



Asesorías Jurídicas

ADMINISTRATIVO - LABORAL - SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Santiago de Cali, octubre de 2024

Señor

JUEZ ADMINISTRATIVO DE ORALIDAD DE CALI (REPARTO)

E. S. D.

REF. MEDIO DE CONTROL – ACCIÓN DE NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO – LABORAL

Accionante: EFRÉN OREJUELA GIRÓN – CC. 1.130.677.545

Accionados: RED DE SALUD CENTRO E.S.E. Y ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE (AGESOC)

Atento saludo

Acude a su despacho **ADOLFO BENJUMEA SALAMANCA**, abogado identificado con la cédula de ciudadanía No. 94.375.482 y portador de la Tarjeta Profesional No. 156-455 del Consejo Superior de la Judicatura, para manifestar a usted que, conforme al poder conferido por el señor **Efrén Orejuela Girón**, quien es mayor de edad, domiciliado en Santiago de Cali Valle del Cauca, demando mediante los trámites del medio de control **ACCIÓN DE NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO** en contra de la **Red de Salud Centro E.S.E.**, y la **Asociación Gremial Especializada en Salud del Occidente (AGESOC)**, a fin de que en sentencia que haga tránsito a cosa juzgada y con base en los hechos que a continuación relaciono, se decreten las peticiones que más adelante formularé.

1. LAS PARTES Y SUS REPRESENTANTES

1.1. Accionante:

Es el señor **Efrén Orejuela Girón**, residente en la ciudad de Santiago de Cali Valle del Cauca, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.130.677.545.

1.2. Accionados:

1.2.1. **Red de Salud Centro E.S.E.**, con domicilio en la ciudad de Santiago de Cali Valle del Cauca, identificada con Nit No. 805.027.261-3, representada legalmente por el doctor Jorge Enrique Tamayo Naranjo, identificado con la cédula de ciudadanía No. 94.510.789, o por quien haga sus veces al momento de la notificación del auto admisorio de la presente demanda.

1.2.2. **Asociación Gremial Especializada en Salud del Occidente (AGESOC)**, con domicilio en la ciudad de Santiago de Cali, representada legalmente por la señora ALBA RUTH LIBREROS LOZADA, o por quien haga sus veces al momento de la notificación del auto admisorio de la presente demanda.

2. PETICIONES

2.1. Declaraciones:

2.1.1. Se declare la nulidad del acto administrativo presunto o ficto, mediante el cual la Red de Salud Centro ESE, al no proferir respuesta alguna, niega los pedimentos relacionados en la reclamación administrativa radicada el día 23 de junio de 2023, con documento fechado en junio de 2023.



Asesorías Jurídicas

ADMINISTRATIVO - LABORAL - SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

2.1.2. Como consecuencia de lo anterior, declare que entre el señor **Efrén Orejuela Girón**, y la Red de Salud Centro ESE, se presentó una verdadera relación de trabajo desde el mes de diciembre de 2017.

2.1.3. Se declare que la Asociación Gremial Especializada en Salud del Occidente "AGESOC", actuó como mera intermediaria en la relación laboral, o relación de trabajo que se presentó entre **Efrén Orejuela Girón** y la Empresa Social del Estado ESE Centro.

2.2. Restablecimiento del derecho

2.2.1. Se condene a la **RED DE SALUD CENTRO ESE**, y solidariamente a la **ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE (AGESOC)**, a reconocer y pagar las cesantías al señor **Efrén Orejuela Girón**, desde que se hizo exigible este derecho, conforme a la fecha de vinculación, es decir, diciembre de 2017.

2.2.2. Se condene a la **RED DE SALUD CENTRO ESE**, y solidariamente a la **ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE (AGESOC)**, a reconocer y pagar las primas de servicio al señor **Efrén Orejuela Girón**, desde que se hizo exigible este derecho, conforme a la fecha de vinculación, es decir, diciembre de 2017.

2.2.3. Se condene a la **RED DE SALUD CENTRO ESE**, y solidariamente a la **ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE (AGESOC)**, a reconocer y pagar las vacaciones al señor **Efrén Orejuela Girón**, desde que se hizo exigible este derecho, conforme a la fecha de vinculación, es decir, diciembre de 2017.

2.2.4. Se condene a la **RED DE SALUD CENTRO ESE**, y solidariamente a la **ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE (AGESOC)**, a reconocer y pagar al señor **Efrén Orejuela Girón**, los excedentes de los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral, conforme a los salarios realmente devengados, conforme a la fecha de vinculación, es decir, diciembre de 2017.

2.2.5. Se condene a la **RED DE SALUD CENTRO ESE**, y solidariamente a la **ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE (AGESOC)**, a reconocer y pagar lo correspondiente a la sanción moratoria contenida en el artículo 99 de la ley 50 de 1990, por la omisión de realizar los aportes al fondo de cesantías, teniendo en cuenta la fecha en que inicio su vinculación laboral, es decir, diciembre de 2017, hasta el 31 de julio de 2022.

2.2.6. Se condene a la **RED DE SALUD CENTRO ESE**, y solidariamente a la **ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE (AGESOC)**, a reconocer y pagar lo correspondiente a la sanción moratoria contenida en el artículo 29 de la ley 789 de 2002, por la omisión de pagar la totalidad de los salarios y prestaciones al trabajador al momento del finiquito contractual.

2.2.7. Se condene a la **RED DE SALUD CENTRO ESE**, y a la **ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE (AGESOC)**, al reconocimiento y pago de costas y agencias en derecho.

3. HECHOS

3.1. **Efrén Orejuela Girón** prestó sus servicios para la ESE Centro desde el mes de diciembre de 2017, laborando como médico en diferentes instituciones de salud, Centro de Salud Obrero, Luis H. Garces, IPS Rodeo, Cárcel Villa



Asesorías Jurídicas

ADMINISTRATIVO - LABORAL - SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Hermosa y Hospital Primitivo Iglesias.

- 3.2. El médico **Efrén Orejuela Girón** fue vinculado a la ESE Centro mediante contrato sindical celebrado entre la entidad pública y la Asociación Gremial Especializada en Salud del Occidente “**AGESOC**”.
- 3.3. Los elementos requeridos por **Efrén Orejuela Girón** para cumplir con sus labores fueron suministrados directamente por la ESE Centro.
- 3.4. Las órdenes e instrucciones entregadas al médico **Efrén Orejuela Girón**, provenían directamente de personal de la ESE Centro, como el subgerente científico, doctor Jhon Faber Ramírez.
- 3.5. El salario devengado por el médico Efrén **Orejuela Girón**, pagado por la Asociación Gremial Especializada en Salud del Occidente “**AGESOC**” dada la tercerización que se presentaba, ascendía a la suma de seis millones setecientos cuatro mil novecientos pesos (\$6.704.900).
- 3.6. Contrariando los principios laborales, y trasgrediendo el derecho del trabajador, la ESE Centro traslada al doctor Efrén Orejuela de consulta prioritaria, a consulta externa, esto bajo las órdenes del líder medico Jhon Faber Ramírez, trabajador de la entidad pública, dicho traslado lleva implícito una merma unilateral y no autorizada de salario.
- 3.7. Sin ostentar consentimiento alguno, se realizan descuentos al médico **Efrén Orejuela Girón** que suman ONCE MILLONES QUINIENTOS TREINTA Y UN MIL CIENTO SETENTA Y CINCO PESOS (\$11.531.175).
- 3.8. A lo largo de la relación laboral entre el médico Efrén **Orejuela Girón**, y la ESE Centro, tercerizada a través de AGESOC, se realizaron aportes irregulares al Sistema General de Seguridad Social Integral (pensión, salud y riesgos laborales) mostrando un IBC diferente al que realmente devengaba el empleado.
- 3.9. A pesar de que se trata de una labor propia de la ESE Centro, con la obligación de vincular directamente a su personal, la entidad pública omitió realizar los pagos por concepto de cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio y vacaciones, desatención que se ha generado a raíz de la vinculación irregular que ostentó el empleado.
- 3.10. Sin motivación alguna, en una abierta trasgresión al debido proceso, el médico **Efrén Orejuela Girón** es despedido unilateralmente el día 31 de julio de 2022.

4. FUNDAMENTOS DE DERECHO

- 4.1. Artículos 1°, 2°, 6°, 13, 29, 53 y 93 de la Constitución Política.



Asesorías Jurídicas

ADMINISTRATIVO - LABORAL - SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

4.2. Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, artículos 138, 161, 162, 163, 164 y siguientes.

4.3. **De la oportunidad para demandar**

“Artículo 164, ley 1437 de 2011. La demanda deberá ser presentada:

1. En cualquier tiempo cuando:

a)-

b)-

c)-

d)- Se dirija contra actos producto del silencio administrativo

4.4. **El contrato realidad**

El doctor Efrén Orejuela fue vinculado a la entidad pública bajo la figura del contrato sindical, modalidad contractual que recogió los rezagos que dejaron las cooperativas de trabajo asociado, que en últimas continúa trasgrediendo derechos irrenunciables de los trabajadores, de suerte que, lo que se configura en la práctica es una verdadera relación de trabajo, de cara al principio de la primacía de la realidad, el cual goza de raigambre constitucional.

Frente a las tareas que realizó el trabajador para la entidad pública, resulta imposible negar que se trató de actividades propias de la ESE Centro, no solo por quedar demostrada la subordinación, que era ejercida por directores médicos de las diferentes entidades de salud del municipio e Cali, conforme se puede demostrar con las pruebas aportadas, además por sus funciones en sí, que analizadas llevan al convencimiento de que eran labores del giro normal de la entidad.

Actividades que abiertamente no podían ser realizadas por personal vinculado a través del contrato sindical, y es en este punto donde debe tenerse en cuenta la normativa que gobierna este tipo de relaciones, artículo 482 del código sustantivo del trabajo, el cual contiene la definición del contrato sindical, dicha normativa dice:

“Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo”.

Obsérvese pues que la norma citada en una de sus líneas dice: **“Para la prestación de servicios o la ejecución de una obra”**, de lo que se desprende que, no es dable a las empresas que contratan con la organización sindical, utilizar esta figura para la realización de trabajos propios o misionales. La figura no puede ser utilizada para suplantar una verdadera relación de trabajo o un contrato realidad, de suerte que, al ser utilizado el contrato sindical, para la ejecución de labores propias de la entidad contratante, se estaría desnaturalizando la figura y, para el caso concreto, desconociendo el proceso de provisión de empleos públicos bajo el principio de meritocracia.

La misma definición de contrato sindical la trajo el decreto 036 de 2016, dicha norma en su artículo 2.2.2.1.18, dice:



Asesorías Jurídicas

ADMINISTRATIVO - LABORAL - SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

“Adecuación a la ley. El sindicato que suscribe un contrato sindical para prestar servicios o ejecutar obras, lo hará en el marco del cumplimiento de la Constitución Nacional, la ley y el Decreto Reglamentario Único del Sector Trabajo. De no cumplir con las obligaciones legales, las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo impondrán las sanciones previstas en las normas aplicables”.

Del contenido normativo se resalta la obligación de ceñirse a la Constitución y la ley al momento de la suscripción del contrato sindical, premisa que debe analizarse de cara al principio de primacía de la realidad contenido en el artículo 53 de la Carta, traído en innumerables pronunciamientos de la Corte Constitucional y la Corte suprema de Justicia, de lo que se puede mencionar que, las situaciones presentadas en la práctica, desarrolladas a lo largo del contrato entre Efrén Orejuela y la Asociación Gremial Especializada en Salud del Occidente (AGESOC), deja de lado cualquier prestación de servicio o elaboración de obra, toda vez que lo que se presentó en la práctica fue una verdadera relación de trabajo con ES.E Centro, simulada y desnaturalizada bajo una figura de tercerización irregular.

Frente al contrato sindical, el decreto 1429 de 2010, artículo primero (1°), menciona en algunos apartes:

“El contrato sindical como un acuerdo de voluntades, de naturaleza colectivolaboral, 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”.

De lo anterior, resulta claro que la norma citada pretende equiparar el contrato sindical al contratista independiente que regula el artículo 34 del Código Sustantivo de Trabajo, no obstante, en la práctica el manejo irregular de figuras tendientes a tercerizar labores del giro ordinario de las empresas, termina con la consolidación de un contrato realidad o una relación de trabajo en el caso de entidades públicas, de suerte que, para el caso objeto de estudio, claramente se muestran elementos que permiten concluir la existencia de un contrato realidad, prestación del servicio de forma personal, una remuneración desdibujada en figuras fraudulentas, y una subordinación permanente por los directivos de la ESE Centro.

Importante remitirse además al contenido del artículo 2.2.3.2.1, del decreto 583 de 2016, que en su numeral quinto (5°) dice:

“Actividad misional permanente. Se entienden como actividades misionales permanentes aquellas directamente relacionadas con la producción de los bienes o servicios característicos de la empresa, es decir las que son esenciales, inherentes, consustanciales o sin cuya ejecución se afectaría la producción de los bienes o servicios característicos del beneficiario”.

El numeral sexto (6°) ibidem, dice:

*“**Tercerización laboral:** Se entiende como tercerización laboral los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes.*

La tercerización laboral es ilegal cuando en una institución y/o empresa pública y/o privada coincidan dos elementos:

- Se vincula personal para desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de un proveedor de los mencionados en este decreto y.



Asesorías Jurídicas

ADMINISTRATIVO - LABORAL - SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

-Se vincula personal de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes”.

Frente a la normativa enunciada, claramente se puede evidenciar que la vinculación del doctor Efrén Orejuela se dio bajo las características de una tercerización irregular, de suerte que sus actividades estuvieron siempre atadas a las propias de la entidad pública, es decir, se trataba de trabajos misionales, pero más allá de lo que se comenta, dicha contratación permanece en la historia de las entidades de salud, violentando sin excepción todos y cada uno de los principios laborales, y de contera, llevándose a su paso derechos fundamentales, como el debido proceso, el trabajo en condiciones dignas y justas, la dignidad del trabajador y la seguridad social como derecho ligado a la vida.

Doctrina

Ensayo. Revista Memorias Forenses

EL USO FRAUDULENTO DEL CONTRATO SINDICAL EN COLOMBIA Y SUS IMPLICACIONES EN LA EQUIDAD SALARIAL. (Sergio Andrés Giraldo Galeano)

“...Ahora bien, a pesar de que esta institución jurídica laboral existe, como ya se dijo, desde antes de la expedición del Código Sustantivo del Trabajo (1950), su uso fue circunstancial o eventual en Colombia hasta el año 2010. Pero a partir del Decreto 1429 del mismo año que, ante el auge de la tercerización ilegal, prohibió el envío de personal misional por parte de las cooperativas de trabajo asociado, el uso de los contratos sindicales creció de manera exponencial. Así, entre 2006 y 2010, tan solo 170 contratos sindicales fueron registrados en el Ministerio de Trabajo, pero entre los años 2011 y 2015 se suscribieron un total de 5.877, presentándose un incremento del 3.357 % en la celebración de contratos sindicales en el mismo período.

Debemos añadir que, en la Sentencia T-457 de 2011, la Corte Constitucional consideró que no puede existir una vinculación laboral entre los afiliados a un sindicato y la organización sindical misma, pues se desdibujaría completamente el sindicalismo tal como es pensado en la Constitución colombiana, en cuanto no puede existir una relación de subordinación entre el sindicato y los afiliados partícipes. Por eso el contrato sindical permite conformar sindicatos, incluso con personas que carecen de la más mínima afinidad político-ideológica —lo que atenta contra los presupuestos fundacionales de la organización— para que presten sus servicios o ejecuten una obra, no ya como personas naturales, sino cubiertos por la persona jurídica del sindicato.

Así, se observa en el contrato sindical una novedosa forma de hacer intermediación laboral ilegal, en la cual el tercero, sindicato, triangula la relación laboral y suministra personal a empresas o entidades usuarias, las cuales se benefician de la mano de obra necesaria para ejecutar sus actividades productivas, librándose así de las responsabilidades patronales...”

4.5. Jurisprudencia

“El Consejo de Estado también ha resaltado la especial naturaleza del contrato sindical, su no configuración de vínculos laborales subordinados, en sentido estricto, y las diferentes formas de relación que se dan entre trabajadores, sindicato y empresa. Ha dicho esa corporación que «[...] el sindicato cumple una función doble en el escenario del contrato sindical, a saber: (i) fungir como representante de los intereses de sus afiliados ante la parte contratante y (ii) ser el responsable de los honorarios y demás prestaciones que se deben pagar a favor de quienes ejecuten el acuerdo.» Asimismo que, por la esencia del este contrato, «[...] se desprende la no configuración de una relación laboral entre las personas que lo ejecutan y el contratante, de manera tal que las obligaciones referentes a la seguridad social derivadas de éste, corren por parte del sindicato.» (Sentencia del 11 de mayo de 2020, Sección Segunda, Subsección B, rad. 11001-03-24-000-2016-00549-00).



Asesorías Jurídicas

ADMINISTRATIVO - LABORAL - SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Por otra parte, de acuerdo con los mismos artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, en conjunto con la reglamentación del Decreto 1429 de 2010, vigente para la fecha de la prestación de los servicios de la actora, el contrato sindical es un convenio reglado, solemne, nominado y principal, que debe cumplir con requisitos relativos a la identificación y organización de la obra o servicio contratado, el valor pactado, la selección de los trabajadores partícipes, la afiliación a la seguridad social y la protección en salud ocupacional, entre otras.

En términos de la Corte Constitucional:

[...] 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 quedó dicho, a un empleador Radicación n.º 79229 SCLAJPT-10 V.00 47 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. (CC T-457-2011).

Puesta en esos términos la figura, es verdad que el contrato sindical no solo existe en el interior de nuestro ordenamiento jurídico, sino que goza de plena validez y legitimidad, aparte de que, como ya se dijo, atiende fines constitucionalmente legítimos, encaminados a reforzar la defensa de los intereses de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales.

Ahora bien, el Tribunal en ningún momento desconoció la validez de los contratos sindicales ni la posibilidad de contratar obras o servicios a través de los mismos, solo que, afirmó con vehemencia, tales instrumentos no podían ser utilizados indebidamente, para eludir las obligaciones laborales y burlar los derechos reconocidos en la Constitución y en la ley a los trabajadores.

Vale la pena recordar que dicha corporación concluyó que, a pesar del cúmulo de fórmulas contractuales al alcance del empleador, para cumplir con sus fines de una manera más eficiente y a menor costo, en algunos casos varios de esos institutos eran utilizados para desestructurar las relaciones de trabajo y eludir las obligaciones laborales, de manera que se tergiversaba la naturaleza de la contratación. En estos eventos, para el juez colegiado, debía imponerse la realidad del contrato de trabajo, en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

*En ese sentido, el Tribunal no incurrió en el desafuero jurídico que denuncian los recurrentes, pues, se repite, **nunca desconoció la validez de los contratos sindicales, en el mundo de las formas contractuales, solo que advirtió que ese instituto no podía utilizarse irregular o fraudulentamente, en el mundo de las realidades, como lo manda el principio constitucional de la primacía de la realidad,** cuyos efectos prácticos para este caso los recurrentes no discuten. De paso, por las mismas razones, no es cierto que el Tribunal hubiese incurrido en la infracción directa de los artículos 22, 23, 24, 35, 484, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1429 de 2010 y la Ley 1429 de 2010, que se denuncia expresamente en los cargos, pues justamente fueron esas premisas normativas las que le dieron respaldo a sus consideraciones, ni tampoco en su aplicación indebida, que, como ya se dijo, entiende la Sala, fue la real denuncia formulada por los recurrentes.*

Ahora bien, para la Sala el Tribunal tampoco incurrió en alguna incorrección de tipo jurídico al recalcar, con ímpetu, que las diversas formas de contratación, incluyendo el contrato sindical, no pueden ser indebidamente instrumentalizadas para eludir obligaciones laborales y, de paso, precarizar el empleo y vulnerar los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores.

En efecto, para la Sala, a pesar de la validez normativa, la vigencia y la legitimidad del contrato sindical en nuestro contexto, en todo caso ese instituto cuenta con límites constitucionales y legales,



Asesorías Jurídicas

ADMINISTRATIVO - LABORAL - SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

precisos y estrictos, dirigidos especialmente a lograr que no se pervierta, en su naturaleza y efectos, y se resguarden los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores.

Así, por ejemplo, por su naturaleza, el contrato sindical requiere de organizaciones sindicales serias, sólidas y financieramente sostenibles; está sometido a veedurías y garantías especiales; conlleva la aprobación de reglamentos claros y estrictos, que velan por la protección de los derechos de los trabajadores partícipes; y, entre otras más, impone salvaguardias mínimas como la afiliación de los servidores al sistema de seguridad social, el desarrollo de normas de salud ocupacional y seguridad industrial y la promoción de capacitación, educación y vivienda para los afiliados. En este punto puede verse el Decreto 1429 de 2010, que, como lo reclama la censura, estaba vigente para la fecha de la prestación de los servicios de la actora y no fue anulado por el Consejo de Estado. (Ver sentencia del 6 de julio de 2015, Sección Segunda, rad. 11001-03-25-000-2010-00240-00 (2019-10). Ver también la sentencia del 11 de mayo de 2020, Sección Segunda, rad. 11001-03-24-000-2016-00549-00).

Por otra parte, dentro de esos mismos límites legales estrictos, para la Sala está claro que, como lo dedujo el Tribunal, los contratos sindicales no pueden convertirse en meros artilugios jurídicos, a partir de los cuales se da un verdadero proceso de suministro de personal para las actividades naturales, permanentes y misionales de la empresa, que convierte a las organizaciones sindicales en simples intermediarias y que desformaliza y precariza el empleo.

En efecto, en primer lugar, para la Corte una lectura racional y lógica del mismo artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, permite evidenciar que el contrato sindical no fue diseñado por el legislador para que el empleador pudiera desligarse íntegramente de todo su personal, necesario dentro de su esquema de producción o de prestación de servicios e indispensable para el ejercicio natural de su empresa, con el ánimo de entregarlo a terceros que le garantizaran una inmunidad plena en materia de derechos y garantías laborales.

Contrario a ello, para la Sala el contrato sindical fue concebido como una fórmula contractual especial y restringida, para atender necesidades particulares y contingentes de la empresa, que, antes que solucionarse en el mercado de prestadores de servicio, se pudiera atender con los propios trabajadores y sus organizaciones sindicales, bajo reglas de autonomía y cooperación sindical. Es decir que, por principio, el ejercicio del contrato sindical requiere lógicamente de un sistema de relaciones laborales firme, con organizaciones sindicales sólidas y actuantes en el marco de una empresa, gremio o industria, y no de simples instituciones de papel confeccionadas para intermediar indebidamente en el marco de las relaciones laborales y para asumir toda la responsabilidad frente a los trabajadores.

El ámbito de acción de los contratos sindicales es, por ello, un sistema de relaciones laborales con empresas directamente responsables de sus obligaciones laborales, con organizaciones sindicales autónomas y sólidas, que, además de los fines esenciales de defensa y representación de los trabajadores, la negociación colectiva y la presión por mejores condiciones de trabajo, acuden a mecanismos de trabajo cooperativo y autogestionario, para, se repite, atender necesidades puntuales y contingentes de la empresa y, por esa vía, agenciarse recursos adicionales y promover programas de bienestar para los trabajadores. (Sent. SL3086-2021. Rad. No. 79229. M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán).

4.6. **Actuaciones de mala fe**

El proceder de los demandados, tanto la ESE Centro, como la agremiación sindical, se apartaron completamente de cualquier actuación de buena fe, de suerte que solo se ha buscado simular una relación de trabajo real, y de contera trasgredir los derechos laborales del empleado, no solo respecto de la vinculación como tal, sino además con el dinero ahorrado en este tipo de relaciones, donde abiertamente se observan los pagos irregulares que se realizan, toda vez que, aunque se determinan unos ingresos mensuales, que en últimas se trata del salario, se divide para de allí extraer una porción con la que habrá de



Asesorías Jurídicas

ADMINISTRATIVO - LABORAL - SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

cotizarse al Sistema de Seguridad Social, sin dejar de lado los derechos que bajo el principio de la primacía de la realidad corresponden a la parte débil, cesantías, primas, vacaciones, entre otros.

5. DE LA ACCIÓN CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA A EJERCER

La presente controversia en vía judicial corresponde al Medio de Control Nulidad Restablecimiento del Derecho, de conformidad con lo dispuesto en artículo 138 de la ley 1437 de 2011.

6. MANIFESTACIÓN BAJO LA GRAVEDAD DEL JURAMENTO

Me permito manifestar bajo la gravedad de juramento que no cursa demanda ni solicitud con base en los mismos presupuestos.

7. ESTIMACIÓN RAZONADA DE LA CUANTÍA

Conforme al artículo 155 de la ley 1437 de 2011, la cuantía la estimo inferior a cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

8. PRUEBAS

8.1. Documentales

- 8.1.1. Reclamación en sede administrativa, radicada en la Red de Salud Centro, fechada en junio de 2023, recibida por la entidad pública el día 23 de junio de 2023.
- 8.1.2. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/01/2020 – 31/01/2020.
- 8.1.3. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/02/2020 – 29/02/2020.
- 8.1.4. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/03/2020 – 31/03/2020.
- 8.1.5. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/04/2020 – 30/04/2020.
- 8.1.6. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/05/2020 – 31/05/2020.
- 8.1.7. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/06/2020 – 30/06/2020.
- 8.1.8. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/07/2020 – 31/07/2020.
- 8.1.9. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/08/2020 – 31/08/2020.
- 8.1.10. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/09/2020 – 30/09/2020.
- 8.1.11. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/10/2020 – 31/10/2020.
- 8.1.12. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/11/2020 – 30/11/2020.
- 8.1.13. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/12/2020 – 31/12/2020.
- 8.1.14. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/01/2021 - 31/01/2021.
- 8.1.15. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/02/2021 – 28/02/2021.



Asesorías Jurídicas

ADMINISTRATIVO - LABORAL - SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

- 8.1.16. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/03/2021 – 31/03/2021.
- 8.1.17. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/04/2021 – 30/04/2021.
- 8.1.18. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/05/2021 – 31/05/2021.
- 8.1.19. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/06/2021 – 30/06/2021.
- 8.1.20. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/07/2021 – 31/07/2021.
- 8.1.21. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/08/2021 – 31/08/2021.
- 8.1.22. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/09/2021 – 30/09/2021.
- 8.1.23. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/10/2021 – 31/10/2021.
- 8.1.24. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/11/2021 – 30/11/2021.
- 8.1.25. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/12/2021 – 31/12/2021.
- 8.1.26. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/01/2022 - 31/01/2022.
- 8.1.27. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/02/2022 – 28/02/2022.
- 8.1.28. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/03/2022 – 31/03/2022.
- 8.1.29. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/04/2022 – 30/04/2022.
- 8.1.30. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/05/2022 – 31/05/2022.
- 8.1.31. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/06/2022 – 30/06/2022.
- 8.1.32. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/07/2022 – 31/07/2022.
- 8.1.33. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/08/2022 – 31/08/2022.
- 8.1.34. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/09/2022 – 30/09/2022.
- 8.1.35. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/10/2022 – 31/10/2022.
- 8.1.36. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/11/2022 – 30/11/2022.
- 8.1.37. Comprobante de nómina expedido por AGESOC, correspondiente al pago del periodo 01/12/2022 – 31/12/2022.

8.2. **Testimoniales:**

Sírvase señor Juez Administrativo del Circuito de Cali, citar en calidad de testigos a las personas que relaciono a continuación, todos mayores de edad, y residentes en la ciudad de Santiago de Cali. Testimonios que resultan pertinentes para mostrar la relación que se presentó entre el demandante, Efrén Orejuela Girón y la ESE Centro, la modalidad de pago, la subordinación, horarios, sitio donde se prestaban el servicio y demás situaciones propias, a fin de mostrar la existencia de una relación de trabajo entre las partes, tercerizada irregularmente por la **Asociación Gremial Especializada en Salud del Occidente – AGESOC.**



Asesorías Jurídicas

ADMINISTRATIVO - LABORAL - SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

8.2.1. **Adriana Cabrera Caez**

Tel. 300 304 15 42

E-mail: tro196234@hotmail.com

8.2.2. **Mónica Calderón Acosta**

Tel. 312 852 16 76

E-mail: monicalde628eyes@hotmail.com

8.2.3. **Fabiana Andrea Parra**

Tel. 315 639 00 29

E-mail: andre-padi@hotmail.com

8.3. **Interrogatorio de parte.**

Sírvase señor juez, conforme lo establece el artículo 185 y 198 del Código General del Proceso, citar al representante legal de la **Asociación Gremial Especializada en Salud del Occidente (AGESOC)**, a fin de que absuelva el interrogatorio de parte que personalmente le formularé o, que en sobre cerrado aportaré al despacho, interrogatorio que versará sobre los hechos de la presente acción.

8.4. **Pruebas en poder de las demandadas.**

Comedidamente solicito al señor Juez Administrativo Oral de Santiago de Cali, requerir a las demandadas, a fin de sea aportado al despacho, con destino al presente proceso, la siguiente documentación.

8.4.1. Contrato celebrado entre la Red de Salud Centro E.S.E., y la Asociación Gremial Especializada en Salud del Occidente (AGESOC).

8.4.2. Contrato celebrado entre el señor Efrén Orejuela Girón y la **Asociación Gremial Especializada en Salud del Occidente (AGESOC)**.

Pertinencia. El primer documento resulta de importancia para verificar las condiciones que se pactaron, aspectos como forma en que habrían de realizarse las labores, actividades, interventoría, entre otros, y el segundo, para revisar la modalidad contractual y los alcances de la misma (**Documentos pedidos por el demandante mediante derecho de petición**).

9. **ANEXOS**

9.1. Poder conferido a mi nombre por la demandante.

9.2. Certificado de existencia y representación legal de la **Asociación Gremial Especializada en Salud del Occidente (AGESOC)**, expedido por el Ministerio del Trabajo.

10. **NOTIFICACIONES**

10.1. **A la demandante:**

EFRÉN OREJUELA GIRÓN

Carrera 98 No. 60 – 96 Torre 4 Apto. 501 - Santiago de Cali

Tel. 314 788 87 26

E-mail: efrenorejuelat@gmail.com



Asesorías Jurídicas

ADMINISTRATIVO - LABORAL - SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

10.2. **A los demandados:**

10.2.1. **RED DE SALUD CENTRO E.S.E.**

Carrera 12 E No. 50 – 18 - Santiago de Cali

Tel. 485 17 17

E- mail: notificaciones.judiciales@saludcentro.gov.co

10.2.2. **ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE – AGESOC**

Calle 39 No. 4 N – 151 B/La Flora - Santiago de Cali

Tel. 659 40 01

E-mail: agesoc@hotmail.com

10.3. **Las que a mi correspondan**

Calle 6 Norte No. 2 N – 36 Oficina 401 Edificio Campanario – Santiago de Cali

Tel. 310 359 54 87

E-mail: adolfo.benjumea@bsjuridicos.com

Atentamente,



ADOLFO BENJUMEA SALAMANCA
C.C. 94.375.482 T.P. 156 – 455 CSJ