



**Señor Juez**  
**JUZGADO VEINTIUNO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE CALI**  
**E. S. D.**

**RADICADO:** 76001333302120220004000  
**DEMANDANTE:** ÁNGELA MARÍA MOORE CARVAJAL  
**DEMANDADO:** HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “*EVARISTO GARCÍA*” E.S.E.  
**MEDIO DE CONTROL:** NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO  
**REFERENCIA:** CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

**CRISTINA RIVERA GALINDO**, mayor de edad, con domicilio en la ciudad de Cali, identificada con cedula de ciudadanía No. 1.130.669.380 expedida en Cali, abogada titulada, en ejercicio, portadora de la T.P. No. 295.985 del Consejo Superior de la Judicatura, obrando como apoderado judicial de la **ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE, EVARISTO GARCIA**, según poder debidamente otorgado por el Doctor **IRNE TORRES CASTRO**, quien actúa en calidad de Representante Legal de la entidad, conforme al Decreto número 010-24-1469 de fecha 22 de Septiembre de 2.017, por medio del presente escrito, actuando dentro del término, procedo a Contestar la demanda de Nulidad y Restablecimiento del Derecho, en los siguientes términos

La institución demandada es el Hospital Universitario del Valle, Evaristo García, (Valle), entidad descentralizada de orden Departamental dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, del cuarto nivel de atención de los servicios de salud, adscrita a la secretaria y/o Dirección local de salud del Departamento del Valle del Cauca.

La apoderada de la entidad de salud demandada, es la abogada **CRISTINA RIVERA GALINDO**, mayor de edad vecina y residente en este municipio de Santiago de Cali, Valle del Cauca, celular 3008500572, identificada con la cedula de ciudadanía numero 1.130.669.380 expedida en Cali, con tarjeta profesional de abogado número 295.985, expedida por el Consejo Superior de la Judicatura, según poder a mi otorgado y cuya personería solicito se me reconozca en la forma y los fines pertinentes.

#### **I. FRENTE A LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA**

**SOBRE LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA:** Con fundamento en la contestación de la demanda, por considerarla infundada, por no existir violación legal, ni constitucional, tampoco vulneración directa al derecho constitucional del debido proceso, tampoco existe infracción a las normas del código de procedimiento administrativo o contencioso administrativo, no existe falsa motivación, teniendo en cuenta que los fundamentos legales expresados en la comunicación son reales, ajustados a la legalidad y constitucionalidad establecidas, por esta misma razón no existe razón jurídica para que se dé un restablecimiento del derecho o una reparación de daños causados, ni falla presunta o daño antijurídico, no hay obligación alguna pendiente por lo menos en relación con la institución de salud hoy por mi representada, por tal motivo en calidad de apoderado judicial del Hospital Universitario del Valle, Evaristo García E.S.E, manifiesto que **ME OPONGO** a todas y cada una de las pretensiones y condenas solicitadas por la demandante en el libelo de la demanda, por carecer de fundamento fáctico, legal y jurídico, toda vez que los actos administrativos



expedidos están ajustados a la legalidad, tal como lo muestran las respuestas a los hechos aquí contestados, los que serán demostrados en el transcurso del proceso, por lo tanto, se rechazan de plano todas las pretensiones y solicito se denieguen, ya que al Hospital Universitario del Valle, Evaristo García, no le asiste responsabilidad alguna por los hechos descritos y luego de resolver de fondo el caso planteado y según los requerimientos de la suscrita, se condene a la parte actora en costas.

## II. FRENTE A LOS HECHOS

**AL HECHO PRIMERO: ES CIERTO**, tal como consta dentro de la fotocopia de la cédula y registro civil de nacimiento anexada por la parte demandante.

**AL HECHO SEGUNDO: NO ME CONSTA**, toda vez que no existe dentro de la demanda un documento que certifique indique lo contrario a esta afirmación.

**AL HECHO TERCERO: NO ME CONSTA**, si bien porque la afirmación de la demandante no acompaña prueba fehaciente que demuestre dicho hecho.

**AL HECHO CUARTO: ES CIERTO**, tal como se observa en las pruebas allegadas al proceso.

**AL HECHO QUINTO: NO ES CIERTO**, pues tal como se vislumbra, entre el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E. y AGESOC – Asociación Gremial Especializada en Salud del Occidente con No. de NIT 900.522.923-8 han existido varios convenios suscritos para la prestación de servicios profesionales y empleados en el sector salud con el fin de ejecutar procesos totales según las necesidades de la entidad; sin embargo, no le es posible certificar al Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E. que la señora **ÁNGELA MARÍA MOORE BEJARANO** hubiera pertenecido a AGESOC y mucho menos aseverar que ejerció funciones en el Hospital, pues lo único que se vislumbra en el Convenio de Afiliación Sindical No. 1573 en su artículo primero de las cláusulas estipuladas es:

***“PRIMERA: Objeto:** El objeto del presente convenio, es acordar las condiciones de la relación de trabajo colectivo laboral con el **AFILIADO – PARTÍCIPE** de conformidad al Art. 2.2.2.1.28 del Decreto 036/2016 en armonía a las políticas reglamentarias colectivas autorizado por asamblea de delegados, el cual se hace parte integral de presente convenio para desarrollar EL TRABAJO COLECTIVO que se le asigne, bajo una actividad y gestión de ejecuciones anexas que hace parte del manual de trabajo colectivo para el desarrollo del servicio acordado mediante el contrato sindical suscrito con el Empresario”.*

De lo anterior, se puede inferir que el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E. no tiene ningún tipo de control frente a los profesionales, auxiliares y técnicos que son enviados directamente por la agremiación, toda vez que, a esta entidad solo le interesa poder contratar la totalidad de procesos requeridos, pero es la agremiación quien se encarga de enviar al afiliado partícipe que a bien tenga y que pueda desempeñar lo requerido en el Hospital.

Por otro lado, es evidente dentro de las pruebas anexadas, que la demandante no celebró contratos de prestación de servicios profesionales con el Hospital



Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E. sino lo que se demuestra, un convenio de afiliación sindical.

Finalmente, entre la demandante y el HUV E.S.E. no existió ningún vínculo laboral que permita apreciar este hecho como cierto, cuando es una apreciación totalmente subjetiva.

**AL HECHO SEXTO: NO ME CONSTA**, si bien porque analizando la respuesta a solicitud de documentos, anexo por la demandante, AGESOC indica lo siguiente:

*“El día 11 de octubre de 2018 firma de manera voluntaria el convenio de afiliación a la asociación gremial No. 1573, el cual en su cláusula tercera establece que “el afiliado acepta las condiciones estatutarias y demás reglamentarias” y el 12 de octubre de 2018 suscribe con AGESOC el convenio de servicio colectivo No. 201-1573 para el desarrollo y gestión del contrato sindical suscrito con el empresario del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E. generando el trabajo colectivo “Médico Especialista” con calidad de AFILIADA/PARTÍCIPE y recibía el pago de compensaciones, auxilios y beneficios de acuerdo con su participación en la ejecución del contrato sindical”.*

Por lo que se puede argüir que dicha afirmación de la demanda no corresponde a la realidad mucho menos que conste en documentos anexados por parte de esta entidad o por AGESOC, demostrando con ello que **NO ES CIERTO Y NO ME CONSTA** que la demandante haya suscrito un segundo contrato presuntamente con el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E.

Evidentemente, dentro de respuesta al derecho de petición, esta agremiación sindical le indicó a la demandante:

*“Nuevamente se reitera lo expresa en la respuesta a su petición del 14 de mayo de 2021, en el sentido que entre su poderdante y AGESOC no se suscribió ni un contrato laboral ni mucho menos un contrato de prestación de servicio.*

*(...)*

*En consecuencia, la señora Moore suscribió un solo convenio de vinculación colectiva, el cual ya fue entregado”.*

Reiterando señor Juez que dicha afirmación dista de la realidad.

**AL HECHO SÉPTIMO: ES PARCIALMENTE CIERTO**, toda vez que dentro del certificado expedido por AGESOC donde se indica “Las actividades colectivas realizadas fueron de apoyo y/o acompañamiento a procesos y subprocesos del objeto acordado en un contrato sindical...”. Infiriéndose que la demandante no realizó funciones relacionadas en este hecho, mucho menos se vislumbra o se puede probar que estuvo presuntamente a cargo o cumpliendo órdenes de la señora **DORIS CRISTINA PIAMBA**, de profesión anestesióloga.

**AL HECHO OCTAVO: NO ME CONSTA**, pues pese a que el reglamento colectivo del contrato sindical autorizado por la asamblea extraordinaria de delegados No. 003/2021 del 20 de enero de 2021 en su artículo 20 en el que se indica:

**“Artículo 20. Horario de actividades colectivas.** A fin de dar cumplimiento de las obligaciones del contrato sindical, el Coordinador de Zona y/o el Coordinador General y/o el líder coordinará y asignará con los afiliados partícipes un horario para el desarrollo y ejecución de las actividades colectivas.

**Parágrafo:** El sindicato acordará con el Coordinador General y el coordinador de la(sic) Zona/Líderes colectivos los respectivos horarios a cubrir en todos los servicios de la entidad contratante y se divulgarán ampliamente a los afiliados”.

Indicando con ello, que las pruebas aportadas **NO DEMUESTRAN** que la demandante hubiera laborado de 07:00 A.M hasta las 07:00 P.M o que en algunas ocasiones laborara de 07:00 PM a 07:00 A.M dependiente presuntamente de la complejidad de turnos o urgencias que resultara en su momento, mucho menos que en el contrato colectivo se especificara entonces algún horario que determina la demandante en este hecho.

**AL HECHO NOVENO: NO ME CONSTA**, pues no existe ningún certificado que demuestre la suma correspondiente a su “*compensación básica*” según el convenio suscrito entre la afiliada, es decir, la demandante con AGESOC, pues al ser dos organizaciones distintas, no se tiene conocimiento de la manera en que efectúa el pago.

**AL HECHO DÉCIMO: ES CIERTO**, puesto que era la Asociación Gremial AGESOC quien coordinaba sus pagos tal como se explicará posteriormente, sin embargo, es de advertir al Despacho que estos pagos de honorarios solo provenían de la Asociación Gremial, AGESOC y no del Hospital Universitario del Valle “*Evaristo García*” E.S.E.

**AL HECHO DÉCIMO PRIMERO: ES CIERTO**, tal como se demuestra en el certificado de pago de COOMEVA EPS S.A. pues AGESOC en el lapso que permaneció la demandante como afiliada al Sindicato, fue el mismo quien realizaba sus aportes a la demandante.

**AL HECHO DÉCIMO SEGUNDO: NO ME CONSTA**, si bien porque en ninguno de los documentos expedidos por esta entidad o AGESOC se informa que la Doctora **DORIS CRISTINA PIAMBA** fuera la persona encargada de la demandante en asignar los turnos e ordenándole las labores a desempeñar.

**AL HECHO DÉCIMO TERCERO: NO ME CONSTA**, dado que en la entidad no reposa historia laboral de la demandante, puesto que como se ha venido reiterando, la suscripción de un supuesto contrato fue con la asociación gremial AGESOC.

**AL HECHO DÉCIMO CUARTO: NO ES CIERTO**, toda vez que no se dan ninguno de los requisitos establecidos para configurar un contrato laboral que cumpliera con la subordinación, horario y salario.

De lo anterior, es menester reiterar la cláusula segunda del Convenio Sindical No. 1573 donde se indica:

*“El objeto del presente convenio, es acordar las condiciones de la relación de trabajo colectivo laboral con el **AFILIADO – PARTICIPE** de conformidad al Art. 2.2.2.1.28 del Decreto 036/2016 en armonía a las políticas reglamentarias colectivas que se le asigne, bajo una actividad y gestión de ejecuciones anexas que hace parte del manual de trabajo colectiva para el desarrollo del servicio acordado mediante el contrato sindical suscrito con el Empresario”.*

Por lo que, en el artículo 20 del Reglamento de Trabajo Colectivo se explica nuevamente:

*“A fin de dar cumplimiento de las obligaciones del contrato sindical, el Coordinados de Zona y/o el Coordinador General y/o el líder coordinará y asignará con los afiliados partícipes un horario para el desarrollo y ejecución de las actividades colectivas.*

**Parágrafo:** *El sindicato acordará con el Coordinador General y el Coordinador de Zona/Líderes colectivos los respectivos horarios a cubrir en todos los servicios de la entidad contratante y se divulgarán ampliamente a los afiliados”.*

Más adelante se observa en el artículo 21 *“Registro y control de horarios”.*

*“El sindicato podrá controlar y verificar el cumplimiento de los horarios establecidos”.*

Así las cosas, se puede inferir que el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E. no es **i)** la persona que contrató de forma directa a la demanda que conllevara a la celebración de una prestación del servicio; **ii)** mucho menos, era la Entidad quien subordinaba o le generaba el salario a la demandante; **iii)** las actividades colectivas se las asignaba una persona adscrita a AGESOC, no a esta Entidad.

Permitiendo concluir que las afirmaciones hasta aquí expuestas, distan de la realidad o de la verdad procesal, puesto que la demandante pretende configurar un vínculo laboral con esta entidad cuando no se encuentran pruebas fehacientes que permitan inferir dicha situación.

**AL HECHO DÉCIMO QUINTO: NO ME CONSTA**, puesto que el contrato sindical en principio lo suscribió con la asociación gremial AGESOC, una prestación del servicio integral para desarrollar *“el trabajo colectivo que se le asigne”.*

**AL HECHO DÉCIMO SEXTO: NO ES CIERTO**, no se puede hablar de un vínculo laboral entre la demandante y la entidad cuando no se encuentran todos los requisitos cumplidos para configurarse, no solo la contraprestación económica y la prestación del servicio de manera presencial, sino también debe cumplirse con el requisito de subordinación y horario establecido por el patrono, situación que para el caso en concreto nunca surgió.

**AL HECHO DÉCIMO SÉPTIMO: NO ES CIERTO**, esta entidad no tiene la facultad de suspender o sancionar a la demandante por circunstancias que afecten el servicio de salud; por el contrario, en el contrato sindical No. 1573 suscrito entre la demandante y AGESOC, en su artículo 6.1 indica **“EL SINDICATO**. Además de



*las consagradas en este convenio, estatutos y en el reglamento para la ejecución del Contrato Sindical son justa causa para terminar el convenio en cualquier momento, por parte de la Organización Sindical y a su juicio excluir al **AFILIADO** del Sindicato, por las siguientes razones que aún ocurridas por primera vez, se consideran graves: **1)** Cualquier incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias del **AFILIADO**; **2)** Cualquier falta de diligencia, responsabilidad, delicadeza o prudencia en el desempeño de sus actividades colectivas y/o en el manejo de los indebido del servicio que afecte al Sindicato; **3)** El incumplimiento del horario o la no asistencia puntual al trabajo colectivo sin excusa suficiente, a juicio de la Organización Sindical; (...) **6)** Cualquier falta grave en la vida privada y en cualquier acto, dentro o fuera de las dependencias del Sindicato que atente contra la naturaleza, los fines o el buen nombre de ella”.*

De lo anterior se puede manifestar que es el Sindicato AGESOC quien tenía la potestad de suspender o sancionar a la demandante por el incumplimiento de las obligaciones consignadas en el convenio celebrado entre las partes; por lo que el Juez debe tener en cuenta que en ningún momento se le dio esta potestad a la entidad para realizar dichas actuaciones mucho menos de terminar el contrato de trabajo colectivo como lo afirma en repetidas ocasiones la demandante.

**AL HECHO DÉCIMO OCTAVO: NO ES CIERTO**, puesto que el contrato o convenio está suscrito entre AGESOC y la demandante el 11 de octubre de 2018.

**AL HECHO DÉCIMO NOVENO: NO ES CIERTO**, puesto que dentro del Acuerdo No. 006-19 del 30 de abril de 2019 *2* Por el cual se adopta el Manual Específico de Funciones, Requisitos y de Competencias Laborales para los Empleo de la Planta de Personal del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E.” y se dictan otras disposiciones”, es decir, los niveles allí relacionados son para los empleos que conforman la planta del personal del Hospital y aquí hay que tener en cuenta que la Doctora **ÁNGELA MARÍA MOORE BEJARANO** celebró contrato sindical con AGESOC el día 11 de octubre de 2018. Por lo que no se puede asemejar la ejecución de sus funciones a través del contrato sindical al nivel profesional de la planta de personal del Hospital.

**AL HECHO VIGÉSIMO: NO ES CIERTO**, puesto que una de las obligaciones dentro del contrato sindical, era de asumir toda la responsabilidad en la prestación indebida de la demandante, ya que esta potestad la ostentaba AGESOC y no el Hospital como lo quiere hacer el apoderado demandante.

**AL HECHO VIGÉSIMO PRIMERO: NO ES CIERTO**, se ha podido demostrar a su señoría que las afirmaciones están viciadas de verdad absoluta, pues no ha podido demostrar la demandante que haya existido una relación laboral con la entidad demandada, al contrario, la única relación laboral que ha podido demostrar es con la asociación gremial AGESOC.

**AL HECHO VIGÉSIMO SEGUNDO: ES CIERTO**, su señoría, nótese que la misma demandante afirma que la asociación gremial AGESOC fue la entidad que terminó su convenio sindical o contrato laboral colectivo, demostrándose entonces que la relación de trabajo se encontraba en cabeza de la Asociación gremial AGESOC y no de mi representada.

**AL HECHO VIGÉSIMO TERCERO: NO ME CONSTA, POR SER UN HECHO AJENO Y QUE CORRESPONDE A UN TERCERO.** Ya que el único que ostentaba dicha responsabilidad de pago de honorarios era AGESOC.

**AL HECHO VIGÉSIMO CUARTO: NO ME CONSTA,** primero porque la demandante no ostentaba ningún vínculo laboral con esta entidad y segundo, era AGESOC quien tenía la responsabilidad cumplir con dichas obligaciones.

**AL HECHO VIGÉSIMO QUINTO: ES PARCIALMENTE CIERTO,** pues esta entidad le aclara a la demandante en respuesta al derecho de petición, los siguientes aspectos importantes:

*“En este orden de ideas, debido el vínculo contractual existente entre la Agremiación y el Hospital, es la agremiación la que tiene la obligación de proveer personal que apoyen en el proceso requerido, bajo el cumplimiento de 111.952 cantidad de horas, según el período del contrato a desarrollar, actualmente, el contrato que se encuentra vigente entre las partes para el apoyo del proceso de ESPECIALISTAS, tiene como objeto: “PRESTAR APOYO EN LA EJECUCIÓN DEL PROCESO DE MÉDICOS ESPECIALISTAS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” E.S.E.” En un número determinado de horas, para cubrir las necesidades del servicio.*

*(...)*

*En este sentido, en el caso particular de la señora Moore Carvajal, es “AGESOC” que tiene la obligación exclusiva de responder y dar respuesta a requerimientos que se generen respecto a los requerimientos de peticionarios.*

*Ahora bien, respecto la desvinculación de la **doctora Ángela María Moore Carvajal**, es preciso manifestarle que esta no obedece a una decisión de la administración del Hospital Universitario del Valle, su vínculo era con la Agremiación, que brinda apoyo según los requerimientos para el cumplimiento del objeto contractual”.*

Señor Juez, se reitera nuevamente que la entidad no desvinculó laboralmente a la demandante pues no suscribió ningún contrato laboral o de prestación de servicios directamente con el Hospital, por lo que la reclamación del reconocimiento y pago de las prestaciones sociales a esta entidad es totalmente desacertada por cuanto el vínculo laboral lo ostentaba la demandante con AGESOC.

**AL HECHO VIGÉSIMO SEXTO: ES CIERTO,** pues la relación laboral la sostuvo siempre la demandante con AGESOC, no con el HUV como lo quiere hacer ver la señora **ÁNGELA MARÍA MOORE CARVAJAL**.

**AL HECHO VIGÉSIMO SÉPTIMO: ES CIERTO.**

**AL HECHO VIGÉSIMO OCTAVO: NO ES UN HECHO, ES UNA APRECIACIÓN SUBJETIVA DEL APODERADO DEMANDANTE.**

**AL HECHO VIGÉSIMO NOVENO: ES CIERTO,** por cuanto a esta Entidad no le corresponde ninguna responsabilidad administrativa.

**AL HECHO TRIGÉSIMO: ES CIERTO.**

**AL HECHO TRIGÉSIMO PRIMERO: ES CIERTO**, tal como se observa en las pruebas allegadas al líbello.

**AL HECHO TRIGÉSIMO SEGUNDO: ES CIERTO.**

**AL HECHO TRIGÉSIMO TERCERO: ES CIERTO.**

**AL HECHO TRIGÉSIMO CUARTO: ES CIERTO**, de acuerdo a lo que se vislumbra en las pruebas allegadas.

**AL HECHO TRIGÉSIMO QUINTO: NO ES UN HECHO**, puesto que la demandante detalla figuras jurídicas pertenecientes a los daños emergidos presuntamente entre la demandante en favor de la demandante; perjuicios que deben ser sustentados de manera clara y expresa en la pretensión de la demanda. Por lo tanto, no puede el Juez tomar en cuenta esta supuesta afirmación al no tratarse de un hecho.

Sin embargo, **NO ES CIERTO**, que la entidad hospitalaria ostente una responsabilidad que se configurara en perjuicios de los mencionados, si bien porque se ha estado reiterando que no ha habido ningún vínculo laboral que deba reconocer esta entidad.

**AL HECHO TRIGÉSIMO SEXTO: NO ES CIERTO**, no es loable colegir que la entidad hospitalaria diera un uso fraudulento a la figura del contrato sindical, **pues la demandante solicitó la afiliación ante la asociación gremial AGESOC** el 03 de septiembre de 2018 la cual fue aprobada por la Junta Directiva por Acta Ordinaria No. 078 del 19 de septiembre de 2018.

Así entonces, no puede indicar la demandante que se realizó un uso indebido o fraudulento del contrato sindical cuando fue ella misma la que solicitó la afiliación a AGESOC.

Por ende, no puede el apoderado demandante asegurar que *“el contrato sindical fue convertido en una figura que distorsionó el significado histórico del derecho de asociación sindical, propiciado la intermediación laboral y precarizando los derechos individuales y colectivos que radican en cabeza de mi prohijada”* cuando es la demandante quien quiere hacer ver que esta Entidad realizó actos fraudulentos o de mala fe.

### **III. EXCEPCIONES**

#### **1. EXCEPCIONES PREVIAS**

- FALTA DE JURISDICCIÓN O DE COMPETENCIA**

El Juzgado 21 Administrativo del Circuito de Cali decide admitir la presente demanda mediante el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, donde cuyas pretensiones principalmente se relacionan de la siguiente manera:

*“2.1.1. Oficio calendado el 24 de diciembre de 2021 (sic) con radicado 200052592020, expedido por el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E. mediante la cual se dispuso negar el vínculo laboral con la señora **Ángela María Moore Carvajal**.*





*Acto ficto o presunto, resultante de la configuración del silencio administrativo negativo por la no contestación del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E. a todas y cada una de las pretensiones contenidas en la reclamación del 21 de diciembre de 2020, vía correo electrónico, referentes al reconocimiento”*

Entre ellas, solicita que se reconozca la existencia de un contrato realidad con la demandante y por consiguiente y a título de restablecimiento del derecho, se le reconozca y pague sus derechos salariales y prestacionales en igualdad de condiciones a los demás empleados, la reliquidación, indemnización, prestaciones sociales y perjuicios.

En este orden de ideas, el artículo 30 de la Ley 2080 de 2021 que modifica el artículo 155 de la Ley 1437 de 2011, el cual establece lo siguiente:

***“Artículo 155. Competencia de los juzgados administrativos en primera instancia.***

***(...)***

***2. De los de nulidad y restablecimiento del derecho de carácter laboral que no provengan de un contrato de trabajo, cuya cuantía se controviertan actos administrativos de cualquier autoridad, sin atención a su cuantía.***

***3. De los de nulidad y restablecimiento del derecho contra actos administrativos de cualquier autoridad, cuya cuantía no exceda de quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes”.***

***(...)”.***

Sin embargo, frente a los contratos sindicales, la Corte Constitucional en sentencia T-457 de 2011, puntualizó lo siguiente:

*“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.*

***(...)***

***5.2. Siendo así las cosas, la Sala estima que, por regla general, las controversias sobre el pago de compensaciones, salarios y aportes al sistema de seguridad social integral de los afiliados partícipes en un contrato sindical, así como la aplicación de la figura de la solidaridad patronal entre el sindicato, el empresario y los terceros beneficiarios de la obra, deben agotar las instancias ordinarias laborales en procura de garantizar el debate jurídico y probatorio en el marco de un proceso judicial, además porque se constituye en la atmósfera idónea para brindar a las partes la oportunidad de ejercer el derecho a la defensa (artículo 29 Superior).***

*Esa regla general solo encuentra una excepción: cuando los derechos fundamentales de los afiliados partícipes se encuentran comprometidos gravemente al punto de causar un eventual perjuicio irremediable. Sólo en*

*esa circunstancia el amparo constitucional se habilita como mecanismo transitorio hasta tanto, dentro de un término razonable y prudencial, los afectados acudan al juez natural”.*

Significa lo anterior, que el Juzgado en conocimiento pierde competencia frente a este caso en concreto, si bien, porque lógicamente el contrato sindical al obtener unos requisitos de carácter civil, también los mismos se rigen por la materia laboral; no significa que porque la demandante laboró a través del contrato sindical en el Hospital Universitario del Valle “*Evaristo García*” E.S.E, este se deba ventilar por la Jurisdicción Contencioso Administrativo, así mismo, no se puede concluir que la demandante era funcionaria posesionada en esta entidad y mucho menos, se puede afirmar con severidad que hubo un vínculo laboral con mi representada.

De lo anterior, es preciso indicar que, por lógica, el contrato sindical deviene de una convención colectiva de trabajo además de contener requisitos sumamente aplicables en la jurisdicción ordinaria laboral.

Es importante tener en cuenta que la demandante no ha podido demostrar su calidad de ser contratista, o nombrada en provisionalidad o mucho menos que haya contratado con la entidad de manera directa que se infiera su estado de funcionaria o servidora pública con el fin de ventilarse este proceso en la jurisdicción contenciosa administrativa en cuanto al contrato sindical suscrito entre la demandante y AGESOC.

Por tal motivo, el presente asunto no debe ser conocido por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, sino que, por el contrario, deberá conocerlo la Jurisdicción Ordinaria Laboral en cuanto los argumentos anteriormente expresados.

## **2. EXCEPCIONES DE MÉRITO**

### **• FALTA EN LA CAUSA POR PASIVA**

Como se ha podido demostrar dentro de la contestación de la demanda y las pruebas allegadas a la misma, que el vínculo laboral que existía entre la demandante, era con la misma Asociación Gremial AGESOC y no con el Hospital Universitario del Valle E.S.E. toda vez que la misma entidad demandada no es sujeto de la relación jurídica sustancial puesto que la actora en principio celebró un contrato sindical el día 11 de octubre de 2018 solicitado por la misma el día 03 de septiembre del mismo año.

Así las cosas, el Hospital Universitario del Valle “*Evaristo García*” E.S.E. no es sujeto de la relación laboral, mucho menos jurídica que deba reconocer, pues tal como se ha mencionado en los hechos, no existió ningún nexo que se infiriera tal relación.

### **• COBRO DE LO NO DEBIDO:**

Esta excepción está legalmente sustentada en el hecho de no existir obligación alguna por parte de la entidad a la que represento en cancelar a la demandante sumas de dinero algunas por los conceptos que en la demanda se anotan.

- **CARENCIA DE CAUSA E INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN PREDICADA:**

La cual se hace consistir en el hecho cierto de que mi representada nada adeuda a la demandante, pues los conceptos que motivan la presente demanda van en contra vía de la realidad.

- **INEXISTENCIA DE RESPONSABILIDAD CONFORME A LA LEY.**

Se reitera que el derecho de petición que radicó la demandante fue contestado con apego y respeto a la legalidad y a las garantías constitucionales, por este motivo no existe responsabilidad alguna de la institución frente a la demandante.

Para efectos de demostrar la relación laboral entre las partes, se requiere que la actora pruebe los elementos esenciales de la misma, esto es, que su actividad en la entidad haya sido personal y que por dicha labor haya recibido una remuneración o pago y, además, debe probar que en la relación con el empleador exista subordinación o dependencia, situación entendida como aquella facultad para exigir al servidor público el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del vínculo. **Además de las exigencias legales citadas, le corresponde a la parte actora demostrar la permanencia**, es decir que la labor sea inherente a la entidad y la equidad o similitud, que es el parámetro de comparación con los demás empleados de planta, requisitos necesarios establecidos por la jurisprudencia,<sup>1</sup> para desentrañar de la apariencia del contrato de prestación de servicios una verdadera relación laboral. Todo ello con el propósito de realizar efectivamente el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.

Pues lo que se ha podido demostrar es que la relación jurídica de la demanda era para con la asociación gremial AGESOC mediante el contrato sindical suscrito entre estas partes y no con el Hospital Universitario del Valle “*Evaristo García*” E.S.E; por tal motivo no se le puede atribuir ninguna responsabilidad a esta entidad.

#### **INNOMINADA O GENERICA.**

Me refiero con ella a cualquier hecho o derecho en favor de mi representado que resultare probado dentro del proceso.

#### **IV. ARGUMENTOS DE DEFENSA Y FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA**

Sea lo primero mencionar que la demandante a lo largo del proceso no ha podido demostrar ninguna relación jurídica que conlleve a la responsabilidad de la demandada a reconocer un vínculo laboral totalmente inexistente y así mismo, en el que se ha podido demostrar que esta Entidad ha actuado de manera legal y de buena fe en todas sus actuaciones.

Así entonces, se debe precisar las siguientes consideraciones:

---

<sup>1</sup> Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección “B”, sentencia de fecha 29 de septiembre de 2005, radicación Nro. 68001-23-15-000-1998-01445-01, referencia Nro. 02990-05, actor: Mónica María Herrera Vega, demandado: Municipio de Floridablanca, C.P.: Dr. Tarsicio Cáceres Toro.

## A. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO – CONTRATO SINDICAL

En este punto vale la pena advertir que el contrato sindical es una especie de negocio jurídico reconocido en nuestro ordenamiento jurídico de acuerdo a lo estipulado en el artículo 482 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual consiste en “... *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...*”.

En otra perspectiva, según lo dispuesto en el artículo 483 del Código Sustantivo de Trabajo, el contrato sindical constituye una especie de vínculo *sui generis*, diferente del contrato de trabajo subordinado, pues supone una forma de trabajo organizado, cooperativo y auto gestionado, en el que los trabajadores, situados en un plano de igualdad, ponen al servicio de un empleador su capacidad de trabajo, para la realización de ciertas obras o la prestación de cierto servicios, a través de la representación de su organización sindical, **que responde tanto por las obligaciones ante la empresa como por las obligaciones ante los trabajadores afiliados.**<sup>2</sup>

Es importante rememorar la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Sala de Casación Laboral, sentencia del 25 de julio de 1981 cuyo radicado 7707 en el cual expresó sobre el amparo de los artículos 482 y 483 del Código Sustantivo del Trabajo:

*“En el contrato sindical, el sindicato responde por la cumplida prestación del servicio o la cabal realización de la obra, convenidos frente a la persona que los encargó. Responde también por el pago oportuno de los salarios y prestaciones sociales a que tengan derecho sus afiliados que hayan servido en la ejecución del contrato y viene a ser así en la práctica el patrono para ello, es decir, la contraparte del asalariado en los respectivos contratos individuales de trabajo que lleguen a configurarse en el desarrollo del contrato sindical.*

*Las diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato sindical son entonces muy notorias. En el primero, quien se ha comprometido a prestar el servicio o a ejecutar la labor convenida debe actuar personalmente y queda sujeto a la dependencia directa de la persona que los remunera como contraprestación, y queda ésta obligada a pagarle los salarios y las prestaciones sociales a que tenga derecho. En el contrato sindical solo le interesa a quien pidió la prestación del servicio o la ejecución de la obra que estos se realicen conforme a lo pactado y les es indiferente que sean unas u otras las personas que en concreto laboren para el cumplimiento de lo contratado. Solo responde frente al sindicato por el pago del precio estipulado como contraprestación.*

*Es entonces muy claro que cuando se intenta aplicar el régimen del contrato individual de trabajo a unos servicios que han estado regidos por un contrato sindical, la aplicación resulta indebida y se infringen tanto las normas que regulan el primero como las que reglamentan el segundo, estas últimas por falta de aplicación siendo aplicables”.*

---

<sup>2</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. SL3086-2021 radicación No. 79229. Sentencia del 30 de junio de 2021. Magistrado Ponente: **JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN**.

Posteriormente, en sentencia del 11 de febrero de 2009 de la Corte Suprema de Justicia con radicado 32756, explicó sobre lo regulado en los artículos entre 482 a 484 del Código Sustantivo de Trabajo, en el cual consideró:

*“El Contrato sindical, de la forma como está regulado en los artículos 482 a 484 del Código Sustantivo del Trabajo, bien puede considerarse sui generis, pues a pesar de sus rasgos netamente civiles, sin embargo, contiene figuras que son propias del Derecho Laboral, en tanto se exige su depósito a usanza de las convenciones colectivas de trabajo y se establece que su duración, revisión y extinción se rigen por las normas individuales del contrato de trabajo.*

*Sobre esa modalidad contractual, tiene dicho la Corte:*

*De acuerdo con la anterior definición, es claro que el contrato sindical tiene la naturaleza del contrato civil de prestación de servicios o de ejecución de obra o laborar, porque siendo uno de los sujetos del negocio jurídico el sindicato y el otro el empresario, empleador o asociación de empleadores, pero sin que opere aquí la subordinación, la autonomía jurídica, propia del contrato civil, es la nota predominante en ese tipo de relación.*

*Pues bien, el hecho de que el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo tenga dispuesto que la duración, revisión y extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo, no significa una camisa de fuerza para los contratantes en cuando no puedan convenir otras formas contractuales que se ajusten a la realidad en que pretenda desenvolverse.*

*Al respecto la Corte se ha ocupado de este particular punto, pues en la sentencia del 25 de julio de 1981, dejó consignado que “Nada se opone, por tanto, a que las partes (el sindicato y el empresario” autónomamente, dentro del marco amplio y flexible de la ley, pacten distintas modalidades de acuerdo con las circunstancias concretas y las necesidades prácticas”.*

*Lo anterior así puede afirmarse, por cuanto no puede dejarse pasar por alto que en un contrato sindical el sindicato actúa como persona jurídica y como tal tiene la fuerza y autonomía para contratar que trasciende más allá del marco individual en que se desenvuelve un contrato de trabajo, lo que supone que está frente a su contraparte en pie de igualdad”.*

En este sentido y bajo la misma perspectiva de la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado se ha pronunciado en Sentencia del 11 de mayo de 2020, Sección Segunda, Subsección B bajo el radicado No. 11001032100020160054900 donde puntualizó lo siguiente:

*“...el sindicato cumple una función doble en el escenario del contrato sindical, a saber: (i) fungir como representante de los intereses de sus afiliados ante la parte contratante y (ii) ser el responsable de los honorarios y demás prestaciones que se deben pagar a favor de quienes ejecuten el acuerdo”.*

Así mismo, que, por la esencia del contrato,

*“...se desprende la no configuración de una relación laboral entre las personas que lo ejecutan y el contratante, de manera tal que las obligaciones*





*referentes a la seguridad social derivadas de éste, derivadas de éste, corren por parte del sindicato”.*

Es decir, que tal como lo expresa estas altas corporaciones jurisdiccionales, la naturaleza del contrato sindical no configura vínculos laborales subordinados, en estricto sentido, además que la responsabilidad con los afiliados solo la tiene la asociación de gremios más no el contratante o empresario, en este sentido, el Hospital Universitario del Valle “*Evaristo García*” E.S.E. por cuanto se ha demostrado que entre la demandante y el Hospital no hubo ninguna subordinación que permitiera inferir tal relación laboral, sino que por el contrario, se ha podido establecer que dicha relación efectivamente era con la asociación gremial AGESOC.

Uno de los objetivos esenciales del contrato sindical, es mejorar los ingresos para los afiliados a la organización promoviendo el bienestar social, brindar participación activa a los sindicalizados en el desarrollo y sostenibilidad de las empresas, promover el trabajo colectivo o grupal motivando la contratación colectiva, crear confianza y transparencia en las relaciones de la empresa o empleador con los sindicatos y sus afiliados, y ser afiliados en la productividad y la calidad.

Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia T-457 de 2011 se pronunció acerca del Contrato Sindical donde señaló:

*“(…) 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 deslaborización 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 de servicio. Entonces, 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 partícipes las mismas condiciones en materia de seguridad social.*

*4.2.5. 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 (...).”*

Es importante resaltar que la Circular conjunta N° 0448 de marzo 22 de 2012 emitida por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social, prevé esta forma de contratación, con una organización sindical.

Mediante esta circular se permite a las entidades de carácter público y privado, la posibilidad de utilizar las siguientes formas de vinculación del personal a su cargo: ... “a) *Creación de plantas temporales, si se dan las condiciones establecidas en*

la ley 909 de 2004 y el decreto 1227 de 2005. b) Vinculación de personal supernumerario, en los casos contemplados en el Decreto Ley 1042 de 1978. c) Contratación de las Empresas Sociales del Estado con terceros para desarrollar las funciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59 de la ley 1438 de 2011 y en los términos de la Sentencia C- 171 de 2012. d) Contratación con empresas de servicios temporales. e) Contratos sindicales. f) Contratos de asociación público privada, cuyo objeto sea el mejoramiento o equipamiento de la infraestructura o parte de ella con los servicios conexos, mantenimiento y operación de acuerdo a la ley 1508 de 2012. g) Contratos de Prestación de Servicios en observancia de lo dispuesto en la Sentencia C- 614 de 2009.”.

Es necesario señalar que no existe relación laboral entre los afiliados partícipes y el sindicato cuando se suscribe un contrato colectivo sindical. El Ministerio de la Protección Social, en su cartilla sobre contrato sindical del 28 de abril de 2010, precisó que:

*“El afiliado partícipe en la ejecución del contrato sindical no es trabajador del sindicato porque éste lo componen los mismos afiliados y ejecutan dicho contrato sindical en desarrollo del contrato colectivo, no encontrándose el elemento esencial de la subordinación. Esta relación se rige por principios democráticos, de autogestión, colaboración y de autorregulación donde los afiliados actúan en un plano de igualdad.*

***Entre el afiliado partícipe y la organización sindical no existe una relación laboral y en consecuencia no hay contrato de trabajo.** No obstante, el sindicato dada su finalidad compensará a éstos, por su contribución en la ejecución del contrato sindical, con los beneficios definidos en la asamblea de afiliados, en el reglamento y en el contrato sindical.”* (Subrayas fuera de texto)

Del mismo modo, la Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia T-457/11, analizó el tema de los contratos colectivos sindicales en Colombia, e identificó la naturaleza jurídica y características más relevantes así:

*“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. Ahora bien, en el contrato sindical intervienen el empresario-empleador y la organización sindical. Las personas que se afilian al sindicato para prestar sus servicios o realizar las obras encomendadas a través de dicho contrato, se denominan afiliados partícipes. Cabría entonces una pregunta: **¿Los afiliados partícipes que están bajo la modalidad del contrato sindical tienen un contrato de trabajo con la organización sindical? La respuesta es no, porque no existe el elemento esencial de la subordinación propio del contrato de trabajo.** El afiliado partícipe durante la ejecución del contrato sindical compone el sindicato y se encuentra en un plano de igualdad con éste frente a la distribución de los ingresos provenientes del contrato, al punto que recibe compensaciones y son sujetos de ciertas deducciones, las cuales para todos sus efectos se asimilan al concepto de salario, de acuerdo con lo definido en la asamblea de afiliados, en el reglamento y en el contrato sindical. Quiere ello decir que entre el sindicato y los afiliados partícipes no existe como tal una relación empleador-trabajador, pues si se*

viera desde la óptica contraria comprometería gravemente el derecho de sindicalización en Colombia (artículo 39 Superior), toda vez que quienes se agrupan para defender sus intereses laborales en contra del empleador, resultaría a su vez detentando la figura de patrono a través de la persona jurídica que constituye el sindicato, situación que resulta ser un contrasentido. A lo que sí está obligado el sindicato como directo responsable, es a la administración del sistema de seguridad social integral, es decir, todo lo relacionado con la afiliación, retiro, pago y demás novedades que presenten los afiliados partícipes, y ello por expresa disposición del numeral 7° del artículo 5° del Decreto 1429 de 2010. La Sala resalta que el contrato sindical se caracteriza por ser solemne, nominado y principal, realizado en ejercicio de la libertad sindical, que goza de autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato. Adicionalmente, en virtud de él, (i) el sindicato contratista responde porque sus afiliados presenten los servicios o ejecuten la obra contratada; (ii) el representante legal de la organización sindical como encargado de suscribir el contrato sindical, ejerce la representación de los afiliados que participan en el mismo; (iii) el sindicato se asimila, sin serlo como quedo dicho, a un empleador sin ánimo de lucro por expresa disposición de la ley laboral y, (iii) en caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores quedan facultados para continuar prestando sus servicios mientras dure la vigencia del contrato y en las condiciones inicialmente estipuladas. 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." (Lo resaltado para destacar)

Otro aspecto importante a tener en cuenta, es que el Ministerio del Trabajo ha precisado que:

*"Conforme a lo anterior, los empleadores pueden optar por el contrato sindical y cuando se vaya a contratar la prestación de servicios o ejecución de obras deberán evaluar en primer lugar la posibilidad de contratar por medio del contrato sindical, el cual por su propia naturaleza privilegia la participación de los trabajadores sindicalizados, denominados **afiliados partícipes**, en la ejecución de tareas en la misma empresa, se trata por demás de una figura que ha sido contemplada por la OIT a través de sus convenios, bajo el objetivo de proteger a los sindicatos independientemente de la forma de asociación..."*<sup>3</sup>

Mediante el Decreto Reglamentario 036 de 2016, artículo 2.2.2.1.16., se define el contrato sindical en los siguientes términos:

*"El contrato sindical es el que celebran uno o varios sindicatos trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de*

---

<sup>3</sup> Concepto No. 147869 del 29 de agosto de 2014 emitido por la Coordinadora Grupo interno de Trabajo de Atención de Consultas en materia de Seguridad Social Integral Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo.



*servicios o ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Es de naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal.”*

Así las cosas, y con fundamento en lo expuesto, se evidencia que, para la prestación de los servicios requeridos por el HUV, en condiciones de calidad y seguridad adecuadas, es jurídicamente viable contratar el apoyo a los procesos y subprocesos respectivos con un sindicato de reconocida experiencia y capacidad financiera y administrativa para prestar estos servicios, permitiendo que se cumpla la misión institucional.

### **B. NECESIDAD Y CONVENIENCIA QUE SE PRETENDE SATISFACER CONTRATANDO EL APOYO A LOS PROCESOS Y SUBPROCESOS RESPECTIVOS**

El Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E, es una IPS pública de Nivel III-IV que presta el servicio de salud a toda la población del sur occidente del país, contratando servicios con EPS, ARS y la Secretaría de Salud Departamental, en la atención de pacientes vinculados y no vinculados de muy escasos recursos, sin capacidad de pago y que no se encuentran afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud y carecen de una EPS o ARS; igualmente presta la atención a todos los pacientes independientemente que estén o no vinculados a los regímenes contributivo, subsidiado. Etc., porque conjugamos fielmente nuestra misión constitucional y legal de preservar la salud en conexidad con el derecho fundamental a la vida de todos los usuarios que demanden nuestros servicios.

El solo crecimiento vegetativo de la población y los problemas de violencia e inseguridad en el sur occidente colombiano que hacen necesario que el H.U.V. en beneficio de la población más pobre mantenga al menos la misma capacidad resolutive y de respuestas por parte del equipo humano, lo cual solo se puede lograr realizando la contratación externa de los servicios en el Área Asistencial (Profesionales, técnicos y auxiliares en el área médica) y obviamente servicios técnicos y profesionales para el área administrativa. Adicionalmente ha sido de conocimiento público que el Hospital hace muchos años no cuenta con la capacidad instalada, el personal ni los recursos suficientes para la realización o ejecución de actividades o procesos totales y sobre todo en todo el año cuando algunos meses son de mínima demanda y en otras épocas del año de mucha más demanda de servicios médicos y de igual manera en el área administrativa.

La misión del Hospital es brindar como Empresa Social del Estado, servicios de promoción y prevención, fomento y rehabilitación en salud en los diferentes niveles de complejidad, a la comunidad del Sur occidente colombiano, afiliados y no afiliados al sistema general de seguridad social en salud, asegurando el equilibrio financiero; ofreciendo servicios en la alta tecnología y garantizando la calidad de la atención con personal humanizado, motivado y altamente comprometido.

### **C. EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS EN LAS RELACIONES LABORALES Y CARGA DE LA PRUEBA EN CABEZA DEL “EMPLEADO”.**

El artículo 25 constitucional, establece que el trabajo es un derecho fundamental que goza “...en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.”. De ahí que se decida proteger a las personas que bajo el ropaje de un contrato de prestación de servicios cumplan funciones y desarrollen actividades en las mismas condiciones que los trabajadores vinculados al sector público o privado, para que



reciban todas las garantías de carácter prestacional, independientemente de las formalidades adoptadas por las partes contratantes.

Ahora bien, para efectos de demostrar la relación laboral entre las partes, se requiere que la actora pruebe los elementos esenciales de la misma, esto es, que su actividad en la entidad haya sido personal y que por dicha labor haya recibido una remuneración o pago y, además, debe probar que en la relación con el empleador exista subordinación o dependencia, situación entendida como aquella facultad para exigir al servidor público el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del vínculo.

**Además de las exigencias legales citadas, le corresponde a la parte actora demostrar la permanencia**, es decir que la labor sea inherente a la entidad y la equidad o similitud, que es el parámetro de comparación con los demás empleados de planta, requisitos necesarios establecidos por la jurisprudencia,<sup>4</sup> para desentrañar de la apariencia del contrato sindical en una verdadera relación laboral. Todo ello con el propósito de realizar efectivamente el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. Adicional a lo anterior, y sin perjuicio de que pueda declararse la existencia de la relación laboral y puedan reconocerse derechos económicos laborales a quien fue vinculado bajo la modalidad de contrato sindical que ocultó una verdadera relación laboral, por este sólo hecho de estar vinculado no se le puede otorgar la calidad de empleado público, dado que para ello es necesario que se den los presupuestos de nombramiento o elección y su correspondiente posesión como lo ha reiterado esta Corporación.<sup>5</sup> (Subrayado fuera del texto original)

#### **D. INEXISTENCIA DE LA CONFIGURACIÓN DEL CONTRATO REALIDAD.**

El Consejo de Estado ha explicado que para la configuración del contrato realidad o que se configure la relación laboral solicitada, deben demostrarse tres (3) elementos que son propios de esta figura, así: **i) la prestación personal del servicio; ii) la remuneración como contraprestación de este, y iii) en especial, la continuada subordinación laboral y dependencia del trabajador respecto del empleador, consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada**<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección “B”, sentencia de fecha 29 de septiembre de 2005, radicación Nro. 68001-23-15-000-1998-01445-01, referencia Nro. 02990-05, actor: Mónica María Herrera Vega, demandado: Municipio de Floridablanca, C.P.: Dr. Tarsicio Cáceres Toro.

<sup>5</sup> En sentencia del 28 de julio de 2005, Exp. 5212-03, con ponencia del doctor Tarcisio Cáceres Toro, se efectuó un análisis de la forma de vinculación de los empleados públicos, precisando que:

“para que una persona natural desempeñe un EMPLEO PÚBLICO, EN CALIDAD DE EMPLEADO PÚBLICO (RELACIÓN LEGAL Y REGLAMENTARIA) que se realice su ingreso al servicio público en la forma establecida en nuestro régimen, vale decir, requiere de la designación válida (nombramiento o elección, según el caso) seguida de la posesión, para poder entrar a ejercer las funciones del empleo.

Con ello la persona nombrada y posesionada es quien se halla investida de las facultades y debe cumplir sus obligaciones y prestar el servicio correspondiente.

Se tiene entonces que no por el hecho de haber laborado para el Estado se adquiere la calidad de empleado público, dadas las condiciones especiales que se predicán de dicha vinculación establecidas en la Constitución y la Ley.

<sup>6</sup> Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A, sentencia del 25 de noviembre de 2021, radicado 1066-20





De lo anterior, se considera que el objeto que se estableció en el contrato sindical suscrito entre la demandante y AGESOC era precisamente la establecida en la cláusula primera del convenio colectivo sindical No. 1573 en el que se especificó lo siguiente:

*“El objeto del presente convenio, es acordar las condiciones de la relación de trabajo colectivo laboral con el AFILIADO – PARTÍCIPE de conformidad al Art. 2.2.2.1.28 del Decreto 036/2016 en armonía a las políticas reglamentarias colectivas que se le asigne, bajo una actividad y gestión de ejecuciones anexas que hace parte del manual de trabajo colectivo para el desarrollo del servicio acordado mediante el contrato sindical suscrito con el Empresario”.*

Por lo tanto, el Juez debe realizar una valoración bajo las reglas de la sana crítica de las pruebas allegas al proceso, donde se puede observar que primero las actividades desarrolladas por la demandante no estuvieron acompañadas de una dependencia o subordinación continuada y segundo, los elementos constitutivos de una verdadera relación laboral, tampoco existen porque tampoco se cumplieron los requisitos esenciales para la configuración de un contrato laboral.

Es más, se puede observar en las pruebas anexadas por la demandante, (folios 75 a 77 del pdf de pruebas) certificado de pago de Coomeva EPS S.A. donde simplemente se puede vislumbra que la entidad que realizaba los aporte era la misma Asociación Gremial AGESOC y no el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E.

Así mismo, los abonos realizados a la cuenta bancaria de la demanda, (ver folios 36 a 66 del pdf de las pruebas) se puede denotar que la mismas son variables además de no provenir por el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García”

E.S.E., es decir, que se puede demostrar con estas pruebas que no existía ninguna subordinación o dependencia con la entidad demandada.

Además de ello, no existe prueba fehaciente que permita inferir que realmente estuviera subordinada por alguna persona directa del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E.

CERTIFICA:

Que se han realizado aportes por: ANGELA MARIA MOORE CARVAJAL identificado(a) con CC-1107034570 del Régimen Contributivo al Sistema General de Seguridad Social en Salud, entre 201810 y 202201 y se encuentra en estado ACTIVO.

Identificación	Nombre	Periodo	Fecha Pago	IBC	Cotización	UPC Adicional
NI-900477822	ASOCIACION DE ANESTESIA Y DOLOR	202201	07/01/2022	8.479.000	1.059.900	0
NI-900477822	ASOCIACION DE ANESTESIA Y DOLOR	202112	06/12/2021	5.842.000	730.300	0
CC-1107034570	ANGELA MARIA MOORE CARVAJAL	202112	07/01/2022	908.526	113.600	0
NI-900477822	ASOCIACION DE ANESTESIA Y DOLOR	202111	05/11/2021	1.105.000	138.200	0
CC-1107034570	ANGELA MARIA MOORE CARVAJAL	202109	11/10/2021	3.900.000	487.500	0
CC-1107034570	ANGELA MARIA MOORE CARVAJAL	202108	01/09/2021	1.136.000	142.000	0
CC-1107034570	ANGELA MARIA MOORE CARVAJAL	202107	19/08/2021	3.000.000	375.000	0
CC-1107034570	ANGELA MARIA MOORE CARVAJAL	202106	14/07/2021	3.000.000	375.000	0
CC-1107034570	ANGELA MARIA MOORE CARVAJAL	202105	12/05/2021	3.000.000	375.000	0
CC-1107034570	ANGELA MARIA MOORE CARVAJAL	202104	14/07/2021	3.000.000	375.000	0
CC-1107034570	ANGELA MARIA MOORE CARVAJAL	202103	14/04/2021	4.000.000	500.000	0
CC-1107034570	ANGELA MARIA MOORE CARVAJAL	202102	03/03/2021	5.000.000	625.000	0
CC-1107034570	ANGELA MARIA MOORE CARVAJAL	202101	03/03/2021	6.000.000	750.000	0
CC-1107034570	ANGELA MARIA MOORE CARVAJAL	202012	14/01/2021	3.000.000	375.000	0
CC-1107034570	ANGELA MARIA MOORE CARVAJAL	202011	14/01/2021	4.000.000	500.000	0
CC-1107034570	ANGELA MARIA MOORE CARVAJAL	202010	20/10/2020	2.000.000	250.000	0
CC-1107034570	ANGELA MARIA MOORE CARVAJAL	202009	20/10/2020	2.000.000	250.000	0
NI-900522923	ASOCIACION GREMIAL ESPECIALIZAD	202008	04/09/2020	2.592.000	324.000	0

Demostrando con ello que no se configura ninguna relación laboral por no cumplirse los requisitos esenciales del contrato realidad o un verdadero vínculo laboral.

- I. PRONUNCIAMIENTO FRENTE A LAS PRETENSIONES O CONDENAS:
- II. PETICION CONCRETA DE PRUEBAS QUE EL DEMANDADO PRETENDE HACER VALER DENTRO DEL PROCESO. DOCUMENTALES:

1. Fotocopia de la cédula de ciudadanía, acta de posesión y nombramiento del gerente general del H.U.V
- Téngase como pruebas documentales las aportadas por la parte demandante en los aspectos que favorezcan al Hospital.

PRONUNCIAMIENTOS SOBRE LAS PRUEBAS SOLICITADAS POR LA PARTE DEMANDANTE:

Me permito solicitar que no se decreten las siguientes pruebas por ser totalmente inconducentes e impertinentes:

- DECLARACIÓN EXTRAJUICIO SUSCRITA POR LA DEMANDANTE.

Como es sabido, el valor probatorio de la declaración Extra juicio en la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, no es válida, por cuanto, la falta de ratificación al interior del proceso y su recaudo sin presencia de la parte accionada, la priva de cualquier valor demostrativo.



Por tal motivo, solicito al Juez no darle plena validez a la declaración Extra juicio aportada por la parte demandante.

#### • INTERROGATORIO DE PARTE

Así mismo, no puede tenerse en cuenta el interrogatorio de parte solicitado por la parte demandante en el proceso *sub júdice*, ya que a lo sujetos procesales quienes cita, se encuentra de esta forma el representante legal del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E. Ahora bien, el artículo 217 de la Ley 1437 de 2011 indica:

***“Declaración de representantes de las entidades públicas. No valdrá la confesión de los representantes de las entidades públicas cualquiera que sea el orden al que pertenezcan o el régimen jurídico al que estén sometidas”.***

Así las cosas, la solicitud de interrogatorio de parte no puede ser decretado, pues esta tiene origen en la respuesta a una serie de preguntas formuladas por la parte interesada en llevar a cabo el medio probatorio, erigiéndose éste en una forma de provocar la confesión. De este modo, el operador administrativo no puede acceder a la solicitud de interrogatorio de parte, ya que la misma Entidad tal como lo estipula el artículo 2017, no puede realizar declaraciones o confesiones de los hechos formulados en cada demanda contra el Estado.

#### A. ANEXOS.

Acompaño a la presente contestación de la demanda los documentos relacionados en el acápite de pruebas.

#### B. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Invoco para esta contestación los artículos 138 del código administrativo y de lo contencioso administrativo y artículo 96 y siguientes del Código General del Proceso.

#### C. NOTIFICACIONES.

- Mi poderdante y la suscrita apoderada recibiremos notificaciones en la Secretaria del Juzgado o la sede del Hospital, ubicado en la Calle 5ª # 36-08 de la Ciudad de Santiago de Cali. Las notificaciones electrónicas al correo [procesosordinarioslaboral@huv.gov.co](mailto:procesosordinarioslaboral@huv.gov.co)

Del Señor Juez,

Respetuosamente;

*Kristina Rivera Galindo*

**CRISTINA RIVERA GALINDO**

C.C. 1.130.669.380 de Cali.

T.P. 295.985 del CS de la J.