

Santiago de Cali, 17 de junio del 2025

GJ-ENV-2025-00402

Señores

JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO

GUADALAJARA DE BUGA - VALLE

E.S.D

Referencia:	Contestación Demanda
Proceso:	Ordinario Primera Instancia
Demandante:	Dora Cifuentes Cuadros
Demandado:	Fundación Hospital San José De Buga, y Asociación Gremial Especializada en Salud del Occidente “AGESOC”.
No. de Radicado:	76-111-31-05-001-2023-000077-00

Norma Sorany Cuchumbe Sánchez, mayor de edad y vecina de la Ciudad de Santiago de Cali, identificada con cedula de ciudadanía No. 1.143.847.723 expedida en Cali, (V), abogada inscrita y en ejercicio, portadora de la tarjeta profesional No. 406.396 otorgada por el Consejo Superior de la Judicatura, actuando como apoderada judicial de la Asociación Gremial Especializada en Salud del Occidente – Sigla “AGESOC” con NIT. 900.522.923-8, inscrita en depósito ante el Ministerio de Trabajo mediante la Resolución No.000679 del 2 de mayo del 2012, representada legalmente por la señora Alba Ruth Libreros Lozada identificada con cedula de ciudadanía No. 31.906.433 de Cali – Valle del Cauca, con sede administrativa ubicada en la Calle 39 N 4 N 151 – Barrio la Flora en la Ciudad de Santiago de Cali – Valle del Cauca, como consta en la certificación expedida por el Ministerio del Trabajo, procedo a contestar la demanda en referencia, la cual se encuentra ajustada al artículo 31 del C.P.T y de la S.S. En los siguientes términos:

I. TERMINO DEL TRASLADO

De conformidad con la notificación del auto interlocutorio número 1117 donde el Juzgado Primero Laboral del Circuito admitió la demanda, y que acorde a lo que señala el Decreto 806 del 2020, y su adopción como legislación permanente mediante la Ley 2213 de 2022,

*“(…) La notificación personal se entenderá realizada una vez **transcurridos dos días hábiles siguientes al envío del mensaje** y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente al de la notificación.” (…)*

Así mismo, en el artículo 74 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social dispone lo siguiente:

“Admitida la demanda, el juez ordenará que se dé traslado de ella al demandado o demandados para que la contesten y al Agente del Ministerio Público si fuere el caso, por un término común de diez (10) días, traslado que se hará entregando copia del libelo a los demandados.”

II. PRONUNCIAMIENTO FRENTE A LOS HECHOS

AL HECHO PRIMERO: En primera medida, *no nos constan* los hechos que ocurrieron con anterioridad al 15 de julio del 2014, *en todo caso* es la Fundación Hospital San José de Buga, quien están en mejor condición para pronunciarse sobre este hecho. Sin embargo, se aclara que la señora Cifuentes fue afiliada participe de AGESOC a partir del **16 de julio del 2014** hasta el **29 de febrero del 2024**, fecha en la que presento carta de renuncia a sus actividades colectivas finalizando el vínculo colectivo con la agremiación sindical. Durante este periodo desarrolló actividades de apoyo como auxiliar administrativa, para la ejecución de los contratos sindicales suscritos entre la Fundación Hospital San José de Buga y AGESOC.

AL HECHO SEGUNDO: En primera medida, *no nos constan* los hechos que ocurrieron con anterioridad al 15 de julio del 2014, *en todo caso* es la Fundación Hospital San José de Buga, es quien están en mejor condición para pronunciarse sobre este hecho. Sin embargo, se aclara que entre la demandante y mi representada no se suscribió ningún tipo de contrato y mucho menos un contrato laboral, no existió subordinación. Al respecto, se indica que, de manera voluntaria y libre de constreñimiento, el día 18 de junio del 2014 la señora Cifuentes presentó carta de solicitud de afiliación a la agremiación, la cual fue aceptada por la junta directiva y suscribió el *convenio de afiliación No. 208-244* obteniendo la calidad de afiliada al sindicato. Así mismo, suscribió con AGESOC, el *convenio de cooperación para la ejecución del contrato sindical No. 208-244* para participar en la ejecución de los contratos sindicales suscritos con la Fundación Hospital San José de Buga y AGESOC desarrollando actividades como Auxiliar administrativa, para el periodo comprendido entre 16 de julio del 2014 hasta el 29 de febrero del 2024. Y que en virtud de lo pactado en los convenios suscritos entre AGESOC y la Sra. Cifuentes, se le realizó todos los pagos de compensaciones, auxilios y beneficios que le correspondían por su participación en el contrato sindical, así como también los aportes al sistema de seguridad social integral. En consecuencia, no existió una obligación que generara el pago de *emolumentos laborales propios de una relación laboral*.

AL HECHO TERCERO: *No son cierto*, la Señora Cifuentes presentó solicitud de afiliación a la Agremiación sindical, la cual fue aprobada, suscribió convenio de afiliación y posteriormente *convenio de cooperación para la ejecución del contrato sindical No. 208-244*, iniciando actividades colectivas como auxiliar administrativa el 16 de julio del 2014 hasta el 29 de febrero del 2024 participando así en la ejecución y el desarrollo de los contratos sindicales suscrito entre la Fundación Hospital San José de Buga y AGESOC.

De igual se forma, se aclara que, AGESOC es un sindicato con clasificación de industria, cuyo objeto principal es la actividad de servicios de salud y demás actividades conexas con sus propios afiliados, realizado en ejercicio de la libertad sindical, con autonomía administrativa e independencia financiera y que se rige por las normas y principios del derecho laboral colectivo. Con el propósito de cumplir sus objetivos, AGESOC suscribe contratos sindicales con distintas entidades.

AL HECHO CUARTO: En primera medida, *no nos constan* los hechos que ocurrieron con anterioridad al día 15 de julio del 2014. En todo caso, la Fundación Hospital San José de Buga, la cooperativa Protegemos, y la cooperativa Contratos están en mejor condición para pronunciarse sobre este hecho.

Por otra parte, se aclara que entre la señora Cifuentes y AGESOC No existió una relación laboral, lo que existió fue un vínculo colectivo vigente desde el **16 de julio del 2014** hasta el **29 de febrero del 2024**¹. Que conforme lo establecido en el Decreto 036 del 2016, entre la Fundación Hospital San José de Buga y AGESOC suscribieron contratos sindicales, para el apoyo a la gestión en el desarrollo de las actividades, y que, en atención a nuestra naturaleza jurídica, Según el Decreto Reglamentario 1429 de 28 abril de 2010, art. 1. –“*El contrato sindical es un acuerdo de voluntades, de naturaleza colectivo laboral (...)*”, razón por la cual el vínculo de las personas que participaron en la ejecución de estos contratos sindicales suscritos es de *afiliados partícipes*. Esta relación se rige por principios democráticos, de autogestión, colaboración y de autorregulación donde los afiliados actúan en un plano de igualdad. Razón por la cual, entre el afiliado partícipe y la organización sindical no existe una relación laboral y 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 sindical². En consecuencia, no existió un vínculo laboral, como tampoco se presentaron vicios de legalidad como lo manifiesta el apoderado de la parte demandante

AL HECHO QUINTO: *No es cierto*, entre la señora Cifuentes y AGESOC No existió una relación laboral. Nuevamente se reitera que con la suscripción del convenio de cooperación para la ejecución del contrato sindical No. 208-244, obtuvo la calidad de afiliada partícipe de los contratos sindicales, razón por la cual la demandante participó en la ejecución y desarrollo

¹ Fecha errada en lo señalado por la parte demandante – señala 29-02-14.

² Cartilla Contrato sindical (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 14).

de los contratos sindicales suscritos con la Fundación Hospital San José de Buga para realizar la actividad colectiva de apoyo como *“auxiliar de administrativo”*. Con el fin de cumplir con el objeto contractual y las obligaciones pactadas, la coordinadora de la zona colectiva y el coordinador general fijaron y coordinaron unas condiciones mínimas para lograr cumplir con la prestación de servicios de apoyo en la ejecución del proceso, entre ellas se establecieron horarios de trabajo colectivo y las actividades colectivas requeridas, de las cuales tuvo conocimiento previo la señora Cifuentes tal y como se señala en *el manual específico de actividades y competencias (folios 156- 157 de los anexos presentados con la demanda)*.

AL HECHO SEXTO: *No es cierto*, en virtud del convenio de cooperación para la ejecución del contrato sindical No. 208-244, entre la señora Cifuentes y la coordinadora del contrato sindical se coordinaron el horario de trabajo de colectivo y las actividades colectivas. Se señala que esta coordinación tuvo como objeto específico el cumplimiento de los servicios de apoyo pactados al interior de los contratos sindicales suscritos entre la Fundación Hospital San José de Buga y AGESOC. Por ende, el hecho de que se coordine el horario de trabajo colectivo no implica una relación subordinada, toda vez que el objetivo es prestar un servicio de apoyo y, por tanto, se procuró fijar las condiciones para el logro de esa meta específica.

AL HECHO SÉPTMO: *No es un hecho*, es un pronunciamiento subjetivo del apoderado de la parte demandante del cual no se aporta prueba sumaria alguna.

AL HECHO OCTAVO: *No es un hecho*, es un pronunciamiento subjetivo del apoderado de la parte demandante del cual no se aporta prueba sumaria alguna.

AL HECHO NOVENO: **No es cierto, la demandante NO suscribió un contrato de prestación de servicio.** *Se reitera que*, de manera voluntaria y libre de constreñimiento, el día 18 de junio del 2014 la señora Cifuentes presentó carta de solicitud de afiliación a la agremiación, la cual fue aceptada por la junta directiva y suscribió el *convenio de afiliación No. 208-244* obteniendo la calidad de afiliada al sindicato. Así mismo, suscribió con AGESOC, *convenio de cooperación para la ejecución del contrato sindical No. 208-244* para participar en la ejecución de los contratos sindicales suscritos con la Fundación Hospital San José de Buga y AGESOC desarrollando actividades como Auxiliar administrativa, para el periodo comprendido entre 16 de julio del 2014 hasta el 29 de febrero del 2024.

En consecuencia, no existió ni contrato de prestación de servicio civil ni mucho un contrato laboral que generará una obligación de pago de *acreencias laborales* y las demás consagradas en el CST. No obstante, por la existencia del convenio de cooperación para la ejecución del contrato sindical No. 208-244, mi representada le realizó a la señora Cifuentes el pago de compensaciones, auxilios, beneficios y descanso de servicio colectivo. Adicionalmente, AGESOC realizó el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral a través de la planilla Y “empresas independientes”, cotizante 53 “afiliado participe”, aportante 9 “pagador del contrato sindical”.

AL HECHO DÉCIMO: *No es cierto*, se reitera que en virtud del desarrollo de las actividades colectivas (entiéndase el número de horas de ejecución de actividades), como auxiliar administrativa se determinaba el pago de las compensaciones, auxilios y beneficios, de conformidad con los art. 10, 11, y 12 de los estatutos Sindicales. Razón por la cual AGESOC le realizó a la señora Cifuentes el pago de compensaciones, auxilios, beneficios y descanso de servicio colectivo. Así como también el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral a través de la planilla Y “empresas independientes”, cotizante 53 “afiliado participe”, aportante 9 “pagador del contrato sindical”.

Los pagos realizados a la demandante fueron *variables*, toda vez que dependía del número de horas de ejecución, lo cual se evidencia en el consolidado de pagos de la compensación desde el día 16 de julio del 2014 hasta el día 29 de febrero del 2024 (Ver *comprobantes de pago aportados con la contestación de la demanda*), fecha en la que la señora Cifuentes entregó carta de renuncia y finaliza el vínculo colectivo con la agremiación.

AL HECHO UNDÉCIMO: *No es cierto*, teniendo en cuenta que no existió subordinación, motivo por el cual, no se le brindaron instrucciones a la señora Cifuentes. Se insiste que, la demandante fue afiliada participe de AGESOC y desarrolló la actividad colectiva “auxiliar administrativa” con el fin de cumplir con el objeto contractual y las obligaciones pactadas en los contratos sindicales suscritos entre la Fundación Hospital San José de Buga y AGESOC. La Coordinadora de la zona colectiva y el coordinador general fijaron y coordinaron unas condiciones mínimas para lograr cumplir con la prestación de servicios de apoyo, entre ellas se establecieron horarios de trabajo colectivo y las actividades colectivas requeridas. Así mismo, el desarrollo de las actividades colectivas determinaba el pago de las compensaciones, auxilios y beneficios pagados por AGESOC a favor de la señora Cifuentes.

AL HECHO DUODÉCIMO: En primera medida, *no nos constan* los hechos que ocurrieron con anterioridad al 15 de julio del 2014, *en todo caso*, la Fundación Hospital San José de Buga, la cooperativa Protegemos, y la cooperativa Contratos están en mejor condición para pronunciarse sobre este hecho.

Por otra parte, para los hechos ocurridos después del 16 de julio del 2014, se aclara que entre la señora Cifuentes y AGESOC No existió una relación laboral, lo que existió fue un vínculo colectivo vigente desde el día **16 de julio del 2014** hasta el día **29 de febrero del 2024**, fecha en la cual la señora Cifuentes presentó carta de renuncia a las actividades colectivas que desarrollaba como auxiliar de administrativo, manifestando que su motivo era el reconocimiento de la pensión de vejez, razón por la cual no existió algún tipo de constreñimiento a la voluntad de la afiliada que la obligara a presentar la renuncia, luego entonces no se configura un despido indirecto como lo señala el apoderado de la demandante.

AL HECHO TRECEAVO: **Al respecto me pronunciaré en dos partes: En primera medida esta afirmación** *No es un hecho*, es un pronunciamiento subjetivo del apoderado de la parte demandante, sin ningún soporte documental probatorio. Aclaro lo anterior, como se señaló en el *Hecho Duodécimo*, el vínculo colectivo que estuvo vigente a partir del día 16 de julio del 2014 hasta el día 29 de febrero del 2024, fecha en la cual por expresa disposición de

la señora Cifuentes finalizó. Nuevamente se reitera que de manera libre y voluntaria la demandante entregó carta de renuncia a su condición de afiliada participe, señalando un retiro formal a la agremiación y a las actividades colectivas que desarrollaba como auxiliar administrativo a partir del 29 de febrero del 2024, indicando como motivo el reconocimiento de la pensión de vejez.

AL HECHO CATORCEAVO: *No es un hecho*, es un pronunciamiento subjetivo del apoderado de la parte demandante del cual no se aporta prueba sumaria alguna.

AL HECHO QUINCEAVO: *No es cierto*, entre la señora Cifuentes y AGESOC NO existió una relación laboral. Como se ha indicado en el pronunciamiento a los hechos anteriores, entre las partes existió un vínculo colectivo, se reitera que, de manera voluntaria y libre de constreñimiento, el día 18 de junio del 2014 la señora Cifuentes presentó carta de solicitud de afiliación a la agremiación, la cual fue aceptada por la junta directiva y suscribió el convenio de afiliación No. 208-244 obteniendo la calidad de afiliada al sindicato. Así mismo, suscribió con AGESOC convenio de cooperación para la ejecución del contrato sindical No. 208-244 para participar en la ejecución de los contratos sindicales suscritos con la Fundación Hospital San José de Buga y AGESOC desarrollando actividades como Auxiliar administrativa, para el periodo comprendido entre 16 de julio del 2014 hasta el 29 de febrero del 2024

Para el correcto desarrollo de las actividades colectivas se fijó y coordinó a través de la coordinadora de la zona unas condiciones mínimas para lograr cumplir con la prestación de servicios de apoyo en la ejecución del proceso, entre ellas se establecieron horarios de trabajo colectivo y las actividades colectivas requeridas, tal y como se señala en el manual específico de actividades y competencias. En virtud de lo pactado en los convenios suscritos entre la Sra. Cifuentes y AGESOC, se le realizó todos los pagos de compensaciones, auxilios, beneficios y descanso de servicio colectivo que le correspondían por su participación en el contrato sindical, así como también el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral. En consecuencia, no existió un vínculo laboral, ni tampoco se configuró una obligación que generará el pago de acreencias laborales como lo son *Vacaciones, Cesantías, Intereses a las cesantías, Prima de servicios y Prima de navidad, sanción por omisión.*

I. PRONUNCIAMIENTO FRENTE A LAS PETICIONES

A las Declaraciones.

A LA PRIMERA: *Me opongo*, nuevamente reitero que, de manera voluntaria y libre de constreñimiento, el día 18 de junio del 2014 la señora Cifuentes presentó carta de solicitud de afiliación a la agremiación, la cual fue aceptada por la junta directiva y suscribió el convenio de afiliación No. 208-244 obteniendo la calidad de afiliada al sindicato. Así mismo, suscribió con AGESOC, *convenio de cooperación para la ejecución del contrato sindical No. 208-244 para participar en la ejecución de los contratos sindicales suscritos con la Fundación Hospital San José de Buga y AGESOC desarrollando actividades como Auxiliar*

administrativa, para el periodo comprendido entre el día 16 de julio del 2014 hasta el día 29 de febrero del 2024, fecha en la cual la señora Cifuentes presentó carta de renuncia a las actividades colectivas que desarrollaba como auxiliar de administrativo, manifestando que su motivo era el reconocimiento de la pensión de vejez, razón por la cual no existió algún tipo de constreñimiento a la voluntad de la afiliada que la obligara a presentar la renuncia, luego entonces no se configura un despido indirecto como lo señala el apoderado de la demandante.

A LA SEGUNDA: *Me opongo*, entre la demandante y mi representada no se suscribió ningún tipo de contrato y mucho menos un contrato laboral, no existió subordinación. De manera voluntaria y libre de constreñimiento, el día 18 de junio del 2014 la señora Cifuentes presentó carta de solicitud de afiliación a la agremiación, la cual fue aceptada por la junta directiva y suscribió el convenio de afiliación No. 208-244 obteniendo la calidad de afiliada al sindicato. Así mismo, suscribió con AGESOC *convenio de cooperación para la ejecución del contrato sindical No. 208-244* para participar en la ejecución de los contratos sindicales suscritos con la Fundación Hospital San José de Buga y AGESOC desarrollando actividades como Auxiliar administrativa, para el periodo comprendido entre el día 16 de julio del 2014 hasta el día 29 de febrero del 2024. (Se aporta copia de la solicitud de afiliación, copia convenio de afiliación y copia del Convenio de cooperación para la ejecución del Contrato Sindical No. 208-244 con la presente contestación de la demanda)

En virtud de lo pactado en los convenios suscritos entre AGESOC y la Sra. Cifuentes, se realizó todos los pagos de compensaciones, auxilios, beneficios y descanso de servicio colectivo, así mismo se canceló el pago de aportes al sistema de seguridad social integral que le correspondían por su participación en el contrato sindical, tal como se evidencia en el consolidado de pagos por compensación. En consecuencia, al existir una relación laboral, no se configuró una obligación de pago de *Vacaciones, Cesantías, Intereses a las cesantías, Prima de servicios y Prima de navidad*.

A LA TERCERA: *Me opongo*, por cuanto resulta improcedente, toda vez que AGESOC no realizó la terminación del vínculo colectivo, fue una renuncia voluntaria presentada por la señora Cifuentes el día 29 de febrero del 2024, luego entonces no se configuró un despido indirecto. De manera libre y voluntaria, la señora Cifuentes presentó carta de renuncia a las actividades colectivas que desarrollaba como auxiliar de administrativo, manifestando que su motivo era el reconocimiento de la pensión de vejez, razón por la cual no existió algún tipo de constreñimiento a la voluntad de la afiliada que la obligara a presentar la renuncia. Por otra parte, como se ha informado en todo el escrito de la contestación, NO existió una relación laboral entre la demandante y mi representada, motivo por el cual no se generó un despido, ni mucho menos, se podría condenar al pago de una indemnización por despido injusto.

A LA CUARTA: *Me opongo*, toda vez NO existió una relación laboral entre las partes, motivo por el cual no hay lugar al pago de salarios, ni prestaciones sociales ni indemnización por despido injusto ni ningún tipo de acreencia laboral. Se insiste que, de manera voluntaria y libre de constreñimiento, el día 18 de junio del 2014 la señora Cifuentes presentó carta de solicitud de afiliación a la agremiación, la cual fue aceptada por la junta directiva y suscribió el convenio de afiliación No. 208-244 obteniendo la calidad de afiliada al sindicato. Así mismo, suscribió con AGESOC *convenio de cooperación para la ejecución del contrato sindical No. 208-244* para participar en la ejecución de los contratos sindicales suscritos con la Fundación Hospital San José de Buga y AGESOC desarrollando actividades como Auxiliar administrativa, para el periodo comprendido entre el día 16 de julio del 2014 hasta el día 29 de febrero del 2024, fecha en la cual la señora Cifuentes presentó carta de renuncia a las actividades colectivas que desarrollaba como auxiliar de administrativo, manifestando que su motivo era el reconocimiento de la pensión de vejez. Por lo tanto, no hay lugar a ninguna condena, ni mucho menos se debe extender hasta el momento en que se haga efectivo el pago.

A LA QUINTA: *Me opongo*, por cuanto las pretensiones no deben prosperar y no existió una obligación que generara el pago de *emolumentos laborales*. Luego entonces, como no hay lugar al pago de ninguna acreencia de tipo laboral, no es viable que se apliquen las facultades ultra o extra petita.

A LA SEXTA: *Me opongo*, no es viable el pago de costas procesales y agencias en derecho, por cuanto las pretensiones de la demanda no deben prosperar, así las cosas, quien debe ser condenada en costas y agencias en derecho es la parte demandante.

II. FRENTE A LOS MEDIOS PROBATORIOS APORTADOS EN LA DEMANDA

Al respecto, es importante resaltar que, con la presente contestación se aportaron todos los documentos que acreditan la existencia de un vínculo colectivo entre la demandante y mi representada. De igual forma, teniendo en cuenta que el apoderado de la parte demandante expresa “*que la empresa obligo a mi poderdante a redactar una carta para dar por terminado de manera unilateral aduciendo justa causa*” los cual será probado con los testimonios pedidos”, es importante resaltar que, en virtud del art. 217 del CGP, la parte que haya solicitado el testimonio deberá garantizar su comparecencia a la audiencia.

De igual forma, es importante resaltar que exista prueba documental que acredita que la señora Cifuentes presentó su carta de renuncia de manera voluntaria, la cual estaba debidamente motivada por el reconocimiento de la pensión de vejez y en ningún momento en la carta figura otros motivos.

III. REALIDAD JURÍDICA, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO DE SU DEFENSA.

Naturaleza jurídica de AGESOC y del contrato sindical

AGESOC es un sindicato de industria, cuya finalidad principal es desarrollar actividades de servicios de salud y sus demás actividades conexas con sus propios afiliados, ejerciendo la libertad sindical, con autonomía administrativa e independencia financiera y que se rige por las normas y principios del derecho colectivo del trabajo.

Con base en lo anterior, AGESOC suscribe contratos sindicales, para el desarrollo de su objeto. En el ordenamiento jurídico colombiano se reglamenta una forma de promoción del trabajo colectivo llamado el contrato sindical, con el fin de que los sindicatos puedan participar en la gestión de las empresas, el cual tiene respaldo legal en los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, con desarrollo inicial en el Decreto 1429 de 2010 y el Decreto 036 del 2016.

En el año 2016, mediante el Decreto 036 del 12 de enero de 2016, el Ministerio del Trabajo reguló la celebración, naturaleza y obligaciones del contrato sindical, y lo definió como *aquel celebrado entre el empleador y uno o varios sindicatos para la prestación de un servicio o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados*. De igual forma, de acuerdo al Decreto citado, el reglamento sindical es el que regula la relación entre los afiliados partícipes y AGESOC.

Según el Decreto 036 del 2016 establece que *“El contrato sindical como un acuerdo de voluntades, es de naturaleza colectivo laboral (...)”*. Por tanto, se colige que la naturaleza jurídica del contrato sindical es de estirpe laboral de la modalidad colectiva y conforme a lo preceptuado en el Decreto reglamentario en comento tiene las características de un contrato solemne, nominado y principal, cuya celebración y ejecución puede darse entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos de empleadores.

Por otra parte, 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.”
(Negrillas fuera del texto).

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...”*³

Del mismo modo, la honorable Corte Constitucional mediante Sentencia T-457/11, analizo el tema de los contratos colectivos sindicales en Colombia e identifico 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. Quiero 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,***

³ 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.

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.” (Las negrillas para destacar).

Así mismo, la honorable Corte Constitucional mediante Sentencia T-303/11, analizo el tema de los contratos colectivos sindicales en Colombia sobre la naturaleza jurídica y las características del vínculo jurídico que existe entre los trabajadores afiliados al sindicato y la organización sindical así:

El Contrato Colectivo Sindical es una forma de contratación colectiva, como lo es el Pacto Colectivo o la Convención Colectiva del Trabajo, y se rige por los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo.

En tal sentido, conforme a las normas que rigen cada tipo de contrato, el contrato colectivo sindical⁴ difiere sustancialmente del contrato individual de trabajo en cuanto a su contenido, forma y propósito.

- 1. El contrato de trabajo puede ser verbal y el contrato colectivo sindical tiene que ser siempre escrito*

⁴ Decreto 1429 de 2010. “Artículo 1°. El contrato sindical como un acuerdo de voluntades, de naturaleza colectivo laboral, tiene las características de un contrato solemne, nominado y principal, cuya celebración y ejecución puede darse entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos de empleadores, para la prestación de servicios o la ejecución de obras con sus propios afiliados, realizado en ejercicio de la libertad sindical, con autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato o de los sindicatos y que se rige por las normas y principios del derecho colectivo del trabajo”.

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

*En conclusión, cuando se celebra un contrato colectivo sindical, las condiciones en que se pacta no son de subordinación y dependencia como en un contrato individual de trabajo, sino que los términos de la negociación son fruto de una concertación en igualdad de condiciones, entre el representante legal del sindicato y la empresa contratante, que según el artículo 482 C.S.T. consiste en un sindicato patronal. De hecho, según el numeral 7° del artículo 5° del decreto 1429 de 2010, “**El sindicato será el responsable de la administración del sistema de seguridad social integral, tales como la afiliación, retiro, pagos y demás novedades respecto de los afiliados partícipes**”. (Las negrillas para destacar).*

Con el respaldo normativo anteriormente precitado, la Fundación Hospital San José de Buga y AGESOC suscribieron contratos sindicales para el apoyo de servicios de salud para el desarrollo de actividades de apoyo en los procesos de la entidad, teniendo en cuenta la autonomía administrativa y financiera de mi representada.

Pago de Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los afiliados partícipes que participan en la ejecución de un contrato sindical

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 7° del artículo 173 de la Ley 100 de 1993 y el numeral 23 del artículo 2 del Decreto Ley 4107 de 2011, el Ministerio de Salud y Protección Social es la entidad competente para definir y reglamentar la información del Sistema de Protección Social que debe reportarse en la denominada Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-. En ejercicio de esa facultad, el Ministerio profirió la Resolución 2634 del 27 de junio de 2014, por la cual agregó a la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA- el tipo de aportante 9 (*“Pagador de aportes contrato sindical”*) y el tipo de cotizante 53 *“afiliado partícipe”* (...) ⁵, el Decreto 1429 de 2010, que definió el contrato sindical en su artículo primero (...) también estableció el deber a cargo del sindicato de realizar los pagos correspondientes a la seguridad social de sus afiliados partícipes en su Artículo 5° en el cual se dispuso que los sindicatos *“deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical”*; y enumeró los requisitos mínimos que debe contener, entre ellos, en el numeral 7 del artículo se indica que: *“el sindicato será el responsable de la administración del sistema de seguridad social integral, tales como la afiliación, retiro, pagos y demás novedades respecto de los afiliados partícipes en virtud del contrato sindical”*, lo cual es ratificado por el art. Artículo 2.2.2.1.24 del Decreto 036 del 2016. Reiterando así lo indicado por la Corte Constitucional en la Sentencia precitada, pero a su vez facultando a los sindicatos para que a través de la materia regulen lo relacionado con el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral. Por lo tanto, en el art. 12 del Reglamento Colectivo del Contrato Sindical se reglamentó que el ingreso base de cotización (IBC) sería lo establecido por compensación básica.

De conformidad con la Resolución 5858 del 2016 y la Resolución 1740 del 2019, el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social de los afiliados partícipes que participan en el desarrollo y gestión de un contrato sindical se realizan a través de la Planilla tipo Y *“Planilla Independientes Empresas”* el tipo de aportante 9 *“pagador de contrato sindical”* y tipo de cotizante 53 *“afiliado partícipe”*. *Este tipo de cotizante es utilizado por el tipo de aportante 9- “Pagador de aportes contrato sindical”, para el pago de los aportes a la seguridad social en el sistema general de seguridad social en salud, el sistema general de pensiones y el sistema de riesgos laborales de los afiliados partícipes en la ejecución de un contrato sindical de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1429 de 2010. El IBC mínimo es de 1 salario mínimo legal mensual vigente - smmlv y el pago de los aportes se realizará usando la planilla Y- “Planilla independientes empresas”.* Sí solo existe la relación entre el afiliado partícipe y el sindicato derivada de contrato sindical, debe utilizarse el tipo de cotizante 53 ⁶;

⁵ Sentencia N° 11001-03-27-000-2015-00039-00 de Consejo de Estado - Sala Contenciosa Administrativa - SECCIÓN CUARTA, de 8 de agosto de 2019 (caso SENTENCIA N° 11001-03-27-000-2015-00039-00 de Consejo de Estado (SECCION CUARTA) del 08-08-2019)

⁶ Ídem.

La remuneración del partícipe es una compensación y no un salario, según el artículo 5 numeral 9 del Decreto 1429 de 2010. Por tanto, el cotizante 55 (afiliado partícipe) no puede liquidar y pagar la contribución parafiscal a favor del ICBF de que trata la Ley 89 de 1988, pues esta recae sobre quienes devengan salarios, como consecuencia de una relación laboral de subordinación.

Elementos del contrato laboral y la importancia de la subordinación

Recordemos que de acuerdo con el art. 23 del CST, para que exista un contrato laboral se debe reunir los siguientes tres elementos: *La actividad personal del trabajador, la subordinación y un salario como retribución del servicio.*

La Corte Suprema Sala Laboral expresa que en los contratos no laborales es posible que se establezca como objeto “*un resultado -entrega de un bien o un servicio y, por tanto, se procura fijar las condiciones para el logro de esa meta*”, a diferencia del contrato laboral en el que, “*el empleador procura ejercer un control sobre la actividad del trabajador o sobre su comportamiento, para adecuarlo al logro de sus fines empresariales. Por este motivo, la ley lo autoriza para dirigir, vigilar y sancionar su conducta, mientras que, en los ordenamientos civiles o comerciales, la ley faculta a las partes con acciones o penalidades encaminadas a garantizar el cumplimiento del objeto contractual.*”⁷ En consecuencia, **el elemento esencial del contrato laboral es la subordinación** y la define como “*el poder de dirección y control del sobre la actividad del trabajador como tal. Dicho de otro modo: poder de organización, dirección y control y deber de subordinarse*”⁸.

Al respecto, dicha corporación expresó que “*la fijación del tiempo que ha de emplear quien presta el servicio en su actividad puede darse en otro tipo de relaciones jurídicas, sin que por ello se entiendan forzosamente signadas por la subordinación laboral*”⁹ y en otra oportunidad expresó que la conducta de coordinar es un acto de concertación y organización entre las partes contratantes, pero no implica necesariamente vigilancia y contrato, motivo por el cual la coordinación o la asignación de turnos de trabajo no evidencia un vínculo subordinado¹⁰.

*En conclusión, cuando se celebra un contrato colectivo sindical, las condiciones en que se pacta no son de subordinación y dependencia como en un contrato individual de trabajo, sino que los términos de la negociación son fruto de una concertación en igualdad de condiciones, entre el representante legal del sindicato y la empresa contratante*¹¹

⁷ Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Sentencia SL1439-2021 Radicación n.º 72624

⁸ Ídem.

⁹ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia 44191 del 18 de junio de 2014, MP: Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

¹⁰ Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Sentencia SL-24522019 (64959) del 27 de junio del 2019

¹¹ Sentencia de Tutela N° 303/11 de Corte Constitucional, 28 de Abril de 2011

Se señala que la asignación de horario de trabajo de colectivo a los afiliados tiene un objeto específico y es el cumplimiento de los servicios de apoyo pactados al interior de los contratos sindicales suscritos por el sindicato. Por ende, el hecho de que se coordine el horario de trabajo colectivo no implica una relación subordinada, toda vez que el objetivo es prestar *un servicio de apoyo y, por tanto, se procura fijar las condiciones para el logro de esa meta específica.*

Despido Indirecto

Frente a este punto, es importante expresar que, para el caso en específico, entre la señora Cifuentes y AGESOC no existió una relación laboral, sino que en virtud de un convenio de cooperación y su calidad de afiliada participe, realizó actividades colectivas que desarrollaba como auxiliar de administrativo, y de manera libre y voluntaria presentó carta de renuncia a las actividades manifestando que su motivo era el reconocimiento de la pensión de vejez. No obstante, se debe analizar las causas para declarar un despido indirecto, teniendo en cuenta las pretensiones de la demanda.

Requisitos para que ocurra el despido indirecto ¹²

Para que se configure el despido indirecto se deben cumplir unos requisitos que el trabajador debe acreditar; el art. 62 del CST señala las justas causas por las que el trabajador puede terminar el contrato de trabajo y en el numeral 10 del literal b de dicho artículo señala que;

«El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales».

En lo que tiene que ver con el «*incumplimiento sistemático*» que refiere la codificación laboral, tanto en las justas causas para dar por finalizado un contrato de trabajo por parte del empleador como del trabajador, conviene traer a colación lo expresado por la Sala en sentencia de la [CSJ SL, 11 may. 2006 rad. 26951](#), reiterada en un caso análogo de **despido indirecto** SL, 9 ag. 2011, rad. 41490, en la que sostuvo:

*(...) Con todo, al margen de lo anterior, es de agregar que la interpretación del Tribunal sobre la **causal de despido indirecto** que tiene que ver con **sistemático** sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales y legales>, contenida en el **ordinal 6° del literal b) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965**, y que lo llevó a concluir que la conducta de la empleadora no se enmarcaba dentro de esa causal para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de los trabajadores demandantes, al estimar que en el sub lite, fuera de que mediaban razones valederas para haberse atrasado el empleador en el cubrimiento de sueldos en algunos periodos, **reiterada**>, queriendo significar que el*

¹² [Cartilla laboral 2020 - 5ta edición \(2020\)](#). -Sabogal

*incumplimiento debe ser continuado y no ocasional para que se configure la causal; no va en contravía a lo adoctrinado por esta Sala de la Corte sobre el tema, en donde al referirse a la causal del numeral 10 del literal a) de ese mismo ordenamiento, que tiene plena aplicación para esta eventualidad en lo que respecta a lo que debe entenderse por el vocablo “sistemático”, en sentencia del 6 de junio de 1996 radicado 8313, puntualizó: sea **sistemática, entendiéndose con ello que deba ser regular, periódica o continua, que apunte a demostrar que el trabajador ha tomado la conducta o el propósito de incumplir**" (resalta la Sala)>.*

De acuerdo con lo anterior el despido indirecto no se configura por cualquier incumplimiento, sino que el incumplimiento debe ser reiterativo, continuado. Un incumplimiento esporádico, ocasional o de vez en cuando no configura el despido indirecto.

Las razones de la renuncia: El despido indirecto exige que el trabajador notifique al empleador en la carta de renuncia las razones por las que renuncia. En el caso concreto, no existió algún tipo de constreñimiento a la voluntad de la afiliada que la obligara a presentar la renuncia, sino que a raíz del reconocimiento a su pensión de vejez, decidió dar por terminado el vínculo colectivo, luego entonces no se configura un despido indirecto como lo señala el apoderado de la demandante.

Carga de la prueba en el despido indirecto: Para que el juez reconozca el despido indirecto, le corresponde al empleado probar en juicio las justas causas que alegó en la carta de renuncia, pues quien acusa debe probar la acusación.

En lo relativo al **despido indirecto**, de acuerdo con lo adoctrinado por la Sala Laboral en la sentencia de la [CSJ SL, 6 abril de 2001, rad. 13648](#), para su configuración se debe tener en cuenta tres requisitos: «(i) *que sea el trabajador quien en un acto de voluntad manifieste su intención de dimitir la relación*, (ii) *que dentro de ese acto exponga con claridad la motivación que, ajustada a una o varias de las causales contempladas en el literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, lo llevó a tomar tal determinación* y, (iii) *cumplir con la carga probatoria impuesta demostrando efectivamente que el empleador incurrió en las conductas imputadas*».

Finalmente, del soporte documental aportado en la contestación de la demanda por parte de AGESOC, se evidencia que entre la demandante y mi representada no existió una relación laboral. La señora Cifuentes participó en la ejecución de contratos sindicales suscritos entre la Fundación Hospital San José de Buga y AGESOC. Como se indicó anteriormente, con la señora Cifuentes se acordaron unas actividades colectivas específicas, las cuales se desarrollaron como reflejo de su participación en la ejecución de los contratos sindicales y su único objetivo fue cumplir con el número de horas pactadas en los mismos para el desarrollo de las actividades de apoyo, sin que ello implique una subordinación.

Del mismo modo se acordó que la afiliada participe desarrollaría un trabajo colectivo, que comprendía las actividades descritas en el manual de actividades, las cuales eran guiadas por el respectivo(a) coordinador(a) del contrato colectivo sindical. En virtud de lo pactado en los convenios suscritos entre la Sra. Cifuentes y AGESOC, se le realizó todos los pagos de forma mensual por concepto de compensaciones, auxilios y beneficios que le correspondían por su participación en el contrato sindical. Así mismo, se liquidaron y pagaron todos los aportes al sistema integral de seguridad social desde el día 16 de julio del 2014 hasta el día 29 de febrero del 2024, lo cual se evidencia en el consolidado de pagos. En consecuencia, no existió una obligación que generara el pago de ninguna acreencia de índole laboral, no se configuró ningún tipo de incumplimiento, como tampoco se ejerció algún tipo de constreñimiento o cohesión sobre voluntad de la afiliada para que presentara la renuncia al vínculo colectivo, toda vez que, como se indicó, el motivo fue el reconocimiento de su pensión de vejez.

FRENTE AL CASO PARTICULAR

1. Frente a la naturaleza del vínculo que existió entre la señora Cifuentes y AGESOC

Tal como se evidencia en la solicitud de afiliación aportada como prueba documental, la señora Dora Cifuentes Cuadros en pleno uso de sus facultades, de manera libre y voluntaria, solicitó pertenecer a la Asociación Gremial Especializada en Salud del Occidente “AGESOC”, solicitud que fue aprobada por la junta directiva mediante acta No. 027 del 27 de junio del 2014.

El día 1 de julio del 2014 firmó de manera voluntaria el convenio de afiliación sindical No. 244, adquiriendo la calidad de afiliada y aceptando las condiciones estatutarias y demás reglamentarias. Por ende, se comprometió a cumplir con los Estatutos y Reglamento Colectivo y demás normas legales que regulan el derecho de asociación en Colombia.

El día 14 de julio del 2014 suscribe con AGESOC el convenio de cooperación para la ejecución del contrato sindical No. 208-244 para participar en la ejecución y desarrollo de los contratos sindicales suscrito entre la Fundación Hospital San José de Buga y AGESOC, con fecha de inicio de actividades colectivas 16 de julio del 2014, el cual estuvo vigente hasta el 29 de febrero del 2025, realizando actividades como Auxiliar administrativa.

Referente a la terminación de convenio, es importante tener en cuenta que en el literal d) del art. 6 del Reglamento Colectivo del Contrato Sindical se precisó que era viable que el convenio de cooperación se terminara “de *manera unilateral por cualquiera de las partes*”, lo cual también se pactó en la cláusula sexta del convenio, con respaldo el literal d) del art. 71 de los Estatutos Sindicales, razón por la cual con la presentación de la carta de renuncia voluntaria entregada por parte de la afiliada se dio por finalizado el vínculo colectivo suscrito entre la señora Cifuentes y AGESOC.

Por lo tanto, del soporte documental se evidencia que entre la demandante y mi representada no existió una relación. La señora Cifuentes participó en la ejecución de contratos sindicales suscritos entre la Fundación Hospital San José de Buga y AGESOC. Como se indicó anteriormente, con la señora Cifuentes se acordaron unas actividades colectivas específicas, las cuales se desarrollaron como reflejo de su participación en la ejecución de los contratos sindicales y su único objetivo fue cumplir con el número de horas pactadas en los mismos para el desarrollo de las actividades de apoyo, sin que ello implique una subordinación. Del mismo modo se acordó que la afiliada participe desarrollaría un trabajo colectivo, que comprendía las actividades descritas en el manual de actividades, las cuales eran guiadas por el respectivo(a) coordinador(a) del contrato colectivo sindical. Y que en virtud de lo pactado en los convenios suscritos entre AGESOC y la Sra. Cifuentes, se realizó todos los pagos de compensaciones, auxilios y beneficios que le correspondían por su participación en el contrato sindical. En consecuencia, no existió una obligación que generara el pago de ninguna acreencia de índole laboral.

Así mismo, se aporta copia autentica del convenio de cooperación para la ejecución del Contrato Sindical No.208-244 suscrito con la señora Dora Cifuentes Cuadros, el cual tuvo como objeto *“acordar las condiciones de la relación de trabajo colectivo laboral”* (Cláusula Primera) y se estableció que la compensación básica convenida sería el IBC para el pago al Sistema de Seguridad Social Integral. Por lo tanto, la demandante conocía desde el inicio las condiciones del convenio de vinculación de trabajo colectivo. Del mismo modo se acordó que la afiliada participe desarrollaría su actividad colectiva de Auxiliar administrativa.

Por otra parte, en desarrollo del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el Decreto 036 del 2016 señala la necesidad de que el sindicato establezca un reglamento por cada contrato sindical. En cumplimiento de tal mandato, se aporta copia de los Estatutos y del Reglamento para la ejecución del contrato sindical, que se convierten en el marco normativo de las relaciones con los afiliados partícipes.

De conformidad a lo establecido en el convenio de servicio colectivo, los Estatutos y el Reglamento Colectivo del Contrato Sindical, mi representada realizó el pago de las compensaciones, auxilios y beneficios que le correspondían al demandante en virtud de su participación en el desarrollo y gestión del contrato sindical. Adicionalmente, realizó el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral. Por ende, NO se configura ningún tipo de daño por parte de mi representada, sino que se evidencia el cumplimiento total de las obligaciones establecidas en el convenio de cooperación suscrito entre las partes.

En segundo lugar, es importante señalar que cada una de las actividades colectivas realizadas por la señora Dora Cifuentes Cuadros se concertaron y organizaron con el objetivo de cumplir con las obligaciones establecidas en los contratos sindicales suscritos en entre la Fundación Hospital San José de Buga y mi representada, motivo por el cual se coordinaron y asignaron

horarios colectivos de acuerdo con la necesidad de la prestación de apoyo, lo cual no evidencia un vínculo subordinado¹³.

Finalmente, del soporte documental se evidencia que entre la demandante y mi representada no existió una relación laboral. La señora Cifuentes participó en la ejecución de contratos sindicales suscritos entre la Fundación Hospital San José de Buga y AGESOC.

PRUEBAS

Solicito a su despacho tener como pruebas las siguientes:

- **Documentales:**

1. Copia de Solicitud de Ingreso a la Agremiación Sindical
2. Copia de Convenio de Afiliación No. 244
3. Copia de Convenio de Cooperación No. 208-244
4. Copia consolidada de pagos compensacional
5. Copia de las planillas de pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social.
6. Carta de Renuncia presentada por la señora Dora Cifuentes Cuadros
7. Copia de los Estatutos depositados en el Ministerio del Trabajo.
8. Copia certificación de contratos suscritos entre AGESOC y la fundación Hospital San José de Buga.
9. Copia del Reglamento Colectivo del Contrato Sindical, vigente a la fecha de Terminación.
10. Manual de las actividades Colectivas realizadas por la señora Dora Cifuentes Cuadros.

- **Testimoniales:**

Solicito respetuosamente, se decrete los siguientes testimonios:

- El señor **FREDDY ANDRES MIRANDA PINEDA**, identificado con cedula de ciudadanía No. 94.513.503 mayor de edad y vecino de Cali, vicepresidente y coordinador general de AGESOC, quien podrá citarse a través del correo electrónico vicepresidenteagesoc@gmail.com , con el objeto de que se pronuncie sobre los hechos que le constan y sobre los que se fundamenta la demanda.

¹³ Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Sentencia SL-24522019 (64959) del 27 de junio del 2019

IV. ANEXOS

Adjunto los siguientes documentos:

Los documentos relacionados en el acápite de pruebas

- A. Poder para actuar en el proceso.
- B. Copia mensaje de datos mediante el cual se ratifica el poder.
- C. Certificado de Existencia y representación emitido por el ministerio de trabajo
- D. Copia de Cedula de la Representante legal y Documentos legales

V. EXCEPCIONES

Con base en lo dispuesto en el artículo 32 del Código Procesal del Trabajo, formulo las siguientes:

PRESCRIPCIÓN: Invoco esta excepción para todos aquellos derechos que pretenda reclamar la parte actora y que el simple paso del tiempo ha hecho fenecer bajo el fenómeno de la prescripción conforme a lo dispuesto en los Art. 488 del CST y 151 del CPL.

COMPENSACIÓN: Por cuanto, se debe tener en cuenta que, durante la vigencia del convenio de cooperación para la ejecución de contratos sindicales, al demandante se le pagaron todas y cada una de las compensaciones, auxilios y beneficios, de las que era beneficiaria por el hecho de haber cooperado en la ejecución y desarrollo de los contratos sindicales suscritos entre la Fundación Hospital San José de Buga y AGESOC.

PAGO: Durante la vigencia del convenio de cooperación para la ejecución de contratos sindicales, al demandante se le pagaron todas y cada una de las compensaciones, auxilios y beneficios, de las que era beneficiaria por el hecho de haber cooperado en la ejecución y desarrollo de los contratos sindicales suscritos entre la Fundación Hospital San José de Buga y AGESOC.

BUENA FE: Por cuanto AGESOC en el ejercicio de sus funciones siempre ha obrado conforme a ley, lo cual se ha manifestado en el hecho de que todas las acreencias que pudieran haber surgido de la relación sindical con la parte actora fueron debidamente liquidadas y saldadas oportunamente.

COBRO DE LO NO DEBIDO: Esta excepción está legalmente sustentada en el hecho de no existir obligación alguna por parte de AGESOC de pagar algún concepto, toda vez que conforme al vínculo colectivo suscrito entre el demandante y mi representada y por su

participación en los contratos sindicales suscritos con la Fundación Hospital San José de Buga, se les realizaron los pagos a los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, el pago de compensaciones, auxilios y beneficios.

INEXISTENCIA DEL DESPIDO INDIRECTO E IMPROCEDENCIA DE LA INDEMNIZACIÓN: El día 29 de febrero del 2024, la señora Cifuentes presentó carta de renuncia a las actividades colectivas que desarrollaba como auxiliar de administrativo, manifestando que su motivo era el reconocimiento de la pensión de vejez, razón por la cual no existió algún tipo de constreñimiento a la voluntad de la afiliada que la obligara a presentar la renuncia, luego entonces no se configura un despido indirecto, ni mucho menos hay lugar al pago de la indemnización por despido injusto. Tampoco se logró acreditar que existió algún incumplimiento por parte de AGESOC frente al pago de compensaciones, auxilios, beneficios y pago de seguridad social, conforme lo pactado en el convenio de cooperación para la ejecución del contrato sindical No. 208-244.

CARENCIA DE CAUSA E INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN PREDICADA: La cual se hace consistir en el hecho cierto de que mi representada nada adeuda al demandante, pues los conceptos que motivan la presente demanda van en contra vía del vínculo colectivo que existió entre la señora Cifuentes y mi representada.

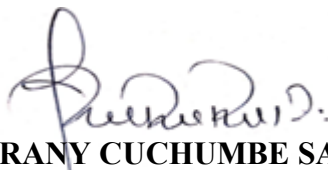
INNOMINADA: Para todo aquel derecho en favor de AGESOC que resulte probado en el caso que nos ocupa.

VI. NOTIFICACIONES

Recibiré notificaciones en la Calle 39 Norte No.4N - 151, Barrio: La Flora, Cali, Valle del Cauca. No. de Teléfono: 6594001 o al correo electrónico agesoc@hotmail.com y juridicoagesoc@gmail.com

Del señor Juez,

Atentamente,



NORMA SORANY CUCHUMBE SANCHEZ,
C.C No. 1.143.847.723 de Cali, (V),
T.P. No. 406.396 del C.S. de la J.
Apoderada Judicial AGESOC