos y valores que consagra la Constitución Política, ha implementado procesos en los cuales se regula el régimen para la liquidación de las entidades públicas del orden nacional, adoptando medidas que persiguen fines constitucionales. En efecto, los derechos convencionales reconocidos a los trabajadores en convenciones colectivas, en un proceso de liquidación deberán sujetarse al orden de prelación de créditos que para el efecto establece la ley. Siendo ello así, **a juicio de la Corte no existe la pretendida incompatibilidad entre el cumplimiento de las convenciones colectivas y la liquidación de una entidad pública, que justifique la renuncia de los trabajadores a los derechos que les han sido reconocidos mediante una convención, menos si se tiene en cuenta que en todo proceso de liquidación corresponde al liquidador el cumplimiento del pago de las obligaciones laborales, que deben ser satisfechas con el producto de la venta de los bienes de la entidad en liquidación.**"*



RESOLUCIÓN NÚMERO 20180041 DE ABRIL 02 DE 2018  
POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICIÓN

Para finalizar, la apoderada de la parte recurrente también expuso: "(...) *se debe tener en cuenta que a la fecha de la sanción administrativa la entidad se encontraba al día por todos los conceptos que fueron tenidos en cuenta para aplicar la medida, configurando con esto un hecho superado, conforme a lo estipulado por la Corte Constitucional reiteradamente, teniendo en cuenta que no se cancelaron todos los ítems reclamados y en ningún momento se materializó un daño irreversible a los funcionarios u organización sindical reclamante (...)*". Al respecto, es menester aclarar que nos encontramos inmersos en un procedimiento administrativo sancionatorio y no en un trámite constitucional como lo es la acción de tutela, para la cual la Corte Constitucional ha definido el concepto de "hecho superado" cuando dice: "*Esta corporación ha determinado que existen eventos en los cuales, **en el trámite de una determinada acción de tutela, sobrevienen hechos que demuestran que la eventual vulneración a los derechos fundamentales sobre los que se pretende el amparo, ha cesado.** En esos casos, se ha entendido que la pretensión que motivó la acción está satisfecha y, en consecuencia, la tutela pierde eficacia y razón, al extinguirse el objeto jurídico sobre el cual fue incoada, resultando inane cualquier determinación que pudiere tomarse.*" (Negritas fuera de texto) (Sentencia T-271 de 2011). Así las cosas, no cabe hablar de hecho superado frente autoridades administrativas, máxime cuando lo que se pretende evidenciar es el cumplimiento o no de obligaciones convencionales y/o normas laborales.

Conforme a lo anterior, no comparte el Despacho los argumentos esgrimidos por la recurrente de manera alguna, los cuales no controvierten lo endilgado como motivo de la sanción y por lo tanto, reitera el Despacho que la entidad examinada, con su actuación viola artículos de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E., representado legalmente por el señor Juan Carlos Corrales Barona, identificado con cédula de ciudadanía No. 16.272.133, o quien haga sus veces y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLINICAS Y HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE – SINTRAHOSPICLINICAS, con personería jurídica No. 00363 de marzo 04 de 1960, representada por el señor Jorge Rodríguez Sánchez.

Sin más consideraciones, es menester colegir que la decisión desplegada por el fallador se encuentra dentro de los parámetros legales, sin transgredir derechos constitucionales que le asisten a la pretendida y sin excederse en sus funciones el organismo de control, toda vez que se profirió al cobijo de las competencias atribuidas al Juzgador en el Artículo 486 del C.S.T. subrogado D.L. 2351 de 1965 Art. 41, Atribuciones y Sanciones 1. Modificado por la Ley 584 de 2000 Artículo 20, modificado por la Ley 1610 de 2013.

En virtud de lo anterior, el Despacho no accederá a la Petición de revocar la sanción impuesta elevada por el recurrente y en su defecto deberá mantener incólume la decisión recurrida y actuar en consecuencia.

En mérito de lo antes expuesto, este Despacho,

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO: NO REPONER** la Resolución No.2017001123 del 10 de mayo de 2017, por las razones expuestas en la parte considerativa del presente Proveído.

**ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR** la presente de conformidad con lo establecido en los artículos 66 y siguientes de la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo), a la entidad sancionada HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO

GARCIA" E.S.E., representado legalmente por el señor Juan Carlos Corrales Barona, identificado con cédula de ciudadanía No. 16.272.133, o quien haga sus veces, con dirección de notificaciones en la calle 5 No. 36 – 08 de Cali – Valle.

**ARTICULO TERCERO: CONCEDER** el recurso de Apelación ante el inmediato superior, Directora Territorial del Valle del Cauca, para los fines pertinentes y dentro de sus competencias.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**LUZ ADRIANA CORTES TORRES**

Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control.

Elaboró: María Camila S.  
Revisó/Aprobó: Luz Adriana C.

**SITUACION ACTUAL DE LA SALUD EN COLOMBIA Y DE SUS  
TRABAJADORES.**

SINTRAHOSPICLINICAS H.U.V.  
17 JUL 2017  
Hora: 7:47 AM  
Recibido: INGRESO

**JORGE RODRIGUEZ SANCHEZ  
RICARDO NUÑEZ**

*[Signature]*  
RECIBIDO 21-09-2017  
EVARISTO GARCIA  
E.C.O.S.T.

*Mi pleno respaldo a los  
trabajadores SINTRAHOSPICLINICAS*

SEC. GEL  
Adjunto F. S.M.

*[Signature]*  
Valentin Pacheco

*[Signature]*  
ESP. Andina

**HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E  
TRABAJADORES DEL H.U.V.- DIRECTIVOS SINDICALES DE LA  
ORGANIZACIÓN SINTRAHOSPICLINICAS  
COLOMBIA - CALI  
2017**

*Mi Apoyo Total a la lucha de los compañeros/as  
de la Salud SINTRAHOSPICLINICAS  
Cepitina María Elvira  
M. D. de la U. de la V. Cal*

## INTRODUCCIÓN

El interés por el tema de la situación actual en la salud en Colombia y de sus trabajadores empieza con una problemática donde muy seguramente el Estado Colombiano lo maquillara ante toda la Comunidad Internacional. Por este motivo queremos centrarnos en el tema del Hospital Universitario del Valle que se ataca la estabilidad laboral de los trabajadores. Lamentablemente la política, la corrupción, la burocracia y la negligencia administrativa han generado una crisis dentro de las Instituciones Públicas de Salud.

En la situación actual en la salud encontramos dos regímenes del sistema de Salud en Colombia; donde el régimen contributivo Es un conjunto de normas que rigen la vinculación de los individuos y las familias al Sistema General de Seguridad Social en Salud, cuando tal vinculación se hace a través del pago de una cotización, individual y familiar, o un aporte económico previo financiado directamente por el afiliado o en concurrencia entre éste y su empleador y en el régimen subsidiado encontramos que el Estado colombiano ha definido al régimen subsidiado en salud como su vía de acceso efectiva al ejercicio del derecho fundamental de la salud, esto quiere decir que si no es un trabajador estará dentro de este régimen.

Posteriormente debemos mencionar que el cambio de modelo de salud (ley 100/93) es solo uno de los eslabones que debían sufrir cambio dentro de la cadena productiva mundial y es así como el Gobierno del Señor CESAR GAVIRIA se incluye a Colombia en la famosa "Revolución Pacífica" que no es más que la entrega del país al nuevo modelo económico que imperaba en la región, a raíz de todo esto nacen los TLC y con ello nuevas formas de contratar, actualmente todas estas trasformaciones van llevando al deterioro a las Instituciones Públicas en Salud.

## RESEÑA HISTORICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E

Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E, público de nivel III y IV con 60 años de existencia atienden a 5 departamentos del sur occidente colombiano.

Hospital que anualmente atiende en promedio 5 millones de personas, especializado en trauma debido al (conflicto urbano donde la inseguridad aporta gran número de pacientes), trauma por accidentes de tránsito donde los motociclistas son su mayor referente y adicional esto debemos agregarle heridos por el conflicto armado que vivimos por actores armados como guerrilla, bacín, paramilitarismo.

Desafortunadamente más de una década de corrupción, negligencia administrativa, burocracia y la politiquería que adicional a la falta de voluntad política de gobernadores, alcaldes, y presidentes han generado una crisis que hoy tiene a la institución al borde de la liquidación. Debemos recordar que a estas malas prácticas de manejo del hospital hay que hacer referencia que el ministerio de salud, junto con la superintendencia de salud entes que son los responsables del derecho constitucional como la salud no realizan su trabajo y es por ello que no pagan los servicios prestados las diferentes EPS y es por ello que hoy son de más 180.000 millones de pesos los que hoy adeudan y tanto ministerio de salud y la súper salud prefieren intervenir con fines liquidatorios a estas entidades. Situación está que perjudica sustancialmente las instituciones públicas en salud pues la deuda nunca se recupera es por ello que hoy tenemos más de 70.000 millones de pesos a punto de perder por esta práctica, debemos hacer referencia que además de prestar servicios de salud somos una institución formadora de profesionales en salud, educación y trabajo baluartes de una sociedad.

El Hospital Universitario Valle maneja un presupuesto de más de 220.000 millones, escasos para el volumen de especialidades que se atienden y que anualmente se reduce, pero que se convierte en un atractivo botín para los que han visto en la salud un negocio.

Mientras en el país se le habla al mundo de paz como obsesivo plan de nuestro presidente vemos como contradictoriamente se desmejoran las bases de funcionamiento del hospital y este es un factor muy común en todas las regiones de país. El hospital Universitario no escapa a esta intención y es como en la llegada de la actual gobernadora del departamento la Señora. **DILIAN FRANCISCA TORO TORRES**, autoritariamente, el pasado febrero del 2015 toma la decisión de incluir a la institución en ley 550 a la ley de quiebras no fue posible

que desde el ministerio de hacienda o ministerio de salud se le inyectaran recursos frescos luego de hacer una intervención a las venas rotas que desangran la institución como la contratación de obra civil, la contratación de personal, las alianzas estratégicas con particulares y todo el desorden administrativo que impera al interior de la casa de salud, bajo esa declaratoria tomada por la gobernadora como presidente de la junta directiva del hospital trabajan para llegar a su gran propósito trasladar a los trabajadores que solo hemos trabajado por mantener abierto la casa de salud y combatir los flagelos de la corrupción, burocracia y todos las malas prácticas administrativas antes descritas, a pesar de los incumplimientos por parte de la administración a los derechos laborales hemos cumplido nuestro compromiso. Pero el afán por el negocio y la fijación revestida de odio Asia el sindicato la junta del Hospital Universitario del Valle paralelamente con la ley 550 genera una mal llamada reestructuración que no es más que una **MASACRE LABORAL**, sin estudio sin tener piedad de nuestros pacientes toma la decisión de desaparecer 400 vacantes sin proveer y le adiciona 457 puestos de trabajos activos lo que configura un atentado al trabajo digno, son 957 puestos desaparecidos donde 210 responden a puestos de trabajadores oficiales y los restantes son empleados públicos. Violaron derechos convencionales, derechos laborales de personas con estabilidad laboral reforzada despidieron madres, padres cabeza de hogar, servidores públicos enfermeros en reten social, empleados públicos con derechos de carrera administrativa, todos estos compañeros se supone el mismo estado les protege su estabilidad laboral.

En el Hospital Universitario se ataca la estabilidad de estos compañeros para dejarles el negocio a los falsos sindicatos a sindicatos de papel, atreves de las famosas agremiaciones sindicales que manejan un negocio que mueve más de 54.000 millones de pesos anuales.

Como "**SINTRAHOSPICLINICAS**" hemos resistido a las amenazas de muerte de nuestros dirigentes sindicales, represión atreves de procesos disciplinarios, estrategias de descapitalización del sindicato a la estigmatización de la gobernadora, de su secretaria departamental de salud y sus colaboradores pues sus referencias no refrendan lo útil que somos para el funcionamiento del Hospital tanto en lo operativo como en lo asistencial.

Es lamentable la reacción de los entes gubernamentales nacionales tanto de control como de fiscalización de judicialización, nuestras denuncias han sido constantes son tangibles los actos de corrupción se logró la detención momentánea de algunas personas que hoy que hoy por lo laxo de nuestro sistema penal gozan de libertad, a pesar de que su accionar dejo presumiblemente pérdidas de vidas humanas, ese colapso de atención de nuestros pacientes y derrumbo la estabilidad del Hospital.

Hoy nos endosan toda la situación generada por otros y su fijación continua más visible, han tomado la decisión de levantar más de 180 fueros sindicales con el único propósito de despedir, pues **"SINTRAHOSPICLINCAS"** utilizo medidas jurídicas y le pudimos arrebatrar del botín de los 547 afectados por la masacre laboral llamada reestructuración a 177 trabajadores oficiales que la junta directiva del Hospital Universitario había ordenado suprimirles su cargo, y es como una tutela les devolvió sus puestos de trabajo, hoy con el inicio de estos procesos jurídicos pretenden volver por segunda vez a intentar dejarlos sin sus puestos de trabajo.

Se sigue con la arremetida patronal, se continúa con el propósito de exterminar al sindicato que se les ha vuelto la piedra en el zapato para ejecutar sus intereses perversos para la salud de vallecaucanos, caucanos, nariñenses, chocoanos y otras regiones del sur occidente colombiano.

Son muchos los detalles a referir pero considero a quien pueda poner en conocimiento de esta situación a entidades de resorte internacional que nos pueda dar la mano en una situación inverosímil en una nación que no dice la verdad a la comunidad internacional. ONGS, COMITES DE DERECHOS HUMANOS INTERNACIONALES, CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, SINDICATOS, y todos aquellos que vean en esta situación un acto que atenta con la dignidad humana, violatorio de las mínimas condiciones laborales, y sobre todo vulnerando y/o atentando el ejercicio sindical refrendado en todas las organizaciones o tratados internacionales como por ejemplo el de la OIT.

Solicito la intervención inmediata de la comunidad internacional después de este breve relato de cualquiera de ustedes que hoy representen los intereses de los trabajadores y de los pacientes de un hospital público.

## **SITUACION ACTUAL DE LA SALUD EN COLOMBIA Y DE SUS TRABAJADORES.**

Dentro de este breve relato trataremos de incorporar las situaciones más representativas de una problemática que seguramente el estado Colombiano maquillara ante la comunidad internacional, pues es inconcebiblemente el mismo Estado es el único responsable del marchitamiento de los Derechos Fundamentales, plasmados en la constitución política del país como los son el Derecho a la vida, a la salud, a la educación y al trabajo.

Somos 48 millones de habitantes separados en dos regímenes para el sistema de salud:

- **Régimen contributivo**
- **Régimen subsidiado**

En donde el régimen subsidiado es el de mayor participación en el país, pues el deterioro de la estructura financiera del país ha dejado a muchas familias sin fuentes de empleo y hoy el empleo informal se abre paso dentro de esa economía de rebusque para poder sobre vivir, sin protección y muchas veces perseguida por el mismo Estado.

Los habitantes de la nación estamos enmarcados en la famosa ley 100 de 1993, donde su ponente es el hoy senador ALVARO URIBE VELEZ. Dos veces presidente de la nación, señalado de paramilitarismo, esta ley le quita gradualmente de una u otra manera la responsabilidad al Estado de un Derecho como la salud.

Dentro del cuerpo de esta ley se le da nacimiento y/o fortalecimiento a nuevas Instituciones o a entidades prestadoras de salud por el deterioro al que llevo al Estado a hospitales públicos, y a Instituciones estatales como el ISS Instituto de Seguro Sociales, nace nuevas clínicas privadas, EPS (Empresas Promotoras de Salud ) ya el individuo ya no es visto como paciente si no como cliente, nacen nuevas propuestas para atender el servicio de salud (IPS) Instituciones Prestadores de Salud y se le da nacimiento al cáncer de la salud pública como es la nueva forma de contratación de personal que trabaja en estas Instituciones artículo 194 de ley 100/93 facultad bajo la estrategia de la flexibilización laboral, el mismo modelo le dan un valor a cada colombiano de acuerdo con el régimen donde se encuentre.



Si es trabajador se encontrara en el REGIMEN CONTRIBUTIVO y tendrá asignado bajo la sigla UPC (Unidad de Pago por Capacitación) al día de hoy bajo la resolución 6411 de 1016 este valor es igual a 746 .046 pesos casi alrededor de 233 dólares.

Si no es trabajador, se encontrara enmarcado dentro del REGIMEN SUBSIDIADO con una UPC que en la actualidad está en 667.429 pesos, alrededor de casi 233 dólares.

Con estos recursos cada colombiano y el modelo de salud debe arreglársela para atender sus necesidades. Esa es la razón por la cual el país es gran consumidor de acetaminofén, ibuprofeno, y otros pallativos genéricos con los que atienden sus complicaciones.

Debemos mencionar que el cambio de modelo de salud (ley 100/93) es solo uno de los eslabones que debían sufrir cambio dentro de la cadena productiva mundial y es así como el gobierno del Señor CESAR GAVIRIA se incluye a Colombia en la famosa "Revolución Pacífica" que no es más que la entrega del país al nuevo modelo económico que imperaba en la región.

Nacen los TLC y con ello nuevas formas de contratar mano de obra calificada y no calificada a muy bajos costos y aparecen en el argot laboral palabras como EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES, CTA ( cooperativas de trabajo asociado ) y de paso trasforman los hospitales públicos en EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO ( E.S.E ) bajo este sofisma distractor fortalecen la ley 50 de 1990, que no es más que un instrumento fracturador del contrato de trabajo, incluyen nuevas normatividades al CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO colombiano dándole viabilidad a otras formas de contratación de personal, esta ley fue firmada el 28 de diciembre de 1990.

Todas estas trasformaciones van coherentemente unidas con el deterioro al que el Estado va llevando a las Instituciones públicas en salud, centros primarios en atención en salud o CENTROS DE SALUD, HOSPITALES DE 1 Y 2 NIVEL , LA ALTA COMPLEJIDAD son llevados al límite de su resistencia y es así como muchos son liquidados y otros intervenidos con ánimos liquidatorios. Y los que sobreviven a esta condición son atacados por los vicios que hoy tienen el sector sumido en la crisis que hoy no la deja surgir, LA POLITIQUERIA, LA BUROCRACIA, LA NEGLIGENCIA ADMINISTRATIVA, ETC todos estos sinónimos de la CORRUPCIÓN.

Vuelven los Hospitales el foco de un negocio perverso, al trasformar los Hospitales en EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO, se argumenta que por esta condición. ( ( EMPRESA ) deben volverse auto sostenibles y es ahí donde en unos casos la

Nación , los Departamentos y los Municipios a nombre el Estado y amparados bajo entes de control como SUPERINTENDENCIA DE SALUD, MINISTERIO DE SALUD, PROCURADURIA, CONTRALORIA, FISCALIA GENERAL DE LA NACION Y OTROS, se alían en un plan liquidador de los otros hospitales o centros de salud públicos y privados simplemente porque los escándalos de corrupción son tan notables que hay que lavar la imagen de muchos políticos y gente prestante de la nación que se encuentran inmersos en estas situaciones delictivas como lo es el caso de SALUDCOOP donde el nombre del ponente de la ley 100 sale a flote. En todas estas situaciones hay dos factores comunes **LOS PACIENTES Y LOS TRABAJADORES DE LA SALUD**, los primeros deben migrar a otras Instituciones prestadoras de salud, trasladan el mal a otro asegurador y los segundos los trabajadores muchos quedamos desempleados por la liquidación de las empresas y en otras nos fusionan con otras Instituciones con igual o peores situaciones financieras de funcionamiento.

El Gobierno firma los tratados de libre comercio con la comunidad Norteamericana y Europea, hizo acuerdos de la protección de los Derechos Fundamentales y en esto aparecemos los trabajadores, el Gobierno mentirosamente se comprometió a proteger la estabilidad laboral, el ejercicio sindical y sobre todo a brindar garantías para el trabajador dentro de un marco internacional ya que el país no las cumplía.

Debemos con preocupación exponer ante ustedes compañeros que ONGS, COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS INTERNACIONALES, han determinado que Colombia es el país más peligroso en Latinoamérica para ejercer la actividad sindical, y es en el sector salud donde hoy día después de sufrir modificaciones muy periódicas la famosa ley 100 donde los trabajadores cada día somos más acorralados, atacados y sobre todo buscando el exterminio de nuestros sindicatos, bien sea por la violencia impetrada por grupos al margen de la ley o por la violencia gubernamental promulgada por gobernaciones u alcaldías donde venden la imagen que son los sindicatos los que tienen en la ruina las casas de salud, o simplemente por el cierre o liquidación de nuestras fuentes de empleo.

Es por ello que dentro del contexto nacional aparecen pocos estamentos sindicales legales, legítimos con una conciencia de clase organizada y sobre todo dispuesta a enfrentar un estado permeado por la maldita CORRUPCIÓN. Sin ánimo de desconocer o desmeritar a otras organizaciones dentro de la baraja nacional aparecen;

**ANTHOC:** Asociación Nacional de Trabajadores Hospitalarios y Clínicas.

**SINDES:** Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Salud Seguridad Social.

**ANEC:** Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia.

**ASMEDAS:** Asociación Nacional de Médicos.

**SINTRAHOSPICLINICAS:** Sindicato de Trabajadores de Hospitales y Clínicas del Departamento del Valle.

Todos estos sindicatos amenazados por los reglamentos internos de las casas de salud, por los códigos de policía hoy de moda, procesos disciplinarios, amenazas de muerte y sobre todo por el estigma generado por los gobernantes en las regiones donde endosan lo que ellos muy soterradamente hacen con la salud de sus conciudadanos.

La otra mayor amenaza que afronta los trabajadores de la salud es; las formas de contratación en el sector, en el caso de SINTRAHOSPICLINICAS sindicato con tres subdirectivas con alrededor de 850 afiliados entre trabajadores oficiales y empleados públicos, con sedes en las ciudades de Cartago, Tuluá y Santiago de Cali, sindicato que nació hace 57 años, en las entrañas del único hospital universitario del suroccidente colombiano, de estas tres subdirectivas ya hay una (Cartago) donde su hospital fue liquidado, lo que hoy pone en riesgo de desaparición esta subdirectiva.

Haremos referencia a la subdirectiva CALI o HUV como relatamos laboramos al interior del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA"E.S.E. Todo lo antes descrito lo hemos vivido en carne propia, el desconocimiento de los derechos laborales plasmados en la convención colectiva que si bien es ley para los trabajadores oficiales, abriga de forma solidaria a los empleados públicos y entrega uno que otros beneficios para estos compañeros y uno de ellos es la estabilidad laboral al invocar la ampliación de la planta de cargos desconocida por la hoy Gobernadora del departamento la señora DILIAN FRANCISCA TORO.

Se ha dicho que las convenciones son ley entre las partes o al menos el código sustantivo de trabajo lo reglamenta de esta manera y el estado debe garantizar a través del ministerio de trabajo dichos acuerdos, pero todo esto suele convertirse solo en letra muerta.

Hoy llevamos dos años sin incremento salarial vigencias 2016 – 2017, no se proveen los cargos plasmados en esta, no se transfieren los recursos para el funcionamiento del sindicato, no se entregan dotaciones (4 años) que por ley le corresponden a los trabajadores y así una lista de acreencias laborales que son derechos adquiridos por estos y solo con único objetivo, fortalecer la intermediación laboral o mal llamada flexibilización laboral. Relatábamos como al amparo de la ley 50/90 se le daba autorización al ministerio de trabajo y a las

instituciones públicas de salud para darle entrada a las EMPRESAS TEMPORALES DE SERVICIOS, A LAS CTAS (cooperativas de trabajo asociado) y a la figura de PRESTACION DE SERVICIOS, que de forma directa golpeó las estructuras internas de los sindicatos de la salud.

Inician sus labores estos engendros laborales desconociéndole derecho a sus afiliados ya que no son reconocidos como trabajadores, si no son mal llamados socios partícipes, convirtiéndoles en los esclavos laborales del siglo XXI, pues solo en ellos se transfieren una diferenciación indiscutible, ya no tienen derecho a exigir nada. Se veta el accionar sindical y solo son socios para llevar a cuentas las pérdidas para estos nunca hay ganancias, de un negocio que deja rentabilidad para unos muy pocos que resultan políticos o financistas de alguno de los partidos en contienda política, con ya casi una década de saqueo de las instituciones el mismo estado las prohíbe esta modalidad de contratación, pero traslada esta maquiavélica forma de explotación a los sindicatos sin pronunciamiento alguno de las centrales y de las federaciones obreras, por algido del tema y es así como por medio de la ley 1438/2011 y algunas sentencias como la 171/12 y otras se lleva como figura de contratación el famoso "CONTRATO SINDICAL" casi inmediato se transforman las anteriores formas de contratación en sindicatos de "Papel" o "Fantasmas" solo cambiaron su razón social y esto basto para que el estado las avalara y así quedar bien con la comunidad internacional, mandando un mensaje de fortalecimiento de la actividad sindical cosa que no es así.

Esta forma de robo, descapitalizo los hospitales junto con el plan orquestado de no pago de servicios prestados de las entidades que afilian a usuarios de la salud (EPS).

Lo que desencadena en cierre casi inmediato de hospitales públicos.

Hoy para la muestra está el "Hospital Universitario del Valle" E.S.E no soporto tanta indolencia gubernamental y hoy la actual gobernadora del departamento lo incluye en ley 550 o ley de quiebras solo con el único objetivo de trasladarle el saqueo por todas estas formas antes relatadas a los trabajadores de planta, los que por año hemos sostenido abierto el H.U.V como fuente de vida, educación y trabajo.

Hospital formador de personal de salud por su condición de universitario, y es así como el pasado 26 de octubre se incluye en ley 550 e inmediatamente se genera una mal llamada restructuración que deja como saldo la desaparición de 947 plazas formales de empleo. Donde se incluyen empleados públicos y trabajadores oficiales, columna vertebral del hospital.

Con el lema para "Salvar al H.U.V. hay que despedir" la Gobernadora la administración del hospital y el beneplácito del ministerio de salud enfrentamos los trabajadores uno de los episodios más crueles de la historia laboral de la región desconociendo derechos legalmente constituidos derechos de meritocracia estabilidad laboral reforzada se da paso a una masacre laboral. Compañeros de 35 años continuos de trabajo, la memoria institucional fue echada sin reparo alguno, pero la valentía y el arrojo de unos compañeros agrupados en SINTRAHOSPICLINICAS

Libra una batalla y es como una tutela le devuelve el puesto de trabajo a 177 trabajadores oficiales y alrededor de 24 empleados públicos que siguieron las directrices del sindicato.

Hoy a la espera de orden de reintegro alrededor de 90 compañeros empleados públicos, que la institución los necesita pero la fijación y el ánimo voraz del negocio de la gobernadora lo impiden.

No cesan los ataques a la Organización pues la única de tres sindicatos que ha liberado una franca defensa de la institución y sus trabajadores. Hoy atreves de demanda ante juzgados laborales se solicita el levantamiento del fuero sindical para poder no echar lo más paradójico es que los contratistas, admitidos atreves de agremiaciones sindicales no fueron tocados a pesar de que hemos demostrado que este tipo de contratación es mucho más costosa que contratar directamente.

Mientras por contratación anual por este concepto el H.U.V. requiere de más de 63.000 millones de pesos.

Para pagar la nómina de planta en un año se requiere se alrededor de 50.000 millones.

980 trabajadores de agremiación valen mensualmente 4700 millones pesos.

1045 servidores públicos de planta antes del 26 de octubre costábamos 3300 millones pesos.

Son abismales las diferencias salariales entre uno y otros solo porque los dueños de estos sindicatos de papel llenan sus bolsillos con el sacrificio y necesidad de muchos. Lo ante relatado debemos simplificarlo en una sola palabra "CORRUPCIÓN".

Hoy el estado habla de un déficit de más de 5 billones de pesos, las condiciones laborales son mucho más precarias y los muertos que aportan el sistema de salud son incalculables.

El escándalo de corrupción de la multinacional ODEBRECHT en Colombia no es nada para lo que se ha dilapidado de los recursos de la salud, son incalculables sus montos, solo quedan al paso de esta forma de saqueo personas desprotegidas de salud, instituciones al borde de su cierre y con ello sus trabajadores despedidos.

Son otra las formas de saqueo de la salud como las famosas alianzas público-privadas las concesiones etc. Pero creo que la comunidad internacional y el movimiento sindical mundial deben pronunciarse y hacer público esta perversa manera sacrificar pacientes, trabajadores y estudiantes.

El movimiento sindical mundial debe solicitarle una explicación primero al estado y segundo a los que representan a los trabajadores como centrales obreras, federaciones y otras entidades representativas de los usuarios y de los trabajadores, por lo que hoy se vive al interior de las clínicas y los hospitales. Y de paso hacerles un invitación a mi país para que sean garantes de lo que so plasmo es una realidad.

***"Yo no estoy de acuerdo con BERTOLT BRECHT, porque no hay hombres imprescindibles si no causas imprescindibles"***

***"Vamos a invertir primero en educación, segundo en educación, tercero en educación .un pueblo educado tiene las mejores opciones en la vida y es muy difícil que lo engañen los corruptos y mentirosos". JOSE PEPE MUJICA***

Fraternal saludo

**SINTRAHOSPCLINICA**

**UNIDAD, ORGANIZACIÓN Y LUCHA**

**SINTRAHOSPCLINICAS HUAY  
VICEPRESIDENTE**  
*[Firma]*





# UIS/SP- FSM



**UNIÓN INTERNACIONAL DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE SERVICIOS  
PÚBLICOS DE LA FEDERACION SINDICAL MUNDIAL**

Via dell' Aeroporto 129-00175 ROMA - tef.+390676282222

E-mail: [info@tui-ps.org](mailto:info@tui-ps.org) - [www.tui-ps.org](http://www.tui-ps.org)

Sede para America Latina y el Caribe Av. Brasil N° 600 (2do piso lavandería del INSN) - Lima Perú  
Telf. 6686085 - Cel. RPM # 975406315 - RPC 940412194 - E-mail: [perpemeche@hotmail.com](mailto:perpemeche@hotmail.com)

**PIERPAOLO LEONARDI**  
Secretario General UIS/SP-FSM

**ARTUR JOSE SEQUEIRA SEQUEIRA**  
Presidente UIS/SP - FSM

**I CONFERENCIA LATINOAMERICANA Y CARIBEÑA DE LOS SINDICATOS DE  
TRABAJADORES DE SERVICIOS PUBLICOS UIS-SP-FSM  
QUITO-ECUADOR**

**RESOLUCIÓN NÚMERO 001  
(ABRIL 21 DE 2017)**

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS PRESENTES EN LA I CONFERENCIA LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS, REUNIDOS EN LA CIUDAD DE QUITO, LOS DÍAS DEL 20 AL 21 DE ABRIL DE 2017, APROBARON POR UNANIMIDAD LA MOCION SIGUIENTE:

**CONSIDERANDO:**

1. Que la I Conferencia Latinoamérica y del Caribe de Sindicatos de Trabajadores de los Servicios Públicos, conoció por relato de los representantes de SINTRAHOSPICLINICAS la difícil situación que afrontan los trabajadores del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA".
2. Que las organizaciones sindicales presentes en la I Conferencia Latinoamericana y del Caribe de Sindicatos de Trabajadores de los Servicios Públicos, fieles a los principios de la Federación Sindical Mundial, se solidarizan con los trabajadores HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA".
3. Que la crisis que vive el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA", es producto de la política envolvente del modelo capitalista hoy en la fase del neoliberalismo, que desprestigia la actividad empresarial estatal, con el fin de favorecer los intereses privados, la privatización y la transnacionalización de los servicios públicos como la salud, la educación, los servicios domiciliarios entre otros.

Por lo anterior

**RESUELVE**

1. Brindarles toda nuestra solidaridad a los trabajadores de SINTRAHOSPICLINICAS por la difícil situación que afrontan, con especial atención a los trabajadores del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA".
2. Exigir a los entes de control y vigilancia del Estado colombiano, combatir la presunta corrupción que se presenta en el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" a través de fraudulentas contrataciones tanto de personal como de obras de





# UIS/SP- FSM



## UNIÓN INTERNACIONAL DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA FEDERACION SINDICAL MUNDIAL

Via dell' Aeroporto 129-00175 ROMA - tef. +390676282222

E-mail: [info@tui-ps.org](mailto:info@tui-ps.org) - [www.tui-ps.org](http://www.tui-ps.org)

Sede para America Latina y el Caribe Av. Brasil N° 600 (2do piso lavandería del INSN) - Lima Perú  
Telf. 6686085 - Cel. RPM # 975406315 - RPC 940412194 - E-mail: [perpemeche@hotmail.com](mailto:perpemeche@hotmail.com)

**PIERPAOLO LEONARDI**

Secretario General UIS/SP-FSM

**ARTUR JOSE SEQUEIRA SEQUEIRA**

Presidente UIS/SP - FSM

infraestructura a través de los cuales se está saquean las arcas del hospital dejando sin posibilidad de salud a los más necesitados de este derecho constitucional.

3. Rechazar la precarización laboral y el contrato sindical, mecanismos con los cuales se está acabando la formalización del empleo y el derecho de sindicación en el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA", con el propósito de acabar con la convención colectiva de trabajo y el derecho de negociación colectiva.

4. Condenar el contubernio de la Gobernadora Dilian Fráncica Toro, el Ministro de Salud Alejandro Gaviria y del Superintendente de Salud Nacional; quienes vienen tomando medidas arbitrarias como el despido de 547 servidores públicos y la desaparición de 400 vacantes por proveer, como únicas medidas para darle viabilidad al Hospital, cuando esta no es la causa del problema.

5. Rechazar y condenar el levantamiento de fuero sindical a 202 trabajadores para despedirlos, con la única intencionalidad de acabar con el sindicato de clase ha defiende los intereses de los trabajadores durante los 57 años de su existencia.

6. Exigir del Gobierno de Colombia y la Gobernadora del Valle del Cauca, el reintegro inmediato de los trabajadores despedidos, el desistimiento del levantamiento de fueros de los trabajadores aforados, restablecimiento de las plenas garantías para que SINTRAHOSPICLINICAS ejerza su actividad sindical acorde con el mandato constitucional colombiano y los convenios, acuerdos y resoluciones de la OIT. Así mismo, combatir la corrupción en el sistema hospitalario y velar por el cumplimiento de los derechos humanos.

Se expide la presente Resolución, en la ciudad de Quito (Ecuador), a los veintiún (21) días del mes de abril del año dos mil diecisiete (2017).

**PIERPAOLO LEONARDI**  
Secretario General UIS/SP FSM

**ARTUR JOSÉ SEQUEIRA SEQUEIRA**  
Presidente UIS/SP FSM

**PERPETUA MEJIA ECHEVARRIA**  
Vice Presidenta de la UIS/SP-FSM,  
para América Latina y el Caribe.