



Señores

JUZGADOS LABORALES DEL CIRCUITO DE CALI (REPARTO)

E.

S.

D.

REF: DEMANDA ORDINARIA LABORAL LIQUIDACION DE ACREENCIALES E INDEMNIZACIONES

LAS PARTES:

LAIDY SAMANTHA HURTADO BELTRÁN, mayor y domiciliada en esta ciudad, identificada con la cédula de ciudadanía N° 1.010.245.405 expedida en la ciudad de Bogotá, obrando como apoderada del Señora **MIRIAM JAIMES**, igualmente mayor y con domicilio en esta ciudad, quien actúa como parte activa, respetuosamente formulo ante usted demanda en contra de la **ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE "AGESOC"**, legalmente constituida, identificada con el NIT **900.522.923-8** con domicilio en la ciudad de Cali, dirección en la Calle 39N #4N -151 y con base al artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo al **HOSPITAL JUAQUIN PAZ BORRERO** identificado con el NIT 805027287-4 con domicilio en Cali en la dirección Calle 46C N.º 3B-00 del mismo municipio.

CLASE DE PROCESO:

A la presente demanda debe darse el trámite de un **proceso ordinario laboral en primera instancia consagrado** en el artículo 12 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

HECHOS

PRIMERO: Desde el **diez (10) de mayo de 2017** hasta el **treinta (30) de abril de 2022** entre mi poderdante la Señora **MIRIAM JAIMES RODRÍGUEZ**, y la sociedad **ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE "AGESOC"**, con domicilio en Cali, representada por la Señora **ALBA RUTH LIBREROS LOZADA**, se suscribió un convenio de afiliación sindical N°00742, a término indefinido, donde se estableció ejercer la función de Nutricionista Dietista; realizando Atención Nutricional en el área de consulta Externa, para toda la población de la E.S.E. Red salud del Norte, con una intensidad horaria de 46.5 horas a la semana, distribuidas de lunes a jueves de 7 am a 5pm (9.5 horas día), viernes de 7 am a 4pm (8.5 horas día).



SEGUNDO: La labor para la cual mi poderdante fue contratada, fue para ejercer la función de nutricionista Dietista, brindando atención nutricional en el área de consulta externa y de forma presencial a los pacientes que lo requerían. Con una asignación de tiempo de 20 minutos por paciente, por medio de un sistema llamado R-fast en dé se podía visualizar la agenda diaria con un total de 28 pacientes diarios; en donde se realizaba una historia clínica por paciente y así mismo se les realizaba un seguimiento periódico de acuerdo con el diagnóstico de cada paciente, con el mismo tiempo de consulta.

TERCERO: La **ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE "AGESOC"** tenía previsto que mi poderdante cumpliera todas las nueve horas y ocho horas laborales; pues todas las horas las empleaba en la atención a sus pacientes, por lo cual, es tan métricamente el tiempo que empleaba que solo les podía destinar a cada paciente veinte minutos (20), y en caso de que el paciente cancelara, automáticamente mi poderdante tenía un "paciente suplente", así las cosas, nunca dejó de prestar su servicio y tampoco podía disponer de su horario como contempla la figura del contrato colectivo.

CUARTO: Desde el año 2017 hasta el mes de marzo de 2020, la señora **MIRIAM JAIMES RODRÍGUEZ** prestó el servicio en las sedes de las IPS de la **E.S.E Red Salud del Norte**, que la **ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE "AGESOC"** le indicaba.

QUINTO: Después de marzo del año 2020, mi poderdante fue notificada de que su labor como nutricionista de consulta externa lo tenía que realizar desde su hogar por el tema social presentado -pandemia-, sin embargo, sus condiciones laborales eran las mismas, esto es, la cantidad de pacientes, la activación a través del sistema R-fast y las anotaciones a las historias clínicas.

SEXTO: Este cambio de modalidad laboral, a mi poderdante le generó un daño en los oídos y estrés laboral, pues la situación nunca fue tratada de la manera en la que las instancias judiciales y el Ministerio del Trabajo lo reguló durante la pandemia, sino que la **ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE "AGESOC"** lo hizo de forma arbitraria y a su favor.

SÉPTIMO: De lo anterior, se tiene que la **ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE "AGESOC"** no hizo entrega de los elementos de trabajo como son el computador, diadema, silla y celular corporativo; sino que mi poderdante lo tenía que costear.

OCTAVO: Durante el trabajo presencial y el teletrabajo, mi poderdante tenía los siguientes horarios; de lunes a jueves 7:00 am a 5:00 pm y los viernes 7:00 am a 4:00 pm, otro medio para confirmar lo descrito en el hecho tercero.

NOVENO: Uno de los factores más importantes para presentar esta demanda es la subordinación que mi poderdante sostuvo durante los cinco (5) años que prestó su servicio, pues tuvo los siguientes superiores jerárquicos, que no solo eran "jefes" por su lugar dentro



del organigrama de la asociación sino por las funciones de vigilancia y control que ejercían con la señora **MIRIAM JAIMES RODRÍGUEZ**.

COORDINADORES ZONA 211

AÑO	COORDINADOR 1	COORDINADOR 2
2017	Jhon Marín	Claudia Bedoya
2018	Jhon Marín/Harol Lora	Claudia Bedoya /María Victoria Machado
2019	Harol Lora	Harol Lora
2020	Harol Lora	Harol Lora / Claudia Bedoya
2021	Harol Lora	Claudia Bedoya
2022	Harol Lora	Claudia Bedoya

DÉCIMO: Durante la ejecución del contrato mi poderdante no soporto el estrés laboral al que estaba siendo sometida, por tal motivo, decide hablar con la quien en el año 2022 figuraba como la subgerente de promoción y prevención del hospital **Juaquin Paz Borrero** -donde presto su servicio-, y manifestó que se le mejoraran sus condicionales laborales pues era la única de sus compañeros que seguía prestando el servicio de las teleconsultas sin ningún tipo de apoyo en su ambiente laboral.

DÉCIMO PRIMERO: Como consecuencia del estrés laboral a la que fue sometida la señora **MIRIAM JAIMES RODRÍGUEZ**, desarrollo un problema en el oído generando un perjuicio en su vida laboral, pues ha creado inconvenientes de salud perjudicando su horario laboral.

La suscrita informa al despacho que la señora **MIRIAM JAIMES RODRÍGUEZ** no pudo atender su enfermedad en debida forma en razón a los descuentos que le realizaba su empleador si llegaba a faltar, en consecuencia, mi poderdante aplazo sus citas/tratamiento, sin embargo, una vez la despiden, ella retoma el tema ante la EPS.

DÉCIMO SEGUNDO: En vista de su continua desmejora mi poderdante hace una reclamación a la **ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE "AGESOC"** sobre sus condiciones laborales y sobre el tema de su enfermedad del oído. El empleador decidió no dar solución, sino que prefirió terminar el contrato de manera unilateral y sin justa causa.

DÉCIMO TERCERO: Una vez notificada de la terminación del contrato de manera unilateral, la señora **MIRIAM JAIMES RODRÍGUEZ** no obtiene ningún tipo de liquidación por haber firmado el "contrato colectivo o un convenio de vinculación de trabajo colectivo", pero una vez esbozados estos hechos el despacho puede constatar que el empleador oculto la verdadera relación laboral.

Con el fin de probar este hecho, en el acápite correspondiente a las pruebas se anexa un comunicado de la entidad donde expone la obligatoriedad del horario y su incumplimiento es considerado como una falta grave.



DÉCIMO CUARTO: Mi representado trabajo desde el día diez (10) del mes de mayo del año 2017, hasta el día treinta (30) del mes de abril del año 2022, para un total de **mil ochocientos diecisiete (1817)** días laborados.

DÉCIMO QUINTO: Como salario por la labor desempeñada por la Señora **MIRIAM JAIMES RODRÍGUEZ**, en el año 2019 al 2022 la empresa demandada pago la suma de **TRES MILLONES OCHOSCIENTOS OCHEANTA Y SIETE MIL OCHOSCIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS M/CTE (\$3.887.887 M/CTE)**, pagaderos mensualmente.

DÉCIMO SEXTO: La asociación demandada no ha cancelado las sumas adeudadas a la Señora **MIRIAM JAIMES RODRÍGUEZ**.

DÉCIMO SÉPTIMO: La Señora **MIRIAM JAIMES RODRÍGUEZ** me ha conferido poder especial para iniciar la presente demanda ordinaria laboral contra la **ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE "AGESOC"** con el fin de lograr el reconocimiento y pago de las sumas adeudadas a mi mandante como producto de la relación laboral.

DÉCIMO OCTAVO: De acuerdo con lo previsto por la legislación colombiana, el día **DOS (02) DE MAYO DE 2024** se envió solicitud de conciliación al correo que aparece en la página web para tratar temas judiciales y negaron una relación laborar por el contrato que suscribió y que se indico en los primeros hechos de este acápite.

PRETENSIONES

DECLARATIVAS

1. **DECLARAR** que entre la demandante y el demandado existió un contrato de trabajo de carácter escrito a término indefinido que inicio el **diez (10) de mayo del 2017** y termino el **treinta (30) de abril de 2022**.
2. **DECLARAR** que la trabajadora fue contratada para el cargo de nutricionista en el área de consulta externa atendiendo la población de los diferentes grupos etarios de la Red Salud Norte, de las diferentes IPS y del hospital **Joaquín Paz Borrero** y bajo la subordinación del empleador.
3. **DECLARAR** que mi poderdante desarrollo sus funciones con un horario de lunes a jueves de **7:00 am a 5:00 pm**, viernes de **7:00 am a 4:00 pm**.
4. **DECLARAR** que la remuneración salarial pactada como contraprestación por las funciones laborales desarrolladas por mí mandante durante la relación laboral fue de **TRES MILLONES OCHOSCIENTOS OCHEANTA Y SIETE MIL OCHOSCIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS M/CTE (\$3.887.887 M/CTE)**



5. **DECLARAR** que el empleador no ha cancelado a la trabajadora a la fecha las sumas de dinero por concepto de **CESANTÍAS** al que tenía derecho la trabajadora generados desde el **diez (10) de mayo del 2017 al treinta (30) de abril de 2022.**
6. **DECLARAR** que el demandado no cancelo las sumas de dinero por concepto de **INTERESES A LAS CENSANTÍAS** al que tenía derecho la trabajadora, generados desde el **diez (10) de mayo del 2017 al treinta (30) de abril de 2022.**
7. **DECLARAR** que el demandado no ha cancelado las sumas de dinero por conceptode **PRIMA DE SERVICIOS** al que tenía derecho la trabajadora, generados desde el **diez (10) de mayo del 2017 al treinta (30) de abril de 2022.**
8. **DECLARAR** que el demandado a la fecha no ha cancelado la **INDEMNIZACIÓN POR NO CONSIGNACIÓN DE CESANTÍAS** en el tiempo correspondiente, tal como se encuentra consagrado del **NUMERAL 3 DEL ARTÍCULO 99 DE LA LEY 50 DE 1990.**
9. **DECLARAR** que el demandado no ha cancelado a la fecha las sumas de dinero por concepto de **INDEMNIZACIÓN** por la mora en la cancelación de los **INTERESES DE LAS CESANTÍAS** causadas ente el **diez (10) de mayo del 2017 al treinta - (30) de abril de 2022** tal como se encuentra consagrado **ARTÍCULO 5 DEL DECRETO 116 DE 1976.**
10. **DECLARAR** que el empleador no ha cancelado a la trabajadora a la fecha, las sumas de dinero concerniente a la **INDEMNIZACIÓN** por terminación unilateral del contrato. Consagrada en el artículo 64 del CST.
11. **DECLARAR** que el empleador no ha cancelado a la trabajadora la **INDEMNIZACIÓN** del artículo 65 del CST. Por no cancelación de la totalidad de prestaciones socialesy de más emolumentos labores que tenía derecho mi mandante a la terminación dela relación laboral.
12. **DECLARAR** que el empleador no realizó la afiliación al trabajador como dependiente al sistema general de seguridad social en salud, riesgos laborales, pensión ni caja de compensación familiar.
13. **DECLARAR** que el empleador no ha cancelado al trabajador la **INDEMNIZACION POR EL NO PAGO DE LAS MESADAS PENSIONALES** para los periodos laborados en los años **2017,2018,2019,2020, 2021 y 2022.**
14. **DECLARAR** que el empleador no ha cancelado al trabajador la **INDEMNIZACION POR** la no afiliación a una **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR** para losperiodos laborados en los años **2017,2018,2019,2020, 2021 y 2022.**



15. DECLARAR al demandado como deudor de las costas del proceso incluidas las agencias en derecho.

CONDENATORIAS:

- 1. CONDENAR** al empleador a reconocer y pagar en favor de la trabajadora la suma de **DIESCIENUEVE MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y SEIS PESOS /MCTE (\$19.352.286 M/CTE)** por concepto de **CESANTÍAS** laborales generadas desde el **diez (10) de mayo del 2017 al treinta (30) de abril de 2022.**
- 2. CONDENAR** al empleador a reconocer y pagar en favor de la trabajadora la suma de **DOS MILLONES TRESCIENTOS VENTIDOS MIL TRESCIENTOS SENTENTA Y DOS PESOS M/CTE (\$2.322.372 M/CTE)** por concepto de los **INTERESES DE LAS CESANTÍAS** causadas desde el **diez (10) de mayo del 2017 al treinta (30) de abril de 2022.**
- 3. CONDENAR** al demandado al reconocimiento y pago de la **INDEMNIZACIÓN por NO CONSIGNACIÓN EN EL FONDO DE CESANTIAS LABORALES**, generadas entre el **diez (10) de mayo del 2017 al treinta (30) de abril de 2022.** Tal como se encuentra consagrado del **NUMERAL 3 DEL ARTÍCULO 99 DE LA LEY 50 DE 1990.**
- 4. CONDENAR** al empleador a reconocer y pagar en favor de la trabajadora la sumas de **DIESCIENUEVE MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y SEIS PESOS /MCTE (\$19.352.286 M/CTE)** por concepto **PRIMA DE SERVICIOS** generada entre el **diez (10) de mayo del 2017 al treinta (30) de abril de 2022.**
- 5. CONDENAR** al empleador a reconocer y pagar las sumas de dinero en favor de la trabajadora concerniente a la **INDEMNIZACIÓN** por terminación unilateral. Consagrada en el artículo 64 del CST.
- 6. CONDENAR** al empleador a reconocer y pagar en favor de la trabajadora las sumas de dinero correspondientes a la **INDEMNIZACIÓN MORATORIA** del artículo 65 del CST. Por no cancelación de la totalidad de prestaciones sociales y de más emolumentos labores que tenía derecho mi mandante a la terminación de la relación laboral.
- 7. CONDENAR** al demandado al reconocimiento y pago de las sumas de dinero por concepto **APORTES** al sistema de seguridad social integral y riesgos laborales, antelas correspondientes instituciones del Sistema General de Seguridad Social Integral y quienes las sustituyan, por los periodos de cotización desde el **diez (10) de mayo del 2017 al treinta (30) de abril de 2022.**



8. **CONDENAR** al demandado a reconocer y pagar las sumas de dinero por concepto de **INDEMNIZACION POR EL NO PAGO DE LAS MESADAS PENSIONALES** para los periodos laborados en los años **2017,2018,2019,2020, 2021 y 2022.**
9. **CONDENAR** al demandado a reconocer y pagar las sumas de dinero por concepto de **INDEMNIZACION** por la no afiliación a una **CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR** para los periodos laborados en los años **2017, 2018,2019,2020, 2021 y 2022.**
10. **CONDENAR** al demandado al reconocimiento y pago de las costas, gastos del proceso incluidas las agencias en derecho.

SOLICITUDES:

1. **SOLICITO** comedidamente al señor juez oficiar al **MINISTERIO DEL TRABAJO Y A LA UNIDAD DE GESTION PENSIONAL Y PARAFISCALES** para que proceda ~~la~~ la correspondiente investigación administrativa sancionatoria, por las conductas anómalas en la afiliación al sistema de riesgos laborales.
2. **SOLICITO** comedidamente al señor juez **fallar extra y ultra petita** de conformidad con el Artículo 54 del CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

FUNDAMENTOS EN DERECHO

El contrato sindical es una figura del derecho laboral colectivo, donde uno o más sindicatos firman un contrato con un empleador o empresa, para el desarrollo de determinadas actividades o servicios, por medio de los afiliados al sindicato.

La sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia CSJ SL3086-2021, señala que el contrato sindical es reglado, solemne, nominado y principal.

Es reglado porque está claramente regulado por el código sustantivo del trabajo en los artículos 482, 483 y 484, y por el decreto 1072 de 2015 a partir del artículo 2.2.2.1.16, y en el caso que nos ocupa el documento cuenta con todos los requisitos legales de forma, sin embargo, de fondo si presenta diversas falencias pues fue empleado de **MALA FE** por parte del empleador, como se pretende demostrar dentro del presente escrito.

Es muy normal observar como este tipo de figuras contractuales que se han creado para favorecer el trabajador se pervierten, para beneficiar a los empresarios, a los organizadores del sindicato o ambos, en detrimento de los intereses del trabajador, y eso ha llevado a que el contrato sindical se utilice como un mecanismo de intermediación laboral ilegal o **negar relaciones laborales** que desde el inicio se debía celebrar a través de un contrato laboral.



Esto lo deja claro la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia SL1174-20221:

*"Conforme lo anterior, el contrato sindical no puede ser instrumentalizado para suministrar ilegalmente personal subordinado en actividades misionales permanentes de las entidades estatales **y ocultar así verdaderas relaciones laborales.***

Precisamente en la citada decisión CSJ SL3086-2021 la Corte enfatizó que «los sindicatos no se pueden convertir en un triste sucedáneo de las cooperativas de trabajo asociado, que ejercían labores de suministro de personal de manera fraudulenta, luego de la prohibición generada normativa y jurisprudencialmente, que vino a ser refrendada con el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.» (lo subrayado fuera del texto original).

Es decir que, para la Corte, a los contratos sindicales se les aplican las mismas reglas que a las cooperativas de trabajo asociado o incluso a las empresas de servicios temporales, respecto a la contratación de personal permanente para actividades propias de la empresa contratante.

La Corte, en la misma sentencia recuerda los casos en que es legal tercerizar la contratación del personal:

- Que no recaiga sobre funciones permanentes o propias de la entidad, sino temporales o transitorias.
- Que se trate de actividades que no puedan realizarse con personal de planta de la entidad.
- Que se requieran conocimientos especializados.
- Que se ejecuten de forma autónoma.

Conviene aclarar que todos los ítems anteriormente referenciados si eran realizados por parte de mi poderdante, se resalta el último, pues en todas las labores otorgadas a la señora **MIRIAM JAIMEZ RODRIGUEZ** eran supervisadas por el señor **FREDDY ANDRES MIRANDA PINEDA** quien tuvo la calidad de "coordinador general" dentro del contrato, pero en realidad era quien ejercía funciones de jefe inmediato, cuando en este tipo de vinculación no puede existir esta relación.

A causa del incumplimiento que se ha esbozado en el presente escrito, da a lugar la figura de **CONTRATO REALIDAD** que no es otra cosa haber utilizado distintas figuras jurídicas para camuflar o mimetizar la existencia de un **contrato de trabajo**.

Esto se hace con la intención de engañar los derechos del trabajador por cuanto una relación laboral implica reconocer más derechos al mismo, como el pago de prestaciones sociales, seguridad social, aportes parafiscales, trabajo extra, recargos nocturnos, trabajado dominical y festivo, etc.

1 Sentencia 11001020400020220051600, MP: Myriam Ávila Roldán, Radicación n.º 122885.



Para evitarse esos costos, en el caso que nos compete se celebra con un contrato sindical, indicando todos los requisitos legales y advertencias necesarias que recalca la ley, pero durante la ejecución del mismo no se ejecuta conforme a lo previamente acordado, incurriendo a las faltas laborales que tanto ha resaltado las altas cortes y el mismo código sustantivo de trabajo.

El contrato de trabajo realidad tiene su origen en dos presunciones que la ley hace en favor del trabajador.

En primer lugar, encontramos el artículo 24 del código sustantivo que reza lo siguiente:

"Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo."

En segundo lugar, está el numeral 2 del artículo 23 del código sustantivo del trabajo, en su numeral 2 hace referencia al contrato realidad cuando expresa:

"Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen."

- La ley está presumiendo la existencia de un contrato de trabajo cuando se dan las anteriores circunstancias o se reúnen los elementos: El servicio debe ser prestado personalmente por el mismo trabajador (prestación personal del servicio).
- En la ejecución del servicio debe presentarse una continuada subordinación del trabajador frente al empleador.
- Recibir una remuneración por la prestación personal del servicio.

Una vez se configuren esos tres requisitos se considerará la existencia de un contrato de trabajo a pesar de que las partes le hayan dado otro nombre.

La subordinación como pieza fundamental del contrato de trabajo realidad.

El elemento clave que determina la existencia de un contrato realidad es la subordinación a la que se somete el trabajador.

Este concepto es definido así por el artículo 24 del código sustantivo del trabajo:

"La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle 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 contrato.”

Al respecto ha señalado la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 63339 del 2018 se afirmó:

“Advierte la Sala que si bien en un convenio de prestación de servicios, el contratante o la persona que este designe para su coordinación puede dar algunas indicaciones al contratista para la ejecución de las labores a desarrollar, aquellas deben generarse en un marco que no elimine la independencia y autonomía de este, de modo que es la forma en que se ejecute la relación de trabajo entre las partes lo que determina si se trata de un verdadero contratista o de un trabajador subordinado, en virtud de la aplicación del mencionado principio de la primacía de la realidad sobre las formas contractuales.2”

Es decir que el contratista puede recibir instrucciones, ser supervisado, pero no hasta el punto en que esté sometido de tal forma que pierda la autonomía que caracteriza las relaciones contractuales distintas a la laboral.

Elementos indicativos de la subordinación.

Existen elementos indicativos o indiciarios que apuntan a la existencia de la subordinación, como es la imposición de horarios, y, sobre todo, las decisiones encaminadas a disciplinar al trabajador.

En la sentencia 43364 del 2017, la sala laboral de la Corte suprema de justicia hace las siguientes reflexiones:

“Tampoco es posible asumir, como se hizo en la sentencia de primer grado, que era admisible que, en el marco de una relación civil, una de las partes pudiera hacer llamados de atención, con exigencias como las que aquí se demostraron, pues las obligaciones se fundamentan en una relación simétrica en la que, eventuales afectaciones se resuelven a través de otras prácticas, relacionadas con las cláusulas del incumplimiento del convenio, que jamás se hicieron efectivas, pero no la de memorandos, anotaciones a hojas de vida, exaltaciones o disciplinamiento ante el grupo de trabajadores.3”

Es evidente que, si el contratante regaña y reprende constantemente a su contratista, lo que tiene no es un contratista sino un empleado subordinado.

De acuerdo con toda la doctrina y jurisprudencia aquí citada, se puede indicar y declarar que entre la señora **MIRIAM JAIMEZ RODRIGUEZ** y la **ASOCIACIÓN GREMIAL**

2 Sentencia 63339, M.P: Clara Cecilia Dueñas Quevedo, Radicación n.º 63339.

3 Sentencia 43364, M.P: Gerardo Botero Zuluaga y Jorge Mauricio Burgos Ruiz, Radicación n.º 43364.



ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE "AGESOC" si hubo una relación de subordinación, de prestación del servicio constante durante los cinco (5) años.

Adicionalmente, se da cumplimiento al requisito del salario, sin embargo, este se va a profundizar en razón a que lo que la **ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE "AGESOC"** acordó no cumple con los requisitos legales pues indican en el documento que lo que mi poderdante iba a generar como pago de su prestación de servicios eran **DOS MILLONES QUINIENTOS SETENTA Y CUATRO MIL PESOS M/CTE (\$ 2.574.000 M/CTE)** y que por concepto de "auxilios" un valor de **UN MILLÓN TRESIENTOS TRECE MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS (\$1.314.877 M/CTE)**, los cuales nunca se clasificaron o fueron informados a mi poderdante qué tipo de concepto relacionaban ese pago.

Durante los cinco (5) años esos auxilios para la señora **MIRIAM JAIMEZ RODRIGUEZ** fueron considerados como salario, pues hacían parte de la remuneración del trabajo diario, mensual y anual que realizaba en la entidad.

A pesar de que a simple vista se refleja la vulneración y la **MALA FE** del empleador, me permito indicar el concepto de AUXILIO Y CUANDO ES RECONOCIDO COMO SALARIO.

PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO SEGÚN EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO (ART. 128):

"Pagos que no constituyen salarios. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.

Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad'

Según lo que indica la ley es que, si se pueden acordar, pero siempre y cuando no se destinen al estilo de vida del colaborador, que en el presente caso si ocurría, como ya menciono anteriormente la señora **MIRIAM JAIMEZ RODRIGUEZ** los empleaba como parte de su ingreso mensual y los distribuía en gastos personales.

Elementos o requisitos de un pago no constitutivo de salario.



La Corte suprema de justicia (SL2425-2021)⁴ sobre las condiciones que permiten considerar pagos no salariales, ha contemplado los siguientes elementos:

1. Los ocasionales que por mera liberalidad se otorguen a los empleados.
2. Aquellos que se reconozcan para facilitar el desarrollo de funciones del trabajador y que por tanto no tienen como finalidad enriquecer su patrimonio, sino dotarle de recursos productivos que le permitan realizar su labor sin las trabas propias del quehacer operativo.

De manera más específica ha señalado la Corte que todo pago es salario a menos que:

- se trate de prestaciones sociales.
- De sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones.
- se trate de sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador.
- Los pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen un propósito remunerativo, tales como el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación.

Pagos no salariales deben ser claros y expresos.

Cuando se acuerde un pago no salarial, ese pago debe ser claro, preciso, expreso, de manera que se pueda identificar claramente su origen y destinación.

Al respecto dijo la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 68303 del 2018, indica:

“Además de lo anterior, esta Corte ha sostenido que estos acuerdos en tanto son una excepción a la generalidad salarial que se reputa de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, deben ser expresos, claros, precisos y detallados de los rubros cobijados en él, «pues no es posible el establecimiento de cláusulas globales o genéricas, como tampoco vía interpretación o lectura extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de pacto.

⁴ Sentencia SL2425-2021, M.P: Ana María Muñoz Segura, Radicación n.º 80129.



Por ello, la duda de si determinado emolumento está o no incluido en este tipo de acuerdos, debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo⁵

EN RESUMEN, LA FALTA DE ESPECIFICACIÓN O CLARIDAD HARÁ QUE EL PAGO SE CONVIERTA EN SALARIAL, POR LO TANTO, SE HA DE DEFINIR DE FORMA EXPRESA, TAXATIVA, QUÉ PAGOS NO CONSTITUYEN SALARIO.

Finalmente, es evidente que con todos los argumentos aquí esbozados existe la relación laboral, por ende, es exigible el pago de **TODAS** las prestaciones sociales y la correspondiente indemnización del Art 65, también ya citada.

PRUEBAS

Solicito tener y practicar como pruebas las siguientes:

DOCUMENTALES:

1. Certificado de existencia y representación de la Sociedad demandada.
2. Convenio de afiliación sindical N° 00742.
3. Certificación de la compensación por su servicio a la compañía.
4. Copia de examen médico de egreso que se practicó.
5. Copia de la historia clínica.
6. Copia de los extractos bancarios de los años 2017 al 2022.
7. Carta de terminación unilateral.
8. Liquidación y pago acreencias laborales.
9. Contestación de **dos (02) de mayo de 2024.**

SOLICITUD PRESENTACIÓN O EXHIBICIÓN DE PRUEBAS DOCUMENTALES:

Teniendo en cuenta los hechos de la demanda, me permito solicitar al despacho se ordene al demandado, que con la contestación a la demanda se sirva anexar fotocopias formales de todos los documentos vinculados con la relación laboral existente entre él y mi poderdante en los archivos de la empresa, teniendo en cuenta que mi cliente no puede aportarlas formalmente por ser documentos internos de la empresa demandada tales como:

1. Copia del comprobante de pago de nómina.
2. copia del comprobante de afiliación al sistema general de seguridad social.
3. Copia del comprobante de Afiliación al sistema de riesgos laborales.
4. Copia del comprobante de pago de intereses de cesantías del periodo 2021.
5. Copia del comprobante de pago de intereses de cesantías del periodo 2022.
6. Copia del comprobante de pago de primas de servicio.

⁵ Sentencia SL5159-2018, M.P: Clara Cecilia Dueñas Quevedo, Radicación n.º 68303.



7. Copia del comprobante de pago de liquidación de contrato laboral.
8. Copia del comprobante de pago de vacaciones.
9. Copia de los documentos que reposen en la hoja de vida de la empresa demandada.
10. Copia de la carta de terminación de relación legal.

CUANTÍA

Es Usted competente, señor juez, para conocer de la presente demanda, en consideración de la naturaleza del proceso, del domicilio de las partes y de la cuantía.

ANEXOS

Me permito anexar

1. Los documentos relacionados en el acápite de pruebas.
2. Poder a mi favor.

NOTIFICACIONES

Mi poderdante las recibirá en la Calle 47 B NORTE # 3 E – 132 apto 101 de la ciudad de Cali, correo electrónico: miriham.j.r@hotmail.com

El demandado las recibirá en la en la ciudad de Santiago de Cali, en Calle 39 Norte# 4 N 151, correo electrónico agesoc@hotmail.com

El demandado las recibirá en la en la ciudad de Santiago de Cali, en Calle 46C N.º 3B-00, correo electrónico notificacionesjudiciales@esenorte.gov.co

La suscrita apoderada recibirá notificaciones al correo electrónico gerentegeneral@liberyabogadas.com

Del señor Juez,

SAMANTHA HURTADO BELTRÁN
C.C 1.010.245.405 de Bogotá
T.P 32.061 del C.S.J