	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S. E	CÓDIGO	FOR-HUV-HUV-025		
		VERSIÓN	1	Página 1 de 8	
	FORMATO ACTA DE REUNIÓN	FECHA DE EMISIÓN	DÍA 26	MES 10	AÑO 2020

COMITÉ DE CONCILIACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL
HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” E.S.E.

ACTA No. 068

1. DATOS GENERALES DE LA REUNIÓN:

FECHA: 26 DE SEPTIEMBRE DE 2024
LUGAR: OFICINA JURÍDICA
HORA DE INICIO: 10:00 A.M.
HORA DE FINALIZACIÓN: 11:00 A.M.
MODERADOR: CHRISTIAN EDUARDO COPETE COSSIO

2. OBJETIVO DEL COMITÉ

En Santiago de Cali, siendo las 10:00 A.M., del 26 DE SEPTIEMBRE DE 2024, se lleva a cabo la sesión ordinaria del Comité de Conciliación y Defensa Judicial del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García”.

Se verifica que se hubiere hecho en debida forma la citación a los miembros del comité, confirmándose la asistencia de cada uno de ellos. Igualmente, se valida que existe Quorum para deliberar y tomar decisiones sobre los casos sometidos a estudio, tal y como lo disponen la Resolución No. GG-0255-2021 de enero 27 de 2021 “Por medio de la cual se adopta el reglamento interno del Comité de Conciliación y Defensa Judicial del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E.” el Decreto 1069 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho” y Decreto 1167 de 2016 “Por el cual se modifican y se suprimen algunas disposiciones del Decreto 1069 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho”.

La decisión del Comité de Conciliación y Defensa Judicial acerca de la viabilidad de conciliar no constituye ordenación del gasto, según lo dispone el parágrafo del Artículo 2.2.4.3.1.2.2. del Decreto 1069 de 2015.

3. ASISTENCIA:

3.1. Verificación del Quorum

- 1. Dr. IRNE TORRES CASTRO – Gerente General – Presidente del Comité
- 2. Dra. VIVIANA BOLAÑOS FERNÁNDEZ – Jefe de Oficina Asesora Jurídica (Secretaria Técnica)
- 3. Dra. SULAY CORDOBA RANGEL - Subgerente Financiera
- 4. Dr. RAFAEL PEREZ MANQUILLO - Subgerente Administrativo
- 5. Dra. MARISOL BADIEL OCAMPO – Subgerente de Servicios de Salud (Encargada)
- 6. Dr. ERVIN RIZO TIGREROS – Jefe Oficina de Control Interno
- 7. Dr. CHRISTIAN EDUARDO COPETE COSSIO - Abogado – Apoderado Judicial


4. ORDEN DEL DÍA

Someter a consideración del comité, las conciliaciones Prejudiciales y Judiciales en donde figura como convocado o demandado el Hospital Universitario del Valle, con el fin de transmitir la postura de la institución frente a las pretensiones, para ello, el abogado encargado del proceso judicial realizará un estudio jurídico detallado del caso y presentará recomendaciones al Comité, de acuerdo a sus consideraciones.

5. DESARROLLO DE LA REUNIÓN:

La presente reunión tiene como finalidad evaluar la NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO que se refiere a continuación, para determinar la postura de Conciliación en relación con la audiencia de Conciliación de que trata el art. 180 del CPACA, programada por el JUZGADO VEINTIUNO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE CALI dentro del trámite del proceso de referencia, de conformidad con los hechos que pasan a describirse:


616

	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S. E	CÓDIGO	FOR-HUV-HUV-025		
		VERSIÓN	1	Página 2 de 8	
	FORMATO ACTA DE REUNIÓN	FECHA DE EMISIÓN	DÍA 26	MES 10	AÑO 2020

Despacho de Conocimiento (a):	JUZGADO VEINTIUNO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE CALI
Demandante (s):	ÁNGELA MARÍA MOORE CARVAJAL
Demandado (s):	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E. Y OTROS
Medio de Control:	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
Radicación:	76001333302120220004000

HECHOS MÁS RELEVANTES DE LA DEMANDA

- Indica la demanda que la señora **Ángela María Moore Carvajal**, nacida el 7 de septiembre de 1985, es médica especializada en anestesiología y reanimación, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.107.034.570, expedida en Cali.
- Desde el 8 de julio de 2006, la señora Moore Carvajal tiene la custodia y manutención de su hijo **Juan Diego Cabal Moore**, lo que, a su decir, la califica como madre cabeza de familia.
- Agrega que se encuentra afiliada a la **EPS COOMEVA** para salud y a **COLPENSIONES** para pensiones.
- La señora Moore Carvajal dice que laboró como **Médica Especialista** para el Hospital Universitario del Valle mediante un Convenio Colectivo (No. 201-1573) desde el **1 de octubre de 2018**, a través de la Asociación Gremial Especializada en Salud del Occidente (**AGESOC**), prestando sus servicios directamente en la planta física del hospital.
- Posteriormente, la señora Moore Carvajal narra a través de su apoderado judicial que firmó un segundo contrato con AGESOC para prestar el servicio de **hemodinamia** en el Hospital Universitario del Valle.
- Cuenta la actora, que entre sus funciones estaban realizar **cirugías de urgencias**, atender **turnos de urgencias**, **cirugías programadas** y **ortopedia**, prestar servicios en **hemodinamia**, realizar **turnos de consulta externa** y ofrecer **sedación en endoscopia y colonoscopia**, cumpliendo turnos de hasta **145 horas semanales** coordinados por la programación de cirugía del Hospital.
- Los turnos eran principalmente de **7:00 A.M. a 7:00 P.M.** y en ocasiones de **7:00 P.M. a 7:00 A.M.**, dependiendo de la complejidad de las urgencias.
- La compensación inicial pactada fue de **\$1.200.000**, incrementada con conceptos como **subsido sindical**, **auxilio familiar**, **auxilio de movilidad** y **beneficio por excedentes**, resultando en un salario mensual variable entre **\$5.400.000** y **\$24.287.522**, según las horas programadas.
- Los pagos, efectuados a través del banco BBVA, variaban en función de las horas asignadas, dándose prioridad a los anestesiólogos de la planta del hospital.
- Narra que, a pesar de los salarios variables devengados por la señora **Ángela María Moore Carvajal**, **AGESOC** realizaba los aportes a seguridad social (salud y pensión) con un ingreso base de cotización de **\$1.200.000**, y se aplicó una retención en la fuente de **\$13.213.670** durante su periodo laboral.
- Comunica la actora que, la **jefe directa** de la demandante era la doctora **Doris Cristina Piamba**, anestesióloga del **Hospital Universitario del Valle - Evaristo García E.S.E.**, quien, a su decir, asignaba turnos y supervisaba su trabajo. Que la demandante debía cumplir con los horarios y labores impuestas a su decir, por el hospital, usando las instalaciones y herramientas de la entidad.
- La demandante siempre cumplió sus funciones como médica especialista con profesionalismo, sin haber recibido llamados de atención ni haber cometido omisiones en el desarrollo de su labor. Durante el periodo **01 de octubre de 2018 al 31 de octubre de 2020**, fue a favor y en beneficio exclusivo del hospital.
- Añade la activa, que a pesar de estar vinculada formalmente a **AGESOC**, las actividades realizadas y las condiciones de trabajo apuntan a la existencia de una **relación laboral encubierta** con el **Hospital Universitario del Valle E.S.E.** a su juicio, el hospital ejercía control

	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S. E	CÓDIGO	FOR-HUV-HUV-025		
		VERSIÓN	1	Página 3 de 8	
	FORMATO ACTA DE REUNIÓN	FECHA DE EMISIÓN	DIA 26	MES 10	AÑO 2020

sobre sus labores y tenía la potestad de suspenderla o sancionarla, confirmando que su vínculo no era de una simple "afiliada partícipe" de una asociación sindical, sino que configuraba los elementos de un contrato laboral.

- 14. El 31 de agosto de 2020, la demandante fue notificada verbalmente por AGESOC sobre la terminación de su contrato sin justa causa, sin recibir las prestaciones sociales correspondientes. Esta notificación fue realizada dentro de las instalaciones del hospital.
- 15. Comenta la parte demandante que ni AGESOC ni el Hospital Universitario del Valle E.S.E. pagaron las prestaciones sociales, vacaciones o indemnizaciones que le correspondían a la demandante tras la terminación del vínculo laboral.
- 16. El 21 de diciembre de 2020, se presentó una solicitud formal al hospital para el reconocimiento de un contrato realidad y las prestaciones derivadas de la relación laboral. El hospital rechazó esta petición el 24 de diciembre de 2020, argumentando que la relación laboral era con AGESOC, no con el hospital.
- 17. La demandante solicitó diversa documentación tanto al hospital como a AGESOC para respaldar sus pretensiones, pero la información no fue suministrada en su totalidad. Posteriormente, se realizó una audiencia de conciliación extrajudicial ante la Procuraduría General de la Nación, la cual fue fallida debido a la negativa del hospital de presentar una fórmula conciliatoria.
- 18. La demandante reclama daños emergentes, como la pérdida de ingresos tras la terminación de su relación laboral y la dificultad de cubrir sus obligaciones financieras. También alega lucro cesante por la falta de ingresos futuros, así como un daño moral derivado de la incertidumbre económica y su impacto en su hijo menor.
- 19. En conclusión, sobre el uso del Contrato Sindical la parte actora argumenta que el Hospital Universitario del Valle E.S.E. y AGESOC utilizaron de forma indebida la figura del contrato sindical, transformándolo en una herramienta de intermediación laboral que perjudicó los derechos de la trabajadora, desviando el propósito de proteger las libertades sindicales. Esto habría permitido la precarización de sus derechos laborales.

En suma, los hechos expuestos intentan acreditar la existencia de una relación laboral directa con el Hospital Universitario del Valle E.S.E., encubierta bajo la figura del contrato sindical, vulnerando los derechos laborales de la demandante.


PETICIÓN:

Se convoca al Comité de Conciliación y Defensa Judicial, para definir la posición de la entidad en el siguiente caso: Recibimos notificación de la demanda Ordinaria de Primera Instancia del JUZGADO VEINTIUNO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE CALI, quien mediante Auto Interlocutorio No. 166 del 25 de Febrero de 2022, admitió la demanda y mediante Auto Interlocutorio No. 1021 del 24 de Septiembre de 2024 fijo fecha y hora para el 31 de Octubre de 2024, a las 9:00 AM, para la celebración de la audiencia de conciliación no presencial sincrónica, dentro del medio de control NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO instaurado por la señora ÁNGELA MARÍA MOORE CARVAJAL, quien solicita:

PRETENSIONES PRINCIPALES DE LA DEMANDA:

- 1. Nulidad de actos administrativos:
 - ✚ Nulidad del oficio del 24 de diciembre de 2021, mediante el cual el Hospital negó la existencia de un vínculo laboral con la demandante.
 - ✚ Nulidad del acto ficto generado por el silencio administrativo ante la solicitud presentada el 21 de diciembre de 2020, en la cual se pedía el reconocimiento de un contrato realidad y el pago de derechos laborales.
- 2. Restablecimiento de derechos:
 - ✚ Declarar la existencia de una relación laboral de carácter público entre la demandante y el Hospital desde el 1 de octubre de 2018 hasta el 31 de octubre de 2020, bajo el principio de primacía de la realidad.

6, 8

	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S. E	CÓDIGO	FOR-HUV-HUV-025		
		VERSIÓN	1	Página 4 de 8	
	FORMATO ACTA DE REUNIÓN	FECHA DE EMISIÓN	DIA	MES	AÑO
			26	10	2020

- ✚ Reconocer y pagar los derechos salariales y prestacionales correspondientes a la demandante como si hubiese sido una empleada pública adscrita al Hospital, incluyendo cesantías, intereses a las cesantías, primas, bonificaciones, horas extras, indemnización por vacaciones no disfrutadas, entre otros emolumentos.
- ✚ Reconocer la liquidación de los aportes al sistema de seguridad social (pensiones, salud, riesgos laborales) conforme a los salarios de un empleado público del Hospital que desempeñara funciones similares a las de la demandante.
- ✚ Indemnización por despido injusto y por falta de pago o pago parcial de prestaciones sociales, conforme a lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), y sanción moratoria por no consignar el auxilio de cesantías.
- ✚ Reconocer y pagar los aportes parafiscales (SENA, ICBF, Ministerio de Educación, ESAP) y demás aportes al sistema de compensación familiar durante el periodo de vinculación.

3. Perjuicios e indemnizaciones:

- ✚ Indemnización por perjuicios morales a la demandante, estimada en 100 SMLMV.
- ✚ Indexación e intereses legales sobre los valores adeudados desde la terminación de la relación laboral hasta la ejecución de la sentencia.
- ✚ Condena en costas procesales a favor de la demandante.

4. Cumplimiento de la sentencia:

- ✚ Obligación de hacer por parte del Hospital para dar cumplimiento a la sentencia, conforme a lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

En el presente caso, el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” E.S.E., luego de analizar las normas pertinentes en cuanto al particular, conceptúa que la señora ÁNGELA MARÍA MOORE CARVAJAL NO le asiste derecho a lo pretendido por las siguientes razones:

6. ANALÍISIS JURÍDICO:

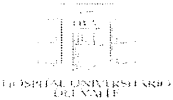
En lo que respecta al presente caso sometido al análisis del Comité de Conciliación y Defensa Judicial, en mi calidad de Apoderado Judicial y como parte integrante del grupo de Defensa Judicial de la Oficina Asesora Jurídica del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “Evaristo García” E.S.E., me permito manifestar las siguientes consideraciones:

En el presente caso, el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E., se enfrenta a una demanda en la que se alega la existencia de una relación laboral hipotéticamente encubierta, concretamente con la señora Ángela María Moore Carvajal.

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia establece que el trabajo es un derecho fundamental y goza de especial protección del Estado. No obstante, también es indispensable que quien alega la existencia de una relación laboral demuestre los elementos que la configuran, tales como la subordinación, la permanencia de la labor y la similitud con otros trabajadores de planta. Estos elementos son esenciales para que se aplique el principio de la primacía de la realidad, que permite desentrañar la verdadera naturaleza de las relaciones contractuales, aun cuando las formas jurídicas adoptadas señalen otra cosa, como en el caso de un contrato de prestación de servicios.

En este sentido, el Hospital Universitario del Valle ha suscrito contratos sindicales, una figura permitida por el Código Sustantivo del Trabajo (artículos 482-484) y desarrollada inicialmente por el Decreto 1429 de 2010, que permite a los sindicatos participar en la gestión empresarial. A través de estos contratos, las organizaciones sindicales proporcionan personal para la ejecución de servicios específicos sin que exista subordinación o dependencia directa entre el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” E.S.E., y los trabajadores del sindicato. Esta modalidad es legítima y no existió una relación laboral entre la señora Moore Carvajal y la institución.

El Régimen de Contratación del Hospital y la Ley 550 de 1999

	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S. E	CÓDIGO	FOR-HUV-HUV-025		
		VERSIÓN	1	Página 5 de 8	
	FORMATO ACTA DE REUNIÓN	FECHA DE EMISIÓN	DIA 26	MES 10	AÑO 2020

Es importante también tener en cuenta el marco financiero y administrativo bajo el cual opera el **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” E.S.E.**, especialmente considerando su grave crisis financiera desde 1999 y el incumplimiento de su programa de saneamiento fiscal. La institución ha estado sujeta a diversas medidas de reestructuración y acuerdos de reestructuración de pasivos, lo que ha forzado una racionalización de los gastos, incluyendo la contratación de personal mediante figuras como los contratos sindicales. Esto responde a la necesidad de la entidad de mantener su operatividad dentro de los principios de eficiencia, eficacia y economía establecidos por la **Ley 550 de 1999** y la **Ley 1438 de 2011**.

Necesidad y Conveniencia de Contratar Apoyo a los Procesos y Subprocesos Respectivos

El Hospital Universitario del Valle "Evaristo Garcia" E.S.E., es una institución pública de salud de nivel III-IV que presta servicios a una amplia población del suroccidente colombiano, incluyendo a pacientes afiliados y no afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Dada la naturaleza de la misión y el crecimiento constante de la demanda de servicios médicos, resulta necesario y conveniente para el Hospital contratar apoyo externo para garantizar la continuidad y calidad de la atención.

Las razones que justifican esta necesidad son:

- 1. Crecimiento poblacional y problemas de seguridad:** El incremento vegetativo de la población y los problemas de violencia e inseguridad en la región aumentan la demanda de servicios médicos, requiriendo que el Hospital Universitario del Valle "Evaristo Garcia" E.S.E., mantenga o incremente su capacidad de respuesta.
- 2. Limitaciones en capacidad y recursos:** El Hospital Universitario del Valle "Evaristo Garcia" E.S.E., ha enfrentado limitaciones en su capacidad instalada, personal y recursos financieros, lo que dificulta la atención óptima sin apoyo externo, especialmente en épocas de alta demanda.
- 3. Variabilidad en la Demanda de Servicios:** La fluctuación estacional en la demanda de servicios médicos y administrativos hace necesaria la contratación flexible de personal para adaptarse a las necesidades cambiantes.
- 4. Cumplimiento de la Misión Institucional:** Para cumplir con su misión constitucional y legal de brindar servicios de salud de calidad, el Hospital Universitario del Valle "Evaristo Garcia" E.S.E., requiere personal humanizado, motivado y altamente comprometido, lo cual se logra complementando su planta con contrataciones externas especializadas.

Principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones laborales y carga de la prueba en cabeza del "actor"


El **artículo 25 de la Constitución Política de Colombia** establece que el trabajo es un derecho fundamental que goza de especial protección del Estado. Sin embargo, para que se configure una relación laboral y se protejan los derechos prestacionales correspondientes, es necesario que se demuestren los elementos esenciales de dicha relación:

- A. Prestación personal del servicio:** Que el trabajador haya prestado sus servicios de manera personal a la entidad.
- B. Remuneración:** Que haya recibido una contraprestación económica por sus servicios.
- C. Subordinación o dependencia:** Que exista una facultad del empleador para impartir órdenes en cualquier momento sobre el modo, tiempo o cantidad de trabajo, manteniendo dicha subordinación durante toda la relación.

La carga de la prueba recae sobre la parte actora (la demandante), quien debe aportar evidencias que demuestren la existencia de estos elementos para desvirtuar la naturaleza del contrato sindical y configurar una verdadera relación laboral. Sin embargo, aun en el caso de demostrarse estos elementos, no se le puede otorgar automáticamente la calidad de empleado público, ya que para ello es necesario cumplir con los requisitos de nombramiento o elección y posesión establecidos legalmente.

Aunque el **principio de primacía de la realidad (artículo 53 de la Constitución)** permite desvirtuar la apariencia de una relación contractual formal para identificar una relación laboral oculta, la carga de la prueba recae sobre la parte que alega la existencia de dicha relación laboral. Esto ha sido reiterado en varias sentencias, como la **Sentencia SL4439-2019 de la Corte Suprema de Justicia**, que señala que el trabajador debe demostrar que existieron subordinación y dependencia durante la ejecución del contrato. En este caso, la demandante no ha aportado pruebas suficientes que acrediten una subordinación o dependencia respecto al hospital.

61

	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S. E	CÓDIGO	FOR-HUV-HUV-025		
		VERSIÓN	1	Página 6 de 8	
	FORMATO ACTA DE REUNIÓN	FECHA DE EMISIÓN	DÍA	MES	AÑO
			26	10	2020

En la **Sentencia SU-049 de 2017**, la Corte Constitucional reitera estos elementos y señala que la sola prestación de servicios, sin la concurrencia de subordinación o dependencia, no configura una relación laboral. En este caso, la demandante no ha demostrado el elemento de subordinación por parte del hospital.

En múltiples decisiones, la Corte Constitucional ha reiterado que la **subordinación** es el elemento central que distingue una relación laboral de otros tipos de vínculos contractuales. En la **Sentencia C-579 de 2019**, la Corte aclaró que la subordinación implica una relación jerárquica continua y permanente, en la que el empleador tiene la facultad de dirigir, supervisar y corregir el trabajo del empleado. Al no haberse probado tal subordinación en este caso, no se puede afirmar la existencia de una relación laboral con el hospital.

Jurisprudencia sobre los contratos sindicales CP HUV 18-005, 18-006, 19-004, 19-006, 20-001, CP HUV 20-001:

El **Consejo de Estado** ha precisado que los contratos sindicales no generan, por sí mismos, una relación laboral directa entre el trabajador afiliado al sindicato y la empresa que contrata los servicios del sindicato. En la **Sentencia T-027 de 2020**, la Corte Constitucional indicó que los contratos sindicales tienen una naturaleza distinta a la de un contrato laboral individual y no deben ser confundidos con estos. Se considera que en los contratos sindicales el empleador no tiene un control directo sobre los trabajadores afiliados al sindicato, lo que impide que se configure la subordinación necesaria para la existencia de una relación laboral directa.

Contrato Sindical y Autonomía del Afiliado Partícipe:

En el contrato sindical, la **autonomía del afiliado** frente al contratante es un elemento esencial, ya que no existe una relación jerárquica directa entre el afiliado y la empresa que contrata los servicios del sindicato. En la **Sentencia T-027 de 2020**, la Corte Constitucional también señaló que la autonomía del afiliado a un sindicato es incompatible con la existencia de una relación de subordinación o dependencia directa con la empresa contratante.

Inexistencia de la configuración del contrato realidad

Para que se configure un "contrato realidad", deben concurrir los tres elementos esenciales mencionados. En el caso en cuestión:

1. Aunque la demandante haya prestado servicios y recibido pagos, estos fueron en el marco de un contrato sindical con la asociación gremial AGESOC, no directamente con el Hospital.
2. No existen pruebas que demuestren que la demandante estuvo bajo subordinación o dependencia directa del Hospital. Las actividades realizadas no estuvieron acompañadas de instrucciones directas o control sobre el modo y tiempo de ejecución por parte del Hospital.


Análisis Probatorio en su Conjunto:

- ✚ **Certificados de pago a la EPS:** Los certificados de pago de Coomeva EPS S.A. (folios 75 a 77 del pdf de pruebas Expediente Digital) indican que los aportes fueron realizados por AGESOC, no por el Hospital, lo que evidencia la relación contractual entre la demandante y el sindicato.
- ✚ **Abonos bancarios:** Los registros de abonos a la cuenta bancaria de la demandante (folios 36 a 66 del pdf de pruebas) muestran que los pagos eran variables y no provenían del Hospital, sino de AGESOC, reforzando la ausencia de relación laboral.

Objeto del Contrato Sindical:

- ✚ **Cláusula primera del Convenio Colectivo Sindical No. 1573:** Establece que el objeto del contrato es acordar las condiciones de la relación de trabajo colectivo laboral con el afiliado-partícipe, conforme al Art. 2.2.2.1.28 del Decreto 036 de 2016, en armonía con las políticas reglamentarias colectivas asignadas.
- ✚ **Naturaleza del contrato:** El contrato sindical es una figura jurídica reconocida que permite al sindicato prestar servicios o ejecutar obras a través de sus afiliados, sin que esto genere una relación laboral directa con el contratante.

Ausencia de Subordinación:

	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” E.S. E	CÓDIGO	FOR-HUV-HUV-025		
		VERSIÓN	1	Página 7 de 8	
	FORMATO ACTA DE REUNIÓN	FECHA DE EMISIÓN	DÍA 26	MES 10	AÑO 2020

- ✚ No hay evidencia de que el Hospital haya impartido órdenes directas a la demandante ni que haya ejercido control sobre su trabajo.
- ✚ La relación de dependencia y subordinación necesaria para configurar un contrato laboral no está demostrada ni existió en este caso.

El Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E., ha actuado dentro del marco legal vigente al contratar servicios mediante un contrato sindical con AGESOC. La demandante no ha aportado pruebas suficientes que demuestren la existencia de una relación laboral directa con el Hospital, especialmente en lo referente al elemento de subordinación o dependencia continuada. Los documentos y evidencias presentados indican que la relación contractual y las obligaciones correspondientes eran entre la demandante y el sindicato AGESOC.

La demandante no ha logrado demostrar la existencia de un vínculo laboral que asegure la unión el **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” E.S.E.**, el contrato sindical celebrado con la asociación gremial AGESOC configura una relación jurídica distinta, donde la hipotética responsabilidad recae en el sindicato y no sobre el Hospital. Conforme a la jurisprudencia y normativa citada (artículos 482 y 483 del Código Sustantivo del Trabajo, sentencias de la Corte Suprema y del Consejo de Estado), la relación derivada del contrato sindical no genera dependencia ni subordinación entre el contratante y los afiliados del sindicato.

El contrato sindical es un negocio jurídico sui generis, de naturaleza civil, en el que el sindicato actúa como una persona jurídica con autonomía propia. Según la Corte Suprema de Justicia (**sentencias de 1981 y 2009**), el sindicato responde por la ejecución de la obra o la prestación del servicio y asume las obligaciones salariales y de seguridad social de sus afiliados, desligando al contratante de estas responsabilidades. Esto implica que el Hospital no está obligado a reconocer prestaciones sociales a los trabajadores afiliados a AGESOC, pues no existe subordinación ni vinculación directa entre ellos.

De acuerdo con la sentencia del Consejo de Estado (2020), es claro que el sindicato cumple una doble función: representar los intereses de sus afiliados y asumir la responsabilidad por el pago de incentivos y compensaciones. Además, el Ministerio del Trabajo ha confirmado que los afiliados participen en un contrato sindical no son empleados del contratante, sino que actúan en un plano de igualdad y autogestión dentro del sindicato, lo que elimina cualquier tipo de subordinación.

Esta circular, emitida por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social, legitima el uso de contratos sindicales como una forma válida de contratación, tanto en el sector público como en el privado. Al optar por esta modalidad, el Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E., actuó dentro del marco legal vigente, utilizando una figura contractual reconocida y avalada por las autoridades competentes.


Así pues, el Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E., ha actuado en cumplimiento de la normativa laboral vigente, optando por un contrato sindical, que, según la normativa y jurisprudencia, no genera vínculo laboral entre las partes. La relación con los afiliados que participaron en la ejecución de la obra estaba mediada por el sindicato AGESOC, que asumía todas las responsabilidades en cuanto a pagos y seguridad social. Por lo tanto, el reclamo laboral presentado contra el Hospital carece de fundamento legal, ya que no se ha configurado una relación laboral.

Por lo tanto, no se configura el "contrato realidad" y no hay lugar al reconocimiento de derechos laborales por parte del Hospital. La contratación realizada responde a una necesidad institucional legítima y se enmarca en las figuras jurídicas permitidas para tal fin, garantizando así el cumplimiento de su misión y la prestación eficiente de servicios de salud a la comunidad.

Recomendación Legal: No Presentar Fórmula Conciliatoria

Con base en el análisis anterior y considerando la validez de las pruebas aportadas, se concluye que **no existen fundamentos jurídicos** que amparen las pretensiones del demandante. El Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E., ha actuado dentro del marco de la legalidad en todas sus actuaciones y ha cumplido con las obligaciones derivadas de los contratos sindicales celebrados con las asociaciones gremiales (**CP HUV 18-005, 18-006, 19-004, 19-006, 20-001, CP HUV 20-001**), respetando los derechos de los afiliados participes, apoyando los derechos sindicales y garantizando la prestación de servicios bajo las modalidades permitidas por la legislación vigente. No existe prueba que evidencie una relación laboral entre la señora Ángela María Moore Carvajal y el Hospital, y, por lo tanto, no hay lugar al reconocimiento de las pretensiones de la demandante.

G R

	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S. E	CÓDIGO	FOR-HUV-HUV-025		
		VERSIÓN	1	Página 8 de 8	
	FORMATO ACTA DE REUNIÓN	FECHA DE EMISIÓN	DÍA	MES	AÑO
			26	10	2020

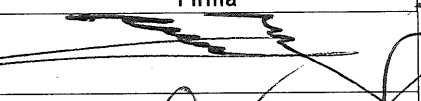

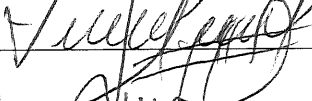
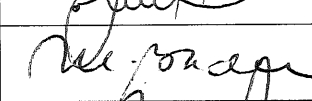



Por lo tanto, se recomienda **no presentar fórmula conciliatoria** en este caso, ya que no existe una base jurídica sólida que justifique las reclamaciones del demandante. El Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE actuó conforme a la normatividad vigente y cumplió con sus obligaciones en el marco de los contratos sindicales.

Así pues, con base en los hechos en que se fundamenta la demanda y considerando los argumentos expuestos en el presente análisis jurídico, se recomienda **NO PRESENTAR FÓRMULA CONCILIATORIA** ya que no existen fundamentos jurídicos para amparar las pretensiones del demandante.

7. DECISIÓN DEL COMITÉ

Una vez analizados los hechos descritos en la demanda y que sirvieron de base para convocar la audiencia de conciliación de la referencia, además de los medios de pruebas que con él se adjuntaron y teniendo en cuenta las consideraciones y recomendaciones realizadas por el apoderado judicial, el **COMITÉ DE CONCILIACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” E.S.E.**, frente a las pretensiones de la parte demandante, decide que **NO SE OFRECE FÓRMULA CONCILIATORIA.**

8. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ACTA

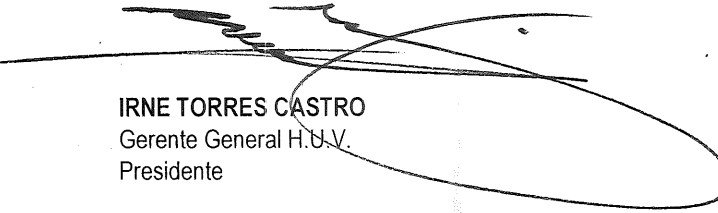
Nombre	Cargo	Firma
Dr. IRNE TORRES CASTRO	Gerente General – Presidente del Comité	
Dra. VIVIANA BOLAÑOS FERNÁNDEZ	Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Dra. SULAY CORDOBA RANGEL	Subgerente Financiera	
Dr. RAFAEL PEREZ MANQUILLO	Subgerente Administrativo	
Dr. MARISOL BADIEL OCAMPO	Subgerente de Servicios de Salud Encargada	
Dr. ERVIN RIZO TIGREROS	Jefe Oficina de Control Interno	
Dr. CHRISTIAN EDUARDO COPETE COSSIO	Abogado – Apoderado judicial	


9. REVISIÓN DE COMPROMISOS PREVIOS

No había ningún compromiso previo que debiera ser revisado en esta reunión.

10. COMPROMISOS

No se establecieron compromisos.


IRNE TORRES CASTRO
Gerente General H.U.V.
Presidente


VIVIANA BOLAÑOS F.
Jefe Oficina Asesora Jurídica
Secretaria Técnica

Elaboró: **Christian Eduardo Copete C. – Abogado - Contratista Oficina Asesora Jurídica HUV.**
Revisó: **Viviana Bolaños F. – Jefe Oficina Asesora Jurídica HUV.**

HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E		CODIGO:		FOR-HUV-HUV-039	
VERSIÓN:		1		PAGINA 1 DE 1	
FECHA DE EMISIÓN:		DÍA 29		MES 1 AÑO 2021	
LISTA DE ASISTENCIA		FECHA DE EMISIÓN:		DÍA 29 MES 1 AÑO 2021	
FECHA (DDMM/AAAA): 26-09-2024		FACILITADOR: Christian Eduardo Cepete Cassio		HORA INICIO: 10:00 AM HORA FINALIZACIÓN: 11:00 AM	
TEMA: Contrato Realidad		LUGAR: Oficina Justicia			
OBJETIVO: Establecer si existe o no formula conciliatoria.					
No.	NOMBRE	CARGO	PROCESO/AREA	CORREO INSTITUCIONAL	FIRMA
1	Christian Cepete	Apoderado Judicial	Judicial	procesoordinario@corredhuv.gov.co	
2	Wilson Betancur	Jefe Judicial	Ofic. Judicial	procesoordinario@corredhuv.gov.co	
3	Suley Cardona	Subg. Financiera	Financiera	subgerenciafinanciera@corredhuv.gov.co	
4	Marisol Badiel	Subg. Serv. Salud	Subgerencia Serv. Salud	subgerenciaserviciosde@corredhuv.gov.co	
5	RAFAEL PEREZ MANGUANO	SUB-ADTRATIVO	SUB-ADTRATIVA	corredhuv.gov.co	
6	ERIVIN ALBOTO GARCIA	JEFE OFICINA CONTRATOS INTERNOS	CONTRATOS INTERNOS	ERIVINGARCIA@corredhuv.gov.co	
7	Ilene Torres Castro	Gerente General	Gerencia General	gerencia.general@corredhuv.gov.co	

