

**¿EXISTE UNA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL AFILIADO PARTICIPE Y EL SINDICATO AL QUE ESTE PERTENECE, AL MOMENTO DE HACER PARTE DE UN CONTRATO SINDICAL?**

**JENNIFER LILIANA CAMPOS CHAUX  
SILVIA PATRICIA SALAZAR GAONA**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA  
FACULTAD DE DERECHO  
NEIVA - HUILA  
2012**

**¿EXISTE UNA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL AFILIADO PARTICIPE Y EL SINDICATO AL QUE ESTE PERTENECE, AL MOMENTO DE HACER PARTE DE UN CONTRATO SINDICAL?**

**JENNIFER LILIANA CAMPOS CHAUX  
SILVIA PATRICIA SALAZAR GAONA**

**Monografía de Grado presentado como requisito para aspirar al título de  
Abogadas**

**Tutor:  
Abg. GABRIEL ORLANDO REALPE BENAVIDES  
Abogado especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA  
FACULTAD DE DERECHO  
NEIVA - HUILA  
2012**

## Nota de Aceptación

---

---

---

---

Firma jurado

---

Firma de jurado

Neiva, Agosto de 2012

## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO I	13
DERECHO AL TRABAJO	
CAPITULO II	19
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	
2.1 CARACTERISTICAS	23
CAPITULO III	27
PRINCIPIO DE SUPREMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LA FORMALIDADES	
3.1 CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS Y EL PRINCIPIO DE SUPREMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES	30
3.2 COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y EL PRINCIPIO DE SUPREMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES	31
CAPITULO IV	35
DERECHO DE ASOCIACION	
4.1 DIMENSIONES DEL DERECHO DE ASOCIACION	36
4.2 DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL	37
4.2.1 Sindicalismo en Colombia	40
4.2.1.1 Clases de sindicatos	42
4.2.1.2 Constitución de sindicatos	43
4.2.1.3 Disolución y liquidación de sindicatos	43
CAPITULO V	45
CONTRATO SINDICAL	
5.1 CONTRATO SINDICAL VS CONTRATO LABORAL	55
CAPITULO VI	61
TRABAJO DE CAMPO	

6.1 RESULTADOS DE ENCUESTAS	65
6.1.1 Resultados gráficos grupo uno	70
6.1.2 Análisis resultados grupo uno	77
6.1.3 Resultados gráficos grupo dos	79
6.1.4 Análisis resultados grupo dos	86
7. CONCLUSIONES	91
8. FUENTES DE CONSULTA	95
8.1 BIBLIOGRAFIA	95
8.2 REFERENTES INFORMATICOS	96
8.3 REFERENCIAS JURISPRUDENCIALES	96

## LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Respuesta pregunta 1, grupo 1.	70
Figura 2: Respuesta pregunta 2, grupo 1.	71
Figura 3: Respuesta pregunta 3, grupo 1.	71
Figura 4: Respuesta pregunta 4, grupo 1.	72
Figura 5: Respuesta pregunta 5, grupo 1.	72
Figura 6: Respuesta pregunta 6, grupo 1.	73
Figura 7: Respuesta pregunta 7, grupo 1.	73
Figura 8: Respuesta pregunta 8, grupo 1.	74
Figura 9: Respuesta pregunta 9, grupo 1.	74
Figura 10: Respuesta pregunta 10, grupo 1.	75
Figura 11: Respuesta pregunta 11, grupo 1.	75
Figura 12: Respuesta pregunta 12, grupo 1.	76
Figura 13: Respuesta pregunta 12, grupo 1.	76
Figura 14: Respuesta pregunta 1, grupo 2.	80
Figura 15: Respuesta pregunta 2, grupo 2.	80
Figura 16: Respuesta pregunta 3, grupo 2.	81
Figura 17: Respuesta pregunta 4, grupo 2.	81
Figura 18: Respuesta pregunta 5, grupo 2.	82
Figura 19: Respuesta pregunta 6, grupo 2.	82
Figura 20: Respuesta pregunta 7, grupo 2.	83
Figura 21: Respuesta pregunta 8, grupo 2.	83
Figura 22: Respuesta pregunta 9, grupo 2.	84
Figura 23: Respuesta pregunta 10, grupo 2.	84
Figura 24: Respuesta pregunta 11, grupo 2.	85

Figura 25: Respuesta pregunta 11, grupo 2.	85
Figura 26: Respuesta pregunta 12, grupo 2.	86

## LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1: Aprobación proyecto monográfico	99
Anexo 2: Cartas IPS solicitando permiso para investigación	100
Anexo 3: Carta Medilaser autorizando permiso para la Investigación.	108
Anexo 4: Carta de IPS Almendros negando autorización para la investigación.	109
Anexo 5: Derechos de petición solicitando información para la investigación.	110
Anexo 6: Respuestas derechos de petición	116
Anexo7: Contratos sindicales (ejemplos)	129

## INTRODUCCION

El trabajo como una actividad laboral, según nuestra Constitución Política de 1991 es un derecho y un fin que debe ser protegido por el Estado y respetado por cada uno de los habitantes del país para que sea garantizado en condiciones de dignidad y justicia, aclarando que el Estado no está en la obligación de brindarle empleo a cada una de las personas del territorio.

El trabajo como fin y como derecho va muy relacionado con un derecho que de igual manera tiene rango constitucional: El derecho de asociación sindical, el cual está consignado en el artículo 39 de la Constitución Política, y consiste básicamente en la libertad potestativa o derecho que tienen todos los trabajadores o empleadores para asociarse, con la particularidad de que el Estado no puede intervenir en ello; es decir que las personas son autónomas de pertenecer a uno u otro sindicato y estando en él tiene la misma autonomía para retirarse sin ningún tipo de restricción estatal, de igual manera como colectividad tienen derecho a asociarse para mejorar sus condiciones laborales y luchar por intereses comunes siempre y cuando estén dentro del marco de la legalidad.

La figura de los sindicatos ha sido muy popular en Colombia, existen de la mayoría de gremios o profesiones y tienen una protección Constitucional de gran relevancia. A partir de los sindicatos ha surgido como figura jurídica: EL CONTRATO SINDICAL.

El cual está consignado en el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo definido como un contrato que se celebra entre uno o más sindicatos de trabajadores con un empleador o con sindicatos patronales para la ejecución de actividades o prestación de algunos servicios. Es decir que el servicio es prestado como persona jurídica y no como persona natural por cada uno de los afiliados participes al sindicato.

Con lo anterior surge un cuestionamiento claro **¿existe una relación laboral entre el afiliado participe y el sindicato al que este pertenece, al momento de hacer parte de un contrato sindical?**

El anterior planteamiento se convierte en la base de un problema jurídico, pues todos y cada uno de los afiliados al sindicato que son contratados por medio del artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, realizan la ejecución de éste entre afiliados participes iguales y como contrato colectivo, sin aparentemente existir el elemento de la subordinación, que es necesario para constituir una relación laboral, por esta razón se hizo necesario:

- Estudiar la perspectiva o tratamiento que se le da al contrato sindical por parte de la Corte Constitucional, tomando como base las sentencias más relevantes que existen sobre el tema.
- Estudiar la perspectiva o tratamiento que se le da al contrato sindical por parte de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, tomando como base las sentencias más relevantes que existen sobre el tema, en este órgano colegiado.
- Establecer los puntos favorables y desfavorables que se presentan con el contrato sindical.
- Verificar en las empresas seleccionadas en la muestra por medio del trabajo de campo, la forma como se desarrolla el contrato sindical.
- De acuerdo a los datos obtenidos como muestra se tomaron los más importantes y con ellos se formaron las conclusiones finales.

Sin embargo con todo el trabajo desarrollado se pensó en la existencia de una prestación personal del servicio y junto con ella podría darse la intermediación por

parte del sindicato para desdibujar la figura del contrato de trabajo y sacar mayores beneficios, es decir que podría llegar a establecerse que al existir una prestación personal del servicio junto con ella podría darse la subordinación y convertirse el sindicato en patrono del afiliado participe al tener que cumplir con la ejecución de una labor, logrando la configuración real de un contrato laboral.

Visto desde este punto el contrato regulado por el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 482 podría llegar a convertirse en otra forma de disfrazar lo anteriormente regulado por las cooperativas de trabajo asociado (CTA), las cuales pretendían que por medio de una afiliación a la cooperativa (la cual era requisito indispensable para acceder al trabajo) los trabajadores desarrollaran la labor, pero dicha labor prestada por el afiliado a la cooperativa era considerada como un contrato de prestación de servicios y en dicho contrato cuando se llegase a presentar un conflicto entre la persona que prestaba el servicio y el contratante en realidad no se tenía certeza sobre de quien sería la responsabilidad, pues la empresa a la cual se le prestaba el servicio alegaba haber contratado con la Cooperativa de Trabajo Asociado y por ende no tener ninguna clase de vínculo con el asociado el cual prestaba el servicio y mucho menos de tipo laboral, por otra parte la Cooperativa de Trabajo Asociado alegaba que dicha actividad prestada por el trabajador no era un contrato de trabajo sino un contrato de prestación de servicios, así se evidenciara de forma innegable en la realidad los elementos del contrato de trabajo como son la subordinación, prestación personal del servicio y salario, con las nuevas reglamentaciones de Cooperativas de Trabajo Asociado se limitó un poco la intermediación laboral que ésta presentaba, de ahí la posible búsqueda de otras formas de contratación.

El Contrato Sindical se avecina como la nueva modalidad de contratación con el fin de “fortalecer un poco más los sindicatos y darles mayores garantías a ellos como personas jurídicas y a sus afiliados partícipes” pero cabe cuestionarse si esa es la realidad o si por el contrario el Contrato Sindical viene a remplazar a las

Cooperativa de Trabajo Asociado y las realidades que la mayoría de estas presentaban, y así seguir vulnerando el derecho al trabajo de personas que por sus necesidades y en vista de las dificultades por las que atraviesa Colombia, tiene que acceder a esta modalidad de contrato pues es la única forma de conseguir un ingreso digno para la manutención de sus familias.

Pero ello no es ni debe ser permitido en un estado social de derecho como el colombiano, pues la Constitución de 1991 de forma muy clara en su artículo 53 consigna el principio de la primacía de la realidad sobre la formalidad, es decir que lo que realmente importa y se tiene en cuenta es lo que sucede en la realidad y no lo que se encuentra en una simple formalidad; es decir que si en un contrato de prestación de servicios, en un contrato de cooperativa asociado y porque no? En un contrato sindical se realizan de acuerdo a las formalidades que establece la legislación, pero realmente se evidencian claras señales de un contrato de trabajo como prestación personal del servicio, subordinación y salario, ese contrato se configura como un contrato de tipo laboral con sus respectivos elementos y consecuencias.

Ante los anteriores planteamiento es necesario analizar si **¿Existe relación laboral entre el afiliado participe y el sindicato al que este pertenece al momento de ser vinculado a través de un contrato sindical, dentro del sector salud en Neiva, en las IPS?**

## CAPITULO I

### DERECHO AL TRABAJO

Desde épocas inmemorables el Derecho al Trabajo ha sido considerado en Colombia como un derecho inherente a la persona humana y de vital importancia para el desarrollo de sus fines como persona y principalmente para manutención de sus familias. Este derecho consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política y regulado desde sus comienzos por la Corte en inmemorables sentencias<sup>1</sup>, en donde se ha puesto fin desde discriminaciones de cualquier tipo hasta despidos injustos por motivo de alguna circunstancia irracional e injusta.

De esta manera a través de la variada jurisprudencia antes mencionada, hemos presenciado innumerables casos propios de un país en vía de desarrollo, en donde la batalla por ubicarse dentro de un puesto si se puede decir digno (en donde el trabajador cuente con estabilidad laboral, vinculación a la seguridad social- salud, riesgos profesionales y pensión, demás las prestaciones que por ley correspondan) resulta una ardua labor.

De igual manera la problemática por la que atraviesa nuestro País, no vincula exclusivamente al trabajador, quien en su afán por buscar una mejor oportunidad de vida se ve obligado a realizar cualquier tipo de maniobra para conseguir su objetivo (Un trabajo), de igualmente los empleadores se ven obligados a implementar reformas estructurales en las plantas de personal de sus empresas las cuales resultan de vital importancia para la viabilidad y estabilidad económica de las empresas, esta situación se ve reflejada en las entidades públicas en donde también se presenta dicho fenómeno que necesariamente implica reducción de algunos empleos.

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional, Sentencias: C 479/1992- T 14/1992- T 457/1992- T 79/1995- T 2/1997.

Así mismo en el sector privado los empleadores procuran no renovar o suscribir contratos de trabajo para actividades vinculadas con la actividad de la empresa y por el contrario prefieren suscribir contratos bajo la denominación de Contrato de Prestación de Servicios, pues resulta mucho más económico adquirir servicios de un profesional en donde el es el único aportante a la Seguridad Social, de igual forma al no estar vinculado directamente con la empresa no hay derecho a indemnización por despido injusto y muchos menos a los beneficios propios del Contrato de Trabajo.

En reiteradas oportunidades la Corte Constitucional<sup>2</sup> ha analizado el trabajo y lo ha relacionado con el preámbulo de la Constitución, por cuanto en ella se menciona el trabajo como uno de los propósitos fundantes del Estado Social de Derecho, intentando buscar con ello un seguro para que las personas disfruten de la vida, la convivencia, la paz, la igualdad, vida digna, entre otros.

Esto significa que la novedosa concepción de Estado Social de Derecho se entiende también como si propiamente fuese la consagración del derecho al trabajo como elemento esencial de dicha organización de Estado, que influye además en el desarrollo y dignidad personal, aunque también es gran determinante en el progreso social.

La Constitución política en su Artículo 25 consagra lo siguiente: *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”*<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Constitución Política de 1991.

Dicho de esta forma el trabajo es concebido como derecho por la Carta del 91, derecho que es libre de escogencia, y se puede realizar cualquier actividad escogida libremente por la persona y desarrollada con esfuerzo material o intelectual, cabe anotar que sin impedimentos por parte del estado o particulares.

El Estado es el encargado de garantizar el derecho al trabajo y además de garantizarlo le compete generar nuevas políticas y medidas que lo protejan y garanticen, generando así su desarrollo en condiciones justas y dignas, en donde en su entorno no se presenten condiciones degradantes o humillantes para los trabajadores que vayan en contravía con los principios básicos Fundamentales que la Constitución estableció.

Dentro de esta especial protección por parte del Estado no solo cabe anotar el desarrollo de la actividad, sino también equitativas condiciones para empleador y trabajador, pues es inconcebible que la anterior enmarcación dentro del Estado Social de Derecho y estando el Derecho al Trabajo plasmado en la Constitución Política sean desconocidas políticas de igualdad para que el trabajador no sea minimizado en sus garantías y derechos por parte de su propio empleador, de esta misma forma el Estado poco a nada ha hecho para que empleadores fortalezcan su empresa y de esta forma se pueda fortalecer el empleo.

Así las cosas el Estado Colombiano ha tratado de contrarrestar el desempleo y la informalidad, tratando de fortalecer al empleador y brindarle alternativas de surgimiento empresarial, con la creación de la Ley del Primer empleo que principalmente contempla cuatro puntos fundamentales: (aunque no sean aplicables en este caso a los contratos sindicales)

- Busca la Formalización de las empresas medianas y pequeñas
- Reduce la tramitología para la formalización de las empresas

- Interviene en el surgimiento de empresas que pretendan acceder a los beneficios de esta Ley
- Busca también crear nuevos puestos de trabajo y mermar el empleo informal.

El derecho al trabajo es susceptible también de protección por parte del Juez Constitucional, pues dicho derecho puede llegar a ser protegido por vía de tutela, de tal forma que el legislador no puede de ninguna forma poner límites al derecho al trabajo, pues este es considerado de igual modo como una forma de ejercer libremente alguna actividad de agrado y gusto personal. Por esta misma razón alguna de las limitaciones que el legislador ha tratado de imponer al derecho al trabajo la misma Corte Constitucional no las ha aprobado y concebido como una restricción a la facultad de laborar, aclarando y exceptuando las actividades que se encuentran fuera del marco legal.

Haciendo alusión de igual forma a los principios fundamentales en materia laboral, es importante precisar aspectos sobre la estabilidad laboral del trabajador que no se debe ver coartada o amenazada, en el que se pueda presentar un rompimiento de manera abrupta o intempestiva que ocasione la pérdida del trabajo, por el contrario es importante que el trabajador sienta de cierta forma seguridad o certeza en cuanto a su trabajo y no se encuentre en riesgo de perder su empleo y por consiguiente perder los ingresos que son la base o sustento de él y de toda su familia por una simple decisión injusta de su patrono. De igual forma el principio de estabilidad no va en contravención con el contrato a término fijo, porque es racional y claro que no se puede otorgar el valor de indefinidas o duraderas a las relaciones laborales y que en cualquier momento tanto patrono como trabajador pueden poner fin a la relación laboral existente ya sea de manera bilateral o unilateral.

De esta forma la Corte Suprema de Justicia (Sala Plena) trato sobre la constitucionalidad del Artículo 6 literal d del Numeral 4º y de su párrafo transitorio (parcialmente) de la Ley 50 de 1990, en momentos en los que actuó como juez de la Carta expresando lo siguiente: *“...a pesar de que el artículo 53 de la nueva Constitución haya comprendido dentro de los principios que han de inspirar la legislación laboral el de que ésta consagre el de la “estabilidad en el empleo”, pues no se trata de una estabilidad absoluta e ilímite que solamente terminaría con la muerte, sino de una protección razonable y prudente que conduzca a la preservación de la vocación de permanencia que tiene la relación laboral, dentro de unas condiciones económicas y de mercado concretas y prácticas, así como a lograr la indemnidad del trabajador....”*<sup>3</sup>

El derecho al trabajo además posee una doble dimensión: individual y colectiva, plasmada en el artículo 25, 26 y 334 de la Constitución. La parte individual significa la facultad que tiene toda persona de escoger, elegir y ejercer libremente profesión u oficio en condiciones justas y dignas. La parte colectiva implica una disposición al poder público para que se lleven a cabo políticas de empleo pleno pues contrario sensu el ejercicio del derecho al trabajo se convierte en una simple posibilidad o expectativa.

La consideración de derecho fundamental que la Corte Constitucional ha otorgado al derecho al trabajo a través de múltiples precedentes <sup>4</sup>, no es la única, además del carácter de fundamental otorgado, se le ha concebido y analizado desde su estructura y se han tergiversado tres elementos fundamentales:

- Subordinación
- Salario
- Prestación personal del servicio

---

<sup>3</sup> Corte Suprema de Justicia Sala Plena, Sentencia No. 115 de 26 de Septiembre de 1991.

<sup>4</sup> Corte Constitucional, sentencias C107/02, T611/01, T799/98, C386/00

De esta forma la Subordinación, salario y prestación personal del servicio han sido consideradas por la Corte Constitucional como requisitos indispensables e inherentes del contrato de trabajo y ha reflexionado sobre ellos expresando que siempre que se presenten los anteriores elementos no importa cuál sea la denominación por la cual se haya encausado el contrato siempre se estaría frente a un contrato de trabajo.<sup>5</sup>

Entre tanto la Corte Constitucional ha definido expresamente la subordinación como elemento del contrato de trabajo así:

**La subordinación** ha sido definida por la doctrina constitucional como la condición de una persona que la hace sujetarse a otra o la hace dependiente de ella y, en esa medida, hace alusión principalmente a una situación derivada de una relación jurídica en virtud de un contrato de trabajo o de las relaciones entre estudiantes y directivas del plantel educativo o la de los padres e hijos derivada de la patria potestad.<sup>6</sup>

Estos tres elementos han sido el arma más fuerte para que trabajadores defiendan sus derechos de empleadores que tratan de ocultar por así decirlo su responsabilidad debajo de la denominación de otros tipos de contratos menos benéficos para los trabajadores, es lo que comúnmente se conoce como CONTRATO REALIDAD, que diariamente es usado en todos los juzgados laborales para proteger los derechos que por ley corresponden a personas que normalmente deberían estar vinculadas por medio de otro contrato y gozando así de varias acreencias laborales que claramente son bien merecidas.

---

<sup>5</sup> Corte Suprema de Justicia Sala Plena, Sentencia No. 115 de 26 de Septiembre de 1991.

<sup>6</sup> Corte constitucional, sentencia T 611/2001. Magistrado Ponente Dr. JAIME CORDOBA TRIVIÑO

## CAPITULO II

### COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) en Colombia han tenido una historia trascendental y de notoria relevancia. Según Fabio Arias, (fiscal de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT), en reportaje presentado por la periodista Carolina Melo, explico: “actualmente existen en Colombia 4.555 cooperativas de Trabajo Asociado con 600.000 asociados o trabajadores”<sup>7</sup> y durante bastante tiempo atrás de igual manera se han presentado inmemorables sentencias<sup>8</sup> de tutela en donde trabajadores solicitan tutelar sus derechos: al trabajo, mínimo vital, igualdad y un sin número de derechos, en dichos dilemas se han presentado de igual manera casos en donde el empleador o trabajador no saben a ciencia cierta a quien dirigir su demanda pues se encuentra afiliado a una Cooperativa de Trabajo asociado y por medio de esta desempeña una labor en una empresa, es decir que la empresa contrata directamente con la Cooperativa y no con el asociado, pero de igual manera el trabajador presta su servicio de manera personal, subordinada y por esta actividad recibe un salario como contraprestación a su trabajo.

En el anterior dilema presentado a diario en Colombia se configuran los tres elementos esenciales propios del contrato de trabajo y no de un contrato de prestación de servicios como suele confundirse y camuflarse dicha relación laboral.

---

<sup>7</sup> Informe presentado por el Fiscal de la Central Unitaria de Trabajadores CUT– Fabio Arias, para reportaje presentado por la periodista Carolina Melo.

<sup>8</sup> Sentencias: C645/2011, T 335/2004, T449/2010, T 848/2004, T 1119/2008, T 1210/2008.

Dichos conflictos anteriormente mencionados y presentados comúnmente son una de las causas por la que el Gobierno Colombiano decidió modificar la regulación que se venía otorgando a las Cooperativas de Trabajo Asociado a través del decreto 2025 de 2011, lo anterior se dio como una recomendación especial hecha por el Gobierno de los Estados Unidos para firmar el Tratado de Libre Comercio entre estos dos países, ya que consideran que es necesario la eliminación de la intermediación laboral y el proteccionismo de los trabajadores con figuras como el sindicato. Por otra parte la Organización Internacional del Trabajo afirma que la vinculación realizada por medio de las CTA es contraria a la reglamentación de la Organización Internacional del Trabajo OIT pues no brindan estabilidad, violan el derecho al sindicalismo y no proporcionan reconocimiento en el pago de prestaciones sociales.

Es así como se pretende implementar una nueva figura de contratación, como el contrato sindical del artículo 482 del código sustantivo del trabajo, esta nueva figura con algunas distinciones respecto de la regulación de las CTA, pretende otorgar personería al sindicato para que este a su vez en representación de sus afiliados contrate con un tercero que es en últimas el beneficiario de la labor contratada, cabe resaltar que dentro de esta relación de afiliado a sindicato y tercero contratante no existe ni media ninguna clase de vínculo laboral, pues el único contratista es el sindicato.

Dicho de otra manera en los contratos sindicales al igual que lo que sucedía con las cooperativas de trabajo asociado los asociados o vinculados al sindicato NUNCA tienen el carácter de trabajadores y todos los beneficios de un trabajador asalariado y vinculado por medio de un contrato de trabajo, pues no contratan con el tercero beneficiario y su labor es desarrollada en instalaciones que hacen parte de los bienes del tercero contratante y los implementos de trabajo al igual que los demás bienes no son de su propiedad o propiedad del sindicato.

Por otra parte la Ley de Formalización del primer empleo (Ley 1429) trato de igual manera el difícil tema de las cooperativas de trabajo asociado y asumió que no existe relación trabajador- patrono por tanto las CTA están exentas de dar aplicación a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

El abuso que se estaba presentando de la figura de las cooperativas de trabajo asociado estaba generando degradación del trabajo, pero finalmente la ley de formalización del primer empleo pone restricciones a los diferentes abusos que le estaban haciendo daño a un sector tan importante en nuestro país como el cooperativo, por tanto a las CTA se les aplica el Código Sustantivo del Trabajo, deben también respetar las normas del código en materia de prestaciones sociales para los trabajadores y no se les aplica ninguno de los beneficios contenidos en la ley de formalización y se pueden liquidar en el momento en que incumplan con estos requisitos.

En reiteradas oportunidades las Cortes de nuestro país se han referido o pronunciado sobre las Cooperativas de Trabajo Asociado, al respecto la Corte Constitucional se ha pronunciado sobre la naturaleza jurídica de las Cooperativas y concluyo que:

“Éstas se diferencian de las demás, en que los asociados son simultáneamente los dueños de la entidad y los trabajadores de la misma, es decir, que existe identidad entre asociado y trabajador, por lo que no es posible que sean empleadores por una parte, y trabajadores por la otra, como en las relaciones de trabajo subordinado o dependiente, advirtiendo que es precisamente ésta es la razón para que a los socios-trabajadores de tales cooperativas no se les apliquen las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

Lo anterior, porque las cooperativas de trabajo asociado nacen de la voluntad libre y autónoma de un grupo de personas que decide unirse para trabajar

mancomunadamente, bajo sus propias reglas contenidas en los respectivos estatutos o reglamentos internos. Dado que los socios son los mismos trabajadores éstos pueden pactar las reglas que han de gobernar las relaciones laborales, al margen del Código esa materia “<sup>9</sup>.

Debido a todas las violaciones a Derechos laborales por parte de las CTA en Colombia, el Gobierno se propuso a dar una regulación un poco más estricta a tantas situaciones aun no contempladas o reglamentadas por el ordenamiento jurídico respecto de las CTA que habían ya surgido en nuestro país precisamente como una salida rápida y aparentemente efectiva al garrafal desempleo.

De este modo las Cooperativas de trabajo asociado con la anterior regulación empezaron a desubicarse de su rol principal y la idea de trabajo asociado comenzó a desdibujarse, pues se estaba ya presentando intermediación laboral entre el asociado y la empresa contratante, las CTA quienes precisamente eran las encargadas de esta intermediación no permitían que asociado y empresa contrataran directamente para así evadir pagos a la seguridad social, pagar menos del salario mínimo legal, evadir prestaciones sociales y por supuesto parafiscales.

Debido al anterior problema fue creada la Ley 1233 de 2008, donde se pretendía imponer a las CTA:

- El pago obligatorio a parafiscales por cada trabajador asociado.
- Pago de mínimo 1 SMMLV para trabajadores asociados
- Pago por parte de la CTA a Salud, Pensión y ARP, según el porcentaje que a cada uno corresponda. Salud: 8.5% del 12.5%, Pensión: 12% del 16%, ARP: lo correspondiente al 100%.

---

<sup>9</sup> Corte Constitucional, sentencia C 211 de 2000, Magistrado Ponente: Dr. CARLOS GAVIRIA DIAZ

Además la misma Ley impuso una serie de prohibiciones tales como:

- No actuar como empresas de intermediación laboral.
- No suministrar con los asociados mano de obra temporal.
- No remitirlos como trabajadores de emisión como lo hacen las empresas de Servicios Temporales.

Como reacción a todos los problemas anteriormente enunciados fue creada esta Ley que además impuso para las CTA y para quienes contrataran con las CTA de esta forma una sanción correspondiente a pago solidariamente de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones.

Así se propuso el gobierno prácticamente a rescatar el carácter de Cooperativas que se había planteado principalmente y del cual ya no queda mucho, recordemos las principales características de la Asociación cooperativa referida por la Corte Constitucional en la sentencia C 211 de 2000<sup>10</sup> que estudio la Constitucionalidad de varios artículos de la Ley 79 de 1988:

### **2.1. Características:**

- Asociación voluntaria y libre.
- Principio de igualdad de los asociados.
- No debe existir ánimo de lucro.
- La organización es democrática.
- El trabajo de los asociados es su base fundamental.
- Desarrolla actividades económicas sociales.
- Hay solidaridad en la compensación o retribución.
- Existe economía empresarial.

---

<sup>10</sup> Corte Constitucional, sentencia C 211 de 2000.

Pero a pesar de todos los esfuerzos realizados por el gobierno Nacional en aras de regular, sancionar o crear prohibiciones para las CTA en Colombia estas no respondieron de la forma adecuada, porque en muchos casos pasaron de ser CTA a ser sindicatos gremiales.

Pues independientemente de crear nuevas regulaciones lo necesario es regularlo de tal forma que los trabajadores o integrantes del sindicato no resulten afectados y no se vean violados sus derechos, pues con las CTA y su forma de intermediación el trabajador cumplía a cabalidad con todos los requisitos de un contrato de trabajo tales como:

1. El trabajador presta la actividad personal, es decir la actividad a él encargada la desarrolla él mismo.
2. Existe la subordinación del trabajador respecto del empleador, en este elemento se faculta al empleador para que exija el cumplimiento de todas sus órdenes al trabajador, de igual modo puede presentarse imposición de reglamentos que deben respetarse por todo el tiempo de duración del contrato.
3. Se presenta el salario como retribución al servicio prestado por el trabajador

De esta manera y una vez un trabajador este frente a estos tres elementos propios del Contrato de Trabajo se entiende que éste existe y no dejará de serlo así se le haya otorgado otra denominación, lo dicho anteriormente es conocido comúnmente en el campo del derecho como Contrato realidad, calidad así otorgada por el Art. 23 del C.S.T.

Es necesario hacer claridad sobre el proceso normativo que han tenido en los últimos dos años las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia, respecto a los límites que se ha decidido imponer a esta forma de contratación. La primera

ley que reglamenta la contratación por medio de esta figura es la ley 1429 de 2010, conocida como la ley de empleo, en su artículo 63 consigna “El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes” , es decir que ninguna institución y/o empresa pública y/o privada podrá contratar la prestación de servicios o la producción de bienes que sean propios de sus actividades como instituciones o empresas por medio de las CTA, la anterior disposición entraría a regir desde el primero de julio de 2013, de igual manera la ley 1438 de 2011 en su artículo 103 estableció la prohibición de intermediación laboral por medio de CTA, para entidades públicas de salud y se establece que rige también desde 2013.

Sin embargo, con la expedición de la ley 1450 de 2011, se deroga de forma tácita ese periodo de gracia que se había dado con las dos normas mencionadas hasta 2013, ya que de forma clara y al iniciar el artículo 276 expresa que queda derogada toda la normatividad que sea contraria a las disposiciones que esta ley contiene, como si fuera poco se expide el decreto 2025 del 8 de junio de 2011 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el Artículo 63 de la Ley 1429 de 2010”, en donde se establecen las sanciones correspondientes a las entidades o instituciones que por medio de las CTA incurran en intermediación laboral al contratar para misiones de trabajo.

Las anteriores disposiciones se han dado por la necesidad de disminuir o contrarrestar la intermediación laboral que se está presentando con la CTA en el país; en sectores de gran importancia como el de la salud sobre todo en Empresas Sociales del estado y en IPS privadas el personal es contratado por CTA que prestan un servicio de tipo humano ya sea como apoyo o misional; es importante

aclarar que ya se habían dado otras disposiciones que prohibían esa intermediación entre las que se encuentran el artículo 17 del Decreto 4588 de 2006 y la circular del 26 de febrero de 2007 expedida por la Procuraduría General de la Nación y la Superintendencia de Economía Solidaria y la Circular Conjunta 067 de 27 de agosto de 2007, expedida por el Ministerio de la Protección Social y la Superintendencia de Economía Solidaria, en donde se expresa que <sup>11</sup>“Las cooperativas de trabajo asociado no pueden actuar como intermediarias laborales enviando trabajadores en misión pues desnaturalizan la actividad empresarial cooperativa de trabajo asociado, además de no estar autorizada pues para ello se requiere cumplir con las normas establecidas en la legislación laboral y tener objeto social único y exclusivo (artículo 71 y 72, Ley 50/90).”

La prohibición anterior no quiere decir que la figura de CTA se haya extinguido ya que “la ley 1233 de 2008 en su artículo 13 y el Decreto 4588 de 2006 en su artículo 14 muestran las condiciones en las que una C.T.A. puede contratar con terceros y explican que se pueden suscribir contratos para gestionar un proceso o subproceso completo y entregar a manera de bienes o servicios uno o varios productos a un tercero. Es decir que se trata de un contrato de prestación de servicios mediante el cual la C.T.A. gestiona un proceso y entrega unos productos a una empresa, no de un contrato mediante el cual suministra un recurso humano para que la empresa produzca sus servicios” <sup>12</sup>, es decir que no se puede contratar por medio de CTA para suministrar un servicio propio de la entidad contratante, la prestación del servicio solo se puede prestar a la propia cooperativa y se hace con un tercero no debe ser misional si no de apoyo.

---

<sup>11</sup>

[http://www.hospitalesdecaldas.com/documentos/normograma/ultimas\\_normas\\_hospitales\\_de\\_caldas/cooperativa\\_analisis.pdf](http://www.hospitalesdecaldas.com/documentos/normograma/ultimas_normas_hospitales_de_caldas/cooperativa_analisis.pdf)

<sup>12</sup> Ibídem

## CAPITULO III

### PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES

El principio de Primacía de la realidad sobre las formalidades, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, consiste en que prima la realidad, es decir los hechos y la verdadera relación laboral que pueda existir encubierta bajo otras modalidades de contratación ya sea civil o comercial. Es decir, que la relación contractual puede estar definida en el papel bajo una modalidad que generalmente disminuye la protección legal a la persona que presta el servicio, pero al observar y analizar la realidad se presentan los elementos de una relación laboral.

El principio constitucional en mención es de suma importancia para la protección a los trabajadores ya que impide que sus verdaderos derechos se desmejoren o se vean afectados, lo que evidentemente crearía graves problemas de tipo social y económico, de ésta manera se establece una especial protección del Estado a los trabajadores en condiciones dignas y justas.

Por su importancia ha tenido un desarrollo jurisprudencial bastante importante que ha permitido dar una mayor y efectiva protección a los derechos de los trabajadores, La Honorable Corte Constitucional en 1994 en sentencia C 555 establece que *"La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera*

*imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato"*

Es relevante establecer a partir de lo anterior que para dar paso a este principio y definir que realmente existe una relación laboral se deben presentar los tres elementos del contrato de trabajo, es decir el salario, la prestación personal del servicio y la subordinación, éste último elemento como esencial de éste tipo de relación, ya que al existir la subordinación se materializa la desigualdad que existe entre trabajador – empleador y con ello se configuran todas la características, beneficios y consecuencias jurídicas de un contrato de trabajo.

La anterior definición se conoce como contrato realidad, el cual es el resultado de aplicar el principio constitucional de supremacía de la realidad sobre las formalidades, el contrato realidad toma como base además del principio anterior la presunción legal del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, en el que se presume la relación laboral cuando se presta un trabajo de forma personal, sin que ello signifique que no deban probarse los otros elementos constitutivos del contrato de trabajo, especialmente y por su naturaleza de esencial la subordinación, la cual es entendida como un “poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos”<sup>13</sup>

Además de ese direccionamiento de las actividades que se tiene en la subordinación, ésta también incluye el poder de disciplina y de mando sobre el

---

<sup>13</sup> Corte Constitucional, C 386 de 2000, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

comportamiento y la sujeción a las condiciones en que se va a trabajar, es decir que el empleador tiene la facultad para exigir el cumplimiento de órdenes, de horario e imponer reglamento, acciones que deben respetar la dignidad humana y los derechos mínimos de los trabajadores.

La subordinación incluye una limitación a la autonomía del trabajador, ya que es el empleador el que cuenta con la facultad para dirigir la actividad laboral de éste, además de esa dirección puede corregirlo de acuerdo al reglamento de trabajo o sancionarlo dependiendo de la falta, de igual forma el trabajador se encuentra subordinado por los medios y bienes con que debe realizar su labor, ya que son proporcionados por su empleador.

La presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo a la que estamos haciendo referencia, en un proceso ordinario debe ser desvirtuada por el empleador, desde luego no con el documento que exprese otra modalidad de contratación civil o comercial, sino que se hacen necesarios otros medios de prueba para establecer que realmente no hay un contrato realidad de trabajo y que por consiguiente el juez no debe aplicar el principio de supremacía de la realidad sobre las formalidades. Sin embargo cuando el contrato de trabajo se presente involucrado o en concurrencia con otro, no debe perder su naturaleza ni la normatividad aplicable (art 25 del CST).

En el caso en que si se demuestre que *“una persona natural aparece prestando servicios personales bajo continuada subordinación o dependencia a otra persona natural o jurídica”*,<sup>14</sup> surgen derechos obligaciones para cada uno de las partes, que se encuentran consignadas en la regulación laboral, por ejemplo una persona que se encuentre bajo la modalidad de prestación de servicios y se demuestre un contrato realidad automáticamente tendría derecho a todas las prestaciones de ley

---

<sup>14</sup> Corte Constitucional, T 287 de 2011, MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljug

que se causan con un contrato de trabajo, lo anterior es evidencia de la contextualización y materialización del derecho del trabajo.

Esa materialización del trabajo se presenta, porque éste es un derecho fundamental que engrandece la dignidad humana y es pilar fundamental del Estado Social de derecho, por ésta razón se maximizan los mecanismos para brindar estabilidad a los trabajadores, para eliminar posibles discriminaciones, para garantizar una adecuada retribución de acuerdo al trabajo realizado y para evitar renuncia a los derechos que como trabajador se tiene por ley.

La realidad ha mostrado que se utilizan figuras jurídicas para desmaterializar el contrato de trabajo, como por ejemplo el contrato de prestación de servicios o las cooperativas de trabajo asociado.

### **3.1. CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS Y EL PRINCIPIO DE SUPREMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES**

El contrato de prestación de servicios pertenece a la legislación civil, se caracteriza porque la prestación del servicio versa sobre una obligación de hacer, existe el elemento de autonomía e independencia, la remuneración es por honorarios y al no ser una relación laboral no se generan prestaciones sociales por parte del contratante, el contratista debe hacerlo como independiente.

Como se observa tiene grandes diferencias con los elementos de un contrato de trabajo, sin embargo la Corte Constitucional en sus pronunciamientos afirma que el contrato realidad, puede aplicarse siempre que se reúnan los requisitos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que la los hechos pueden evidenciar que existe una relación laboral camuflada por un contrato de prestación de servicios, para ellos se deben analizar los medios probatorios y cada caso en

concreto, pues *“la denominación contrato de prestación de servicios no afecta la viabilidad de la tutela, si en realidad puede probarse una relación laboral”*.<sup>15</sup>

Sin que lo anterior quiera decir que para buscar la declaración de un contrato realidad se deba acudir como primera medida al juez de tutela, es de recordar que la acción de tutela procede como medio subsidiario y cuando se esté afectando a un derecho fundamental o en éste tipo de casos al mínimo vital o se esté causando un perjuicio irremediable, es decir que si no se configuran las anteriores situaciones se debe acudir al juez de la jurisdicción laboral en donde se tendrán todas las oportunidades y garantías para demostrar el contrato realidad.

El contrato de prestación de servicios es una de las figuras más utilizadas en Colombia como forma de esconder relaciones laborales, se habla de un contrato de prestación de servicios, pero en muchas ocasiones los contratistas cumplen horario, reciben órdenes y están sujetos al contratante, lo que evidencia falta de independencia y el elemento esencial de una relación laboral, la subordinación. De aquí la importancia del principio de supremacía de la realidad sobre las formalidades como forma de garantía para aquellas personas que son trabajadores y no contratistas por un documento.

### **3.2. COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y EL PRINCIPIO DE SUPREMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES**

Las Cooperativas de trabajo asociado que fueron creadas por la Ley 79 de 1988, modificadas por la Ley 1233 de 2008 y reglamentadas por el Decreto 3553 de 2008, establecen que la asociación es libre y voluntaria, existe igualdad entre los asociados los cuales se vinculan para producir bienes o prestar algún servicio, el trabajo de cada uno de ellos constituye la base principal, de esta manera se puede afirmar que la figura en sí no constituye una relación laboral, aunque hay una

---

<sup>15</sup> Corte Constitucional, T 500 de 2000, MP. Alejandro Martínez Caballero

prestación personal del servicio no existe el elemento de subordinación de las relaciones de trabajo y por el contrario hay igualdad entre los asociados.

Sin embargo la Corte Constitucional ha precisado *“que la vinculación a una Cooperativa no excluye el surgimiento de una relación laboral, es decir, cuando el cooperado no trabaja directamente para la cooperativa, sino para un tercero, respecto del cual recibe órdenes y cumple horarios y la relación con el tercero surge por mandato de la Cooperativa”*<sup>16</sup>, es decir que en este tipo de contratación pueden existir contratos realidad.

De igual manera la Corte Constitucional en el mismo pronunciamiento estableció que las *“cooperativas de trabajo asociado nacen de la voluntad libre y autónoma de un grupo de personas que decide unirse para trabajar mancomunadamente, bajo sus propias reglas contenidas en los respectivos estatutos o reglamentos internos. Dado que los socios son los mismos trabajadores éstos pueden pactar las reglas que han de gobernar las relaciones laborales, al margen del código que regula esa materia. Todos los asociados tienen derecho a recibir una compensación por el trabajo aportado, además de participar en la distribución equitativa de los excedentes que obtenga la cooperativa”*.<sup>17</sup>

Es decir, que los asociados son al mismo tiempo los dueños de la cooperativa y los que aportan el trabajo, se encuentran en un plano de igualdad, por este motivo la figura jurídica en sí no permite que exista una diferenciación entre empleadores y trabajadores como si sucede en un contrato de trabajo.

Es claro que en las cooperativas de trabajo asociado puede llegar a presentarse el contrato realidad, en el que se pase de un relación horizontal en el que no existe el elemento de subordinación, a una relación vertical en la que una parte este

---

<sup>16</sup> Corte Constitucional, C 614 de 2009, MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljug

<sup>17</sup> Ibídem

subordinada a otra, para ellos se deben configurar los elementos del contrato de trabajo de la siguiente manera: “(i) el hecho de que para que se produzca el pago de las compensaciones a que tiene derecho el cooperado éste haya cumplido con la labor en las condiciones indicadas por la cooperativa o el tercero a favor del cual la realizó; (ii) el poder disciplinario que la cooperativa ejerce sobre el cooperado, de acuerdo con las reglas previstas en el régimen cooperativo; (iii) la sujeción por parte del asociado a la designación de la Cooperativa del tercero a favor del cual se va a ejecutar la labor contratada y las condiciones en las cuales trabajará; entre otros (...)”<sup>18</sup>

La realidad ha mostrado que las cooperativas de trabajo asociado son utilizadas en muchas ocasiones para el proceso de deslaboralización de las verdaderas relaciones de trabajo, por tal motivo la Corte Constitucional en sus providencias como la T 287 de 2011 ha establecido que ésta figura jurídica a pesar de ser totalmente válida y legal que en un principio tenía como fin facilitar la asociación y cooperativismo, hoy se utilizan para desconocer los vínculos laborales a pesar de que incluso en el 2008 a través de la ley 1233 se prohibió la intermediación laboral de éstas.

La Corte Constitucional establece que “la vinculación formal a una cooperativa de trabajo asociado no excluye que en la práctica entre ésta y el trabajador asociado surja una relación laboral”<sup>19</sup>, reiterando así nuevamente que un contrato de trabajo no pierde su naturaleza solo porque se le de otro nombre o se establezca bajo otra modalidad.

---

<sup>18</sup> Corte Constitucional, T-445 de 2006. MP. Manuel José Cepeda Espinosa

<sup>19</sup> Posición reiterada en las sentencias T-291 de 2005, MP. Manuel José Cepeda Espinosa, T-917 de 2004, MP. Alfredo Beltrán Sierra, T-900 de 2004, MP. Jaime Córdoba Triviño, T-550 de 2004, MP. Manuel José Cepeda Espinosa, T-1177 de 2003, MP. Jaime Araujo Rentería, T-286 de 2003, MP. Jaime Araujo Rentería.

De lo anterior se puede establecer que aunque la ley permita la celebración de contratos de asociación como el de cooperativa de trabajo asociado, se debe mantener el deber de acatar todas las prohibiciones legales que esta trae y seguir el verdadero fin de éstas, impidiendo que se conviertan en una forma de intermediación laboral.

## CAPITULO IV

### DERECHO DE ASOCIACION

El derecho de asociación está consignado en el artículo 38 de la Constitución Política, el cual busca garantizar la libertad para que las personas se asocien para lograr fines, siempre y cuando estén enmarcados dentro de la ley.

Ante la importancia de éste derecho, la Corte Constitucional considera que en principio éste tiene origen en la voluntad de las personas que persiguen fines lícitos por medio de una organización de acuerdo a sus capacidades, objetivos y medios de cada uno para lograr el fin de la organización colectiva.<sup>20</sup>

Aunque el derecho de asociación sindical hace referencia a la colectividad, también incluye la garantía individual de cada persona para actuar dentro de ella, es decir para decidir si entra, si la forma o si se retira de la colectividad, el derecho de asociación no moldea la autonomía ni limita el derecho de la libre personalidad ni de libertad que posee cada individuo respecto a su vida y decisiones.

Es importante resaltar que entre los fines del derecho de asociación se encuentra la creación de entes diferentes a las personas naturales, pero con las mismas capacidades de éstas, es decir con derechos y obligaciones, lo anterior encaminado al objetivo común de la organización.

El derecho de asociación es muy amplio, por esta razón se hace necesario delimitarlo o establecer su alcance, entre los tipos de asociaciones se encuentran los colegios profesionales, los sindicatos, los partidos o movimientos políticos entre otras muchas siempre y cuando no persigan fines ilícitos, pero aunque todas

---

<sup>20</sup> Corte Constitucional, T 452 de 1992, MP Fabio Moron Díaz

sean asociaciones y tengan como base el derecho de asociación *"la normatividad constitucional aplicable, depende del tipo de asociación y de las finalidades que ésta persiga, lo cual tiene consecuencias profundas tanto sobre las posibilidades de reglamentación legal como sobre los alcances del control constitucional. Así, la Constitución exige a ciertas asociaciones tener una estructura democrática -como los sindicatos y los colegios profesionales- mientras que tal exigencia no abarca a otras formas asociativas de forma expresa. A esa diferencia normativa corresponde entonces un alcance diverso del control de constitucionalidad de las disposiciones reguladoras de la materia. En efecto, sería inconstitucional una regulación de la estructura y funcionamiento de los colegios profesionales que no fuese democrática, mientras que es legítimo constitucionalmente que existan otras formas asociativas que no se rijan por principios democráticos, como los partidos políticos, de acuerdo al artículo 108 superior."*<sup>21</sup>

#### **4.1 DIMENSIONES DEL DERECHO DE ASOCIACION**

Ya se había mencionado que existían dos esferas dentro del derecho de asociación, por una parte la positiva, el cual es el derecho de asociarse y uno negativo que consiste en el derecho de no asociarse y de no ser obligado ni a permanecer en una asociación ni el ser obligado a entrar a ella.

El derecho de asociación positivo es la "facultad de toda persona para comprometerse con otras en la realización de un proyecto colectivo, libremente concertado, de carácter social, cultural, político, económico, etc. a través de la conformación de una estructura organizativa, reconocida por el Estado"<sup>22</sup> y el derecho de asociación negativo es la "facultad de todas las personas de abstenerse a formar parte de una determinada asociación y la expresión del derecho correlativo a no ser obligado, -ni directa ni indirectamente a ello-, libertad

---

<sup>21</sup> Corte Constitucional, C 399 de 2009, MP Alejandro Martínez Caballero

<sup>22</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-697 de 1996. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

que se encuentra protegida por los artículos 16 y 38 de la Constitución”<sup>23</sup>. Es claro el respeto de la autonomía de la voluntad y las dos esferas que comprende el derecho de asociación, el cual se violenta si no se permite que las personas se asocien o si por el contrario se constriñe para que se pertenezca a una asociación.

#### **4.2. DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL**

El derecho de asociación sindical es un tipo del derecho de asociación general, está garantizada en el artículo 39 de la Constitución Política, consiste en la libertad que tienen tanto trabajadores como empleadores para asociarse y de esta manera crear, permanecer o retirarse de un sindicato, el derecho de asociación sindical también incluye que el sindicato como persona jurídica posea autonomía, autonomía que no se debe ver afectada por el Estado, ya que toda organización sindical debe de estar libre de éste.

A través de los sindicatos los trabajadores y empleadores pueden actuar de forma colectiva para garantizar sus intereses y derechos, es bien sabido que en las relaciones laborales existe una desigualdad en la relación que existe entre empleador y trabajador, en donde el trabajador tiene una posición predominante o más fuerte frente al trabajador, razón por la cual el derecho de asociación sindical puede verse afectado por conductas del empleador generalmente con conductas para promover la desafiliación, impedir la constitución y afiliación a sindicatos o adoptar medidas represivas y de retaliación con los trabajadores que pretenden o hacen parte de un sindicato, sin que lo anterior signifique que los trabajadores sindicalizados tengan inmunidad frente al empleador.

La Corte Constitucional en sentencia T441 de 1992 establece las características básicas del derecho de asociación sindical, por un lado estipula que el derecho de

---

<sup>23</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-697 de 1996. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. Ver también, Sentencia C-606 de 1992 Ciro Angarita; T-247 de 1998 Carmenza Isaza de Gómez.

asociación sindical es *“un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye una vida de realización y reafirmación del estado social y democrático de derecho, más aún cuando este derecho permite la integración del individuo con la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un siempre derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática y, es más, debe ser reconocido por todas la ramas y órganos del poder público.”*

En la misma providencia define entre sus características más importantes su carácter de voluntario y de autodeterminación de cada individuo de vincularse o no a un sindicato, de igual manera posee un carácter relacional en la que muchos individuos deciden ejercer su derecho individual de asociación y formar una persona jurídica diferente, pero con fines comunes, y finalmente cuenta con un carácter instrumental ya que la base es un vínculo jurídico para lograr la consecución del objetivo común.

Es de relevancia citar las diferencias que se suscitan entre el derecho de asociación y el derecho de asociación sindical, para ello la Corte Constitucional en sentencia T 418 de 1992 las estableció de la siguiente manera:

1. “El derecho de asociación general corresponde a todos los hombres siempre que se persigan fines lícitos; forma parte de los derechos individuales del hombre. El sindical o de asociación profesional corresponde sólo a los hombres que integran la relación laboral, o sea los trabajadores o empleadores.
2. El de asociación general es un derecho frente al Estado. El de asociación sindical es, ante todo, un derecho de un clase frente a la otra, pero sin dejar de ser también un derecho frente al Estado, ya que si faltara autonomía sindical, se llegaría a un sistema jurídico similar al de los regímenes totalitarios.

3. El de asociación sindical corresponde a la libertad de formar asociaciones para la realización de todos los fines que no sean contrarios al derecho, con excepción a los fines a que se refiere a la asociación profesional. El de sindicalización corresponde a la libertad de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones del trabajo y de la economía”

El carácter de derecho fundamental se presenta porque el derecho de asociación sindical es indispensable para el estado, la sociedad y los trabajadores, *“El derecho de sindicalización quedó expresamente reconocido como derecho constitucional fundamental en el capítulo I del título II de la Carta Política de Colombia; son derechos fundamentales los que protegen la vida, proscriben la tortura, aseguran su igualdad frente a sus congéneres, amparan su derecho a la intimidad, garantizan su libertad de conciencia, de cultos, de expresión y pensamiento; salvaguardan su honra, le permiten circular libremente, le preservan el derecho al trabajo, a la educación y la libertad de escogencia de una profesión u oficio, las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra; su juzgamiento debe respetar el debido proceso, se le garantiza el derecho a la libre asociación y a formar sindicatos, etc.”*.<sup>24</sup>

Ese carácter de fundamental se le ha dado porque es inherente al hombre y la condición humana, al querer asociarse se logra el perfeccionamiento del ser humano al relacionarse con los demás para conseguir un objetivo común, agregando a ello que está enmarcado dentro de un derecho y un fin fundamental como es el trabajo.

A través del derecho de asociación se pueden garantizar otros derechos como la libertad, el mínimo vital, el derecho de igualdad y el derecho de negociación colectiva.

---

<sup>24</sup> Corte Constitucional, T 418 de 1992, MP Simón Rodríguez Rodríguez

Además del carácter de derecho fundamental, para dar efectividad al derecho de asociación se crea la figura de fuero sindical la cual es definida como esa garantía que tienen algunos trabajadores para no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo por estar sindicalizados, para realizar los anteriores procedimientos debe ser con una justa causa que debe ser examinada por un juez del trabajo.<sup>25</sup>

Es claro que el derecho de asociación sindical es una garantía para los trabajadores, pero es una mayor garantía los instrumentos o categorización que se ha desarrollado en torno a éste, porque permite que los trabajadores realmente se puedan asociar y luchar por mejorar sus condiciones de trabajo, trabajo visto como derecho, como fin y como medio de dignificación humana.

#### **4.2.1 Sindicalismo en Colombia**

El sindicalismo en Colombia está contemplado en el Artículo 39 del C.S.T., en donde se establece que empleadores y trabajadores pueden constituir sindicatos o asociaciones sin intervención alguna del Estado y que su validez jurídica depende de la simple inscripción del Acta de constitución.

La cancelación o suspensión de la personería jurídica otorgada por medio del reconocimiento como sindicato solo procederá por vía judicial.

Así las cosas no todo trabajador goza del derecho de asociación, veamos algunas restricciones:

- Los miembros de la Fuerza Pública no pueden formar asociaciones sindicales.

---

<sup>25</sup> Código de Procedimiento Labora. Art 405

- Los empleados públicos gozan del derecho de asociación, pero no pueden llegar a la huelga, solamente podrán presentar peticiones respetuosas.
- Los trabajadores oficiales pueden asociarse, pueden llegar a negociaciones colectivas y pueden hacer uso del derecho a la huelga.

En caso de conflictos laborales el juez competente para dirimirlos es:

- Si es un conflicto laboral de empleados públicos, el juez competente será el contencioso administrativo.
- Si es un conflicto laboral de trabajadores oficiales, el juez competente será el ordinario laboral.

En la actualidad y tiempos atrás el sindicalismo ha tenido muchas dificultades como:

- Despido de los miembros del sindicato por parte de los patronos o dueños de empresas, en aras de disolver el sindicato.
- La indebida intervención del gobierno a los sindicatos.
- La intervención de la política en los sindicatos, por lo que no se ha permitido el libre desarrollo del movimiento sindicalista
- Persecución y hasta la muerte a líderes sindicales, buscando acabarlos.

Los sindicatos son asociaciones libres, voluntarias y democráticas donde su principal meta es mejorar la situación económica y social de los afiliados al sindicato, además de defender y velar por los intereses de todos los trabajadores afiliados, como por ejemplo: incremento del salario, óptimas condiciones de trabajo y demás beneficios.

Su objetivo primordial es defender los derechos de los asociados y utilizar las acciones para lograr su objetivo, además de buscar la unión de los trabajadores para utilizar fuerzas en la defensa de sus derechos y lograr así mejores

condiciones en los contratos colectivos, tales como: un salario justo, mejores condiciones de trabajo, empleo en condiciones de estabilidad.

#### **4.2.1.1 Clases de sindicatos**

Existen en Colombia tres clases de sindicatos

- ✓ **SINDICATO DE TRABAJADORES:** cualquier trabajador puede hacer parte de esta clase de sindicatos, este a su vez se subdivide en:
  - **DE BASE:** se forman por individuos de diversas profesiones u oficios que prestan sus servicios en la misma empresa. Ejemplo: Sindicato Nacional de Trabajadores del Idema (SINTRAIDEMA).
  - **DE INDUSTRIA:** la conforman individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial. Ejemplo: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalmeccánica, Metálica, Metalúrgica y siderúrgica (SINTRAIME)
  - **GREMIALES:** la conforman individuos de una misma profesión, especialidad u oficio. Ejemplo: Asociación Colombiana de aviadores Civiles (ACDAC)
  - **DE OFICIOS VARIOS:** la conforman trabajadores de distintas profesiones, estos sindicatos sólo pueden constituirse en lugares donde no hayan trabajadores con actividad, profesión u oficio común para formar otro gremial, industrial o de base. Es decir solo se puede conformar si no existe el número mínimo de trabajadores para conformar un sindicato. Ejemplo: Sindicato de Loteros, vendedores ambulantes y vigilantes portuarios de Tumaco.
  
- ✓ **SINDICATO DE PROFESIONALES:** la conforman trabajadores de cierta profesión.

- ✓ SINDICATOS INDUSTRIALES: conformado por trabajadores de determinada industria, ejemplo los del sector automovilístico.

#### **4.2.1.2 Constitución de sindicatos**

Se reúne una asamblea de trabajadores en presencia de un ministro de fe que puede ser: un funcionario de la dirección de trabajo, notario, oficial de registro civil y/o funcionario de la administración del Estado que haya sido designado en calidad de tal por la Dirección del Trabajo.

Debe existir además un mínimo de trabajadores reunidos para cumplir con el requisito mínimo de personas que exige la Ley, que varía según el tipo de sindicato que va a crear.

#### **4.2.1.3 Disolución y liquidación de sindicatos**

Cualquier solicitud de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical, debe presentarse judicialmente en el lugar de domicilio del sindicato o ante un juez civil del circuito y se deberá tramitar de acuerdo a lo establecido en el procedimiento sumario señalado para tal fin.

- Artículo 401. Casos de disolución:
  - a) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto.
  - b) Por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras (2/3) partes de los miembros de la organización, adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes.
  - c) Por sentencia judicial
  - d) Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25), cuando se trate de sindicatos de trabajadores.

e) Adicionado. Ley 50 de 1990, Artículo 56. En el evento de que el sindicato, federación o confederación se encontrare incurso en una de las causales de disolución, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o quien demuestre tener interés jurídico, podrá solicitar ante juez laboral respectivo, la disolución y la liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical. Al efecto se seguirá en lo pertinente el procedimiento previsto en el artículo 52 de esta ley.

- Artículo 404. APROBACION OFICIAL

La liquidación debe ser sometida a la aprobación del juez que la haya ordenado, y en los demás casos, a la del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, debiendo expedir el finiquito al liquidador, cuando sea el caso.

## CAPITULO V

### CONTRATO SINDICAL

*“Los sindicatos ahora pueden ofrecer productos y servicios a las empresas con las cuales trabajan, con una nueva reglamentación que busca garantizar el derecho de los trabajadores para acceder de manera equitativa a este beneficio”.*<sup>26</sup> **Álvaro Uribe Vélez**

De esta manera el Ex presidente Álvaro Uribe Vélez se refirió a uno de los temas laborales actuales más novedosos e importantes en nuestro país, regulado en el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo que dice:

“se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos (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 (...).”<sup>27</sup>

Este Contrato Sindical según el Decreto Reglamentario 1429 de 2010 es un acuerdo de voluntades y su naturaleza corresponde a la colectivo laboral, pues de todos modos algunos temas como su extinción son regulados por las normas del contrato individual del trabajo.

---

<sup>26</sup> Cartilla Contrato Sindical- Ministerio de la Protección Social, República de Colombia

<sup>27</sup> Código sustantivo del Trabajo, Artículo 482.

Este mismo decreto reglamentario ha considerado que las principales características de este contrato son:

- **SOLEMNE:** Necesariamente para su perfeccionamiento debe constar por escrito.
- **NOMINADO:** Es decir que se encuentra regulado expresamente en el Artículo 482 del C.S.T.
- **PRINCIPAL:** No necesita de otro contrato para subsistir.

Además de ser considerado por el Decreto reglamentario como otra forma de contratación colectiva diferente al pacto colectivo y la convención colectiva, el contrato sindical posee como finalidad la prestación de un servicio o la ejecución de una obra, sin que medie ánimo de lucro alguno con los afiliados al sindicato, este contrato colectivo se realiza con plena libertad sindical, pues cada uno de los asociados al sindicatos es libre de decidir si pertenece o no al sindicato.

El sindicato posee autonomía administrativa y además es independiente financieramente, se regula por las normas y principios del derecho colectivo del trabajo y según la Cartilla Contrato Sindical, presentada por Ministerio de la Protección Social sus objetivos primordiales son:

- Permitir la participación activa de los asociados al sindicato respecto de la sostenibilidad y desarrollo de las empresas.
- Buscar un mejoramiento de los ingresos para los afiliados.
- Promocionar el trabajo colectivo o grupal.
- Generar confianza, seguridad y transparencia en la relación empresa contratante con los afiliados y el sindicato.
- Promover la productividad y calidad dentro del sindicato.

Tal y como lo establece el Ministerio de la protección social en la Cartilla que trata el contrato sindical éste encuentra su sustento legal y constitucional en las siguientes normas: Artículo 39, 333 y 334 de la Constitución Política de 1991, el artículo 39 por su parte trae una expresa manifestación de la autonomía y la libertad sindical, que a su vez fue desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo en el convenio 87 de 1948 y ratificado por la Ley 26 de 1976, estos derechos que reconocen la libertad sindical fueron reconocidos por la Corte Constitucional en la sentencia C- 468 de 2008.

El contrato sindical por su parte ya había tenido reglamentaciones anteriores sin éxito alguno, pero fue tan solo en el gobierno del Presidente Álvaro Uribe Vélez donde se materializó tal idea de contrato sindical y se le dio la relevancia jurídica que la figura merecía tratando de generar alternativas de empleo para los trabajadores afiliados al sindicato y así mejorar ingresos de muchas familias colombianas y por ende mejorar su bienestar social, su forma de vida; por otra parte esta reglamentación también pretendía generar confianza en las relaciones empresarios y organizaciones sindicales que además fueran no solo relaciones sólidas sino a largo plazo, estas pretensiones fueron y están siendo desarrolladas aún más con Angelino Garzón, hoy vicepresidente de Colombia como figura relevante para los trabajadores, además de los objetivos anteriores del contrato sindical para Colombia era indispensable la creación de garantías para los trabajadores ya que el TLC exigía dicha protección, esta es una de las razones de la promoción que se le ha hecho al contrato sindical y de la acogida que ha tenido en Colombia en el último año.

De acuerdo al anterior planteamiento se creó el Decreto 657 de 2006 y con el se pudo constatar poco a poco el avance que dicha figura había adquirido en el país, pues el avance e incremento de los contratos sindicales se evidenció en diversos sectores. Aun con los anteriores incrementos respecto del contrato sindical la

reglamentación otorgada a la figura era insuficiente, no se le había otorgado de manera puntual la naturaleza jurídica de dicho contrato.

Por tanto la Corte Suprema de Justicia se vio obligada a precisar algunos alcances del contrato precisando lo siguiente:

*“(…) A pesar de que por su contenido el contrato sindical debe ser considerado como contrato civil, por ministerio de la ley su duración, revisión y extinción se rigen por las normas del contrato individual de trabajo. Por esa regulación, aunada a las asimilaciones a otras instituciones del derecho laboral que se han dejado anotadas, y por responsabilidad que frente al empresario pudiera exigirse a los trabajadores individualmente considerados, se sigue que en los términos del artículo 2º del Código Procesal del Trabajo, corresponde al juez del trabajo decidir los conflictos jurídicos que se originen en ese convenio colectivo”.<sup>28</sup>*

A pesar de la discusión sobre la competencia para dirimir conflictos colectivos, las cifras evidenciaron cierto aumento en la práctica de este contrato, según las cifras presentadas por el Ministerio de la Protección social:

En el año 2002, es decir al comienzo del gobierno Uribe estábamos en la cifra de ocho (08) contratos registrados. Al mes de abril de 2010 se habían depositado ante el Ministerio de la Protección Social un total de ciento sesenta y ocho (168) contratos sindicales, precisados de la siguiente manera: noventa y ocho (98) en el Cauca, veintiséis (26) en Antioquia, dos (2) en Atlántico, catorce (14) en el Valle del Cauca, ocho (8) en el Amazonas, seis (6) en el Tolima, cuatro (4) en Arauca, tres (3) en el Meta,

---

<sup>28</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación laboral- Sección segunda, sentencia de diciembre 13/ 94 Radicado: 7136.

tres (3) en Santander, dos (2) en Apartadó, uno (1) en Boyacá y uno (1) en Huila.<sup>29</sup>

Una vez visto el avance que en materia de contratos sindicales se estaba presentando en Colombia, se hizo casi que necesaria una nueva reglamentación para corregir todas las falencias presentadas y por esta razón se creó el decreto reglamentario del contrato sindical (Decreto 1429 de 28 de Abril de 2010 que derogó completamente el Decreto 657 de 2006).

Este decreto por su parte buscó combatir los diversos problemas presentados con la anterior reglamentación y género avances tales como:

- a) Se crearon auditorias para garantizar la claridad respecto de la gestión y ejecución dentro del contrato sindical.
- b) El responsable de suscribir el contrato sindical es el representante legal de dicho sindicato.
- c) Entre los afiliados del sindicato debe haber plena igualdad respecto de la relación patrono trabajador y en cuanto a la distribución de ingresos que genere el contrato.
- d) Se exige llevar una contabilidad diferente para cada uno de los afiliados al sindicato, es decir por cada uno de los contratos sindicales suscritos, generando confianza en los pagos.
- e) Un avance en la naturaleza jurídica del contrato

---

<sup>29</sup> . Cartilla contrato sindical- Ministerio de la Protección Social

Una vez visto el avance que en materia de contratos sindicales se estaba presentando en Colombia, se hizo casi que necesaria una nueva reglamentación para corregir todas las falencias presentadas y por esta razón se creó el decreto reglamentario del contrato sindical (Decreto 1429 de 28 de Abril de 2010 que derogó completamente el Decreto 657 de 2006).

- f) El sindicato además adelanta mecanismos de solución de conflictos para los partícipes del sindicato, para garantizar derechos fundamentales, así como también garantizar el derecho al debido proceso y defensa.

Dentro de las formas de contratación colectiva, además del pacto colectivo y de la convención colectiva, el contrato sindical es una institución jurídica del derecho colectivo del trabajo, a través de la cual los sindicatos pueden participar en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo.<sup>30</sup>

El contrato sindical surge con la expedición de la ley 6 de 1945, *“por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo”*, posteriormente se incorpora al Código Sustantivo del Trabajo.

En el Código Sustantivo del trabajo, se encuentra como una modalidad de contratación colectiva que está regulada en el artículo 482 y se complementa con los artículos 483 y 484 del mismo en donde se especifica que en el contrato sindical el sindicato es responsable por las obligaciones que surjan por la celebración del contrato tanto para él como persona jurídica como para los afiliados partícipes a excepción de las estipulaciones de ley. De igual manera al contar con la persona jurídica tiene la potestad de ejercer las respectivas acciones legales.

Es importante resaltar que en el contrato sindical cada parte debe constituir una caución suficiente, si esto no es así cada contratante responde con su patrimonio por las respectivas obligaciones. Un ejemplo claro de ello es el caso en el que el sindicato se disuelva y esté en ejecución un contrato sindical, los afiliados

---

<sup>30</sup> Corte Constitucional, Sentencia T. 457 de 2011

participes siguen prestando sus servicios como estaba estipulado y la caución garantizara las posibles obligaciones que se incumplan.

El contrato sindical se caracteriza por ser solemne, nominado y principal, como anteriormente se expuso. Ente los requisitos formales de éste contrato están: debe constar por escrito y uno de sus ejemplares debe ser depositado en el Ministerio del trabajo a más tardar 15 días después de haberse firmado, y “la duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo”<sup>32</sup>

Hoy en día el contrato sindical está regulado por el Decreto 1429 de 2010, *“por medio del cual se deroga el Decreto 657 de 2006, se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”*, en él se ratifica la naturaleza colectiva, la autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato, los requisitos formales, se establecen los puntos mínimos que deben contener los estatutos del sindicato y lo referente al valor de la caución y de la prestación del servicio que deben estar contenidas en el contrato sindical.

De acuerdo con la cartilla que sobre el contrato sindical realizó el Ministerio de la Protección Social<sup>34</sup> , los objetivos de dicho contrato se sintetizan en: mejorar los ingresos para los afiliados a la organización promoviendo el bienestar social, brindar participación activa a los sindicalizados en el desarrollo y sostenibilidad de las empresas, promover el trabajo colectivo o grupal motivando la contratación colectiva, crear confianza y transparencia en las relaciones de la empresa o empleador con los sindicatos y sus afiliados, y ser aliados en la productividad y la calidad.

---

<sup>32</sup> Art. 482 Código Sustantivo del Trabajo

<sup>34</sup> Ministerio de la Protección Social. Cartilla contrato sindical. 2010. Bogotá.

Aunque el contrato sindical se rija por las normas laborales, contiene elementos del contrato civil de prestación de servicios o de obra, ya que los dos son suscritos por personas en calidad de iguales, es decir sin que el elemento de subordinación se encuentre presente, y así lo estima la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, *“siendo uno de los sujetos del negocio jurídico el sindicato y el otro el empresario, empleador o asociación de empleadores, pero sin que operé aquí la subordinación, la autonomía jurídica, propia del contrato civil, es la nota predominante en ese tipo de relaciones”*<sup>36</sup>, entre los elementos laborales se encuentra la exigencia del depósito del contrato sindical en el Ministerio del Trabajo y el establecimiento de que aspectos como duración, revisión o extinción se rigen por las normas laborales.

La Corte Suprema de Justicia, sala Laboral es enfática en su pronunciamiento de que no existe una relación laboral entre los afiliados partícipes que están vinculados por medio del contrato sindical con el sindicato, ya que como se explicó anteriormente no se encuentra en este tipo de contrato el elemento de subordinación que es esencial del contrato de trabajo. Cada afiliado partícipe hace parte del sindicato y se encuentra como igual frente a éste y frente a los otros afiliados partícipes, en aspectos como la distribución de los ingresos del contrato, deducciones y compensaciones que se encuentran reglamentados en el contrato sindical y en los estatutos del sindicato.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia del 13 de diciembre de 1994. M.P. Hugo Suescún Pujols.

<sup>38</sup> De esta forma lo consagra el numeral 9° del artículo 5° del Decreto 1429 del 28 de abril de 2010, al señalar como garantías mínimas de los afiliados partícipes que *“[d]ado el plano de igualdad en las que intervienen los afiliados partícipes entre sí y con el Sindicato en la ejecución del contrato sindical, el reglamento deberá incluir lo pertinente a las compensaciones o participaciones y deducciones para los afiliados partícipes a que haya lugar”*.

De igual manera la Corte Constitucional en sus pronunciamientos ha afirmado que no existe en el Contrato Sindical una relación laboral entre afiliados partícipes y sindicato e incluso califica como un absurdo o una contrariedad frente al artículo 39 de la Constitución Política, ya que el sindicato se agrupa para defender los intereses laborales como grupo y no para constituir una relación empleador – trabajador, no tendría ningún sentido la figura.

Sin embargo es necesario hacer claridad sobre las dos aristas que pueden existir respecto a la posibilidad de que exista una relación laboral, en primer lugar el afiliado participe

La Corte Constitucional resalta que el contrato sindical, es un desarrollo claro de la libertad sindical, el cual goza de autonomía administrativa e independencia financiera; el sindicato debe responder porque sus afiliados partícipes presten el servicio de forma correcta a tal punto que el sindicato se asimila, sin serlo como quedo dicho, a un empleador sin ánimo de lucro por expresa disposición de la ley laboral<sup>40</sup> , lo que puede generar un contrasentido con los objetivos o esencia del mismo.

Esa falta de importancia o aparente desvinculación que se le da al afiliado participe y al tercero beneficiario de la labor contratante, puede llegar a convertirse en la base de un verdadero análisis del contrato sindical y de la verdadera praxis que este puede generar, es decir aunque no exista una aparente relación jurídica formal entre estas dos partes ya que es el sindicato el que vincula al afiliado y contrata con el tercero, ello no puede constituir una regla general de no existencia de relación jurídica, ya que la prestación personal del servicio se hace con el tercero beneficiario, el cual a su vez cancela por esa labor contratada al sindicato, al existir la prestación personal del servicio la práctica y el desarrollo

---

<sup>40</sup> Artículos 355 y 379 literal d, del Código Sustantivo del Trabajo.

jurisprudencial muestra como es de sencillo configurar el elemento de subordinación. Con el anterior planteamiento se puede afirmar que en el contrato sindical como en el de prestación de servicios o cooperativas de trabajo asociado el tercero beneficiario de la labor contratada, por incurrir en intermediación laboral es solidariamente responsable de las consecuencias jurídicas si se declara un contrato realidad, siempre y cuando se constituyan los dos supuestos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir que el tercero beneficiario de la labor contratada sea beneficiario directo del trabajo y que además el objeto social de la persona jurídica con la que se contrata no se excluya con la propia.

Es decir que en el caso de los contratos sindicales, el tercero beneficiario para responder solidariamente cuando se declare un contrato realidad debe haberse beneficiado del trabajo, pero además debe observarse minuciosamente el objeto social de éste y del sindicato para determinar que no se excluyan. Pero ello no significa que no se pueda optar por que el empleador sea solo el tercero beneficiario cuando ante este se presentan los tres elementos esenciales del contrato de trabajo.

Es decir que al pretender acudir a la justicia ordinaria laboral se puede demandar al sindicato como empleador y solidariamente al tercero beneficiario cuando se cumple con las condiciones ya mencionadas, o se puede demandar al tercero beneficiario como único empleador y solidariamente al sindicato cuando se presenta la subordinación, prestación personal y salario ante este.

Dando por hecho que el anterior supuesto pueda presentarse y exista contrato realidad en un contrato sindical, ello significaría que son aplicables las normas de un contrato de trabajo y sus respectivas consecuencias jurídicas como prestaciones sociales.

La figura del contrato sindical además de ser nueva, no tiene el suficiente despliegue jurisprudencial para analizarse, pero las posibles consecuencias futuras que la figura generará no serán muy positivas, cuando afiliados a sindicatos decidan demandar podrían hacerlo de manera solidaria, es decir demandar reclamando derechos laborales al sindicato y solidariamente al tercero beneficiario de la labor contratada.

### **5.1. CONTRATO SINDICAL Vs CONTRATO LABORAL**

Es importante hacer alusión a los objetivos del contrato sindical en Colombia, además de promover la negociación colectiva, busca generar empleos dignos a los afiliados partícipes, disminuir la tercerización en Colombia, es decir evitar que el empleador utilice otras figuras jurídicas como las cooperativas o el mismo contrato de prestación de servicios para violar los derechos de los trabajadores, sin embargo vale la pena preguntarse si este tipo de contrato que se está presentando últimamente y que además se asimila a un contrato de prestación de servicios, pero colectivo, quizás la realidad muestre que se presentan contratos realidad como ocurre con el contrato de prestación de servicios normal.

- El sindicato como persona jurídica, es responsable por la administración del sistema de seguridad social, es decir por la afiliación, pago y retiro.
- Al ser un contrato colectivo, los conflictos que puedan llegar a surgir deben ser resueltos por la justicia ordinaria laboral.

Además de lo afirmado anteriormente tanto por la Corte Suprema de Justicia, como por la Corte Constitucional, el Ministerio de la Protección social también ha manifestado que bajo la modalidad de contrato sindical no existe de ninguna manera contrato laboral, porque el afiliado partícipe que desarrolla la actividad o ejecuta el contrato sindical no es trabajador directo del sindicato, pues el sindicato

está compuesto por estos mismos, por ello afirma que el elemento de subordinación no se halla presente en dicha relación, aun así el sindicato compensa a sus afiliados por contribuir con la ejecución del contrato sindical<sup>42</sup>.

Por esta misma razón expuesta por las Cortes en donde se afirma la inexistencia de un contrato laboral es que a los afiliados a un sindicatos no se les aplica la legislación laboral en materia de prestaciones sociales, recargos nocturnos, jornada de trabajo, vacaciones, descansos, dotaciones y licencias de maternidad, entre otras y es el reglamento interno del sindicato, el contrato sindical y la asamblea de afiliados quien reglamente estos beneficios.

Así las cosas de acuerdo con el artículo 24 del Código Laboral, para que exista contrato de trabajo basta demostrar que hubo prestación personal del servicio y los demás elementos se presumen. Como lo establece la Corte Suprema de Justicia en la sentencia casación laboral del 25 de julio del 81:

“Resulta así que la jurisprudencia mayoritaria de la Corte ha reconocido la autonomía y la validez del contrato sindical, que puede convertir a la organización contratista en verdaderos patronos de sus afiliados trabajadores, quienes no tendrían así un vínculo laboral directo con el empresario contratante.”<sup>43</sup>

De acuerdo con el planteamiento anteriormente expuesto, es menester resaltar que básicamente por la prestación personal del servicio y otros elementos claros como: salario que aunque se denomine retribución en el contrato sindical al pensarse en la existencia de un contrato laboral se denominaría salario, al igual que otros elementos que aunque menos relevantes son importantes como el cumplimiento de un horario de trabajo. De esta forma y al estar frente a estos

---

<sup>42</sup> Cartilla Contrato Sindical- Ministerio de la Protección Social

<sup>43</sup> Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral, sentencia del 25 de julio del 81.

elementos la denominación correcta del contrato presente es propia de un contrato laboral, por tanto la función del sindicato en este caso es lo que se denomina intermediación laboral para desdibujar la figura del contrato laboral.

En muchas ocasiones las empresas requieren personal para la realización de una labor específica, pero no quieren incurrir en obligaciones laborales, por lo que recurren al contrato de prestación de servicios incurriendo en riesgos necesarios, en estos casos resulta claro el beneficio que se tiene al contratar este tipo de labores mediante contratos sindicales.

Al celebrar este tipo de contratos, las empresas no corren ningún tipo de riesgo laboral toda vez que el verdadero empleador de las personas que desempeñan la labor es el sindicato y simplemente entre la empresa y el sindicato habrá un contrato de prestación de servicios.

Entre tanto el contrato individual de trabajo posee diferencias significativas respecto del contrato sindical en cuanto a que:

#### CONTRATO COLECTIVO SINDICAL      CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Necesariamente debe constar por escrito.</li><li>• Se celebra entre uno (1) o varios patronos y uno (1) o varios sindicatos.</li><li>• Es solemne y uno de sus ejemplares debe depositarse en el Ministerio del Trabajo. Artículo 482 C.S.T.</li><li>• Quien se obliga es el sindicato a través del representante legal</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Puede ser verbal.</li><li>• Se celebra solamente entre trabajador y empleador.</li><li>• No requiere ningún tipo de solemnidad</li><li>• Quien se obliga es una persona natural y se obliga a</li></ul> |
|---|---|

y es quien actúa en nombre de los afiliados que participan en el contrato sindical.

- La relación jurídica entre contratante y contratista es equitativa

prestar un servicio personal.

- Existe una relación de subordinación y completa dependencia del trabajador respecto del patrono

Respecto de la desnaturalización del contrato de trabajo por medio de otras formas de contratación como lo son el contrato asociativo (CTA) y contrato sindical la Corte Constitucional ha expresado lo siguiente:

*“De hecho, esta Corporación reitera de manera enfática la inconstitucionalidad de todos los procesos de deslaborización de las relaciones de trabajo que, a pesar de que utilizan formas asociativas legalmente válidas, tienen como finalidad última modificar la naturaleza de la relación contractual y falsear la verdadera relación de trabajo. Por ejemplo, en muchas ocasiones, las cooperativas de trabajo asociados, que fueron creadas por la Ley 79 de 1988, modificadas por la Ley 1233 de 2008 y reglamentadas por el Decreto 3553 de 2008, para facilitar el desarrollo asociativo y el cooperativismo, se han utilizado como instrumentos para desconocer la realidad del vínculo laboral, a pesar de que expresamente el artículo 7º de la Ley 1233 de 2008, prohíbe su intermediación laboral.”<sup>44</sup>*

Así las cosas no es posible permitir que la idea de contrato sindical creada por el gobierno como salida al desempleo cambie de rumbo y se convierta en figura distinta a la creada, pues los sindicatos como se dijo anteriormente son creados sin ánimo de lucro y los trabajadores a ellos afiliados desarrollan actividades y

---

<sup>44</sup> Corte constitucional, sentencia C 614 de 2009

prestan servicios que general y usualmente son prestados por particulares para si obtener retribuciones económicas y sociales.

Realizando una comparación entre el Contrato Colectivo del trabajo y una organización sindical, resulta claro que el sindicato actúa exclusivamente representando los trabajadores que pertenecen a la empresa o que están directamente vinculados a la empresa por medio de contratos individuales de trabajo; entre tanto en la figura del contrato sindical puede en cualquier momento representar a trabajadores independientes que no tienen nexo alguno con la empresa contratante, pues aquí el único vínculo contractual se presenta entre la empresa contratante y el sindicato, sin valorar la relación que existe entre socios del sindicato y este.

El contrato sindical al hacer parte del derecho laboral colectivo, se encuentra estrechamente relacionado con tres elementos de éste, es decir el derecho de huelga consagrado en el artículo 56 de la Constitución Política y en el artículo 429 del Código Sustantivo del trabajo, el fuero sindical consagrado en el capítulo VIII del CST y la negociación colectiva. Por es fundamental hacer una análisis de la posibilidad de existencia y practica de estos tres elementos en el contrato sindical.

Formalmente los tres elementos están presentes en el contrato sindical, sin embargo en la praxis se dificulta su ejercicio, ya que no existe una relación laboral legalmente establecida en este tipo de contratos y por consiguiente no habría a quien hacerle huelga, a quien exigir un fuero sindical o a quien presentarle pliego de peticiones, sin embargo la realidad y el estudio realizado muestra que existe la posibilidad de una relación laboral y por consiguiente un empleador al que se le pueda hacer huelga, exigir un fuero sindical y hasta presentar pliego de peticiones.

Es de relevancia hacer mención respecto a que Colombia no es el único que ha concebido el contrato sindical como una alternativa para contrarrestar el

desempleo y para variar el sindicalismo reivindicatorio por uno de participación, aunque la legislación colombiana ha sido diferente respecto en otros países, pues es concebida como una forma de fomento de la negociación colectiva, mientras que en el nuestro es una modalidad de contrato. En Estados Unidos y Chile por ejemplo la figura se ha presentado como una forma expresa de un acuerdo o convenio de negociación colectiva, que apunta a un contrato que vincula durante determinado periodo de tiempo. Dentro de este acuerdo establecido entre empleados representados y la organización se definen además temas referentes a las condiciones del empleo como: salarios, jornada de trabajo, condiciones de pago de horas extras, días festivos, vacaciones y prestaciones de Ley, entre otras.

Según la Cartilla del Contrato sindical creada por el Ministerio de la Protección social en Estados Unidos “el acuerdo de negociación colectiva se contempla en el marco normativo de la ley Nacional de Relaciones Laborales (“The National Labor Relations Act” o ley Waner), promulgada por el Congreso en 1935 que protege los derechos de los trabajadores y empresarios, para fomentar la negociación colectiva y controla los riesgos derivados de prácticas de gestión o de acciones de trabajadores del sector privado. Por otra parte, en Chile las disposiciones jurídicas concernientes a la negociación colectiva se encuentran establecidas en el libro IV del Código del Trabajo.<sup>45</sup>

Finalmente es importante dejar como supuesto antes de analizar el trabajo de campo, que efectivamente en caso de darle aplicabilidad al principio de supremacía de la realidad sobre la formalidad y con ello al contrato realidad, a los contratos sindicales se haría frente al sindicato, porque es con éste que hay una relación jurídica y contractual sin que ello signifique que el tercero beneficiario de la labor contratada no sea responsable solidariamente o incluso pueda convertirse en un verdadero empleador si cumple con los tres elementos esenciales del contrato de trabajo.

---

<sup>45</sup> Cartilla contrato Sindical- Ministerio de la Protección Social

## CAPITULO VI

### TRABAJO DE CAMPO

La presente investigación monografía, tiene como uno de sus propósitos analizar la figura jurídica consignada en el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, CONTRATO SINDICAL, desde una perspectiva real, por ésta razón fue escogido el sector salud, por su influencia e importancia en la ciudad de Neiva; para analizar la figura se hace necesario realizar una encuesta al personal que se encuentra vinculado al sector salud, se decide escoger IPS, para saber las IPS que existen en Neiva se envía un derecho de petición a la Secretaria de Salud, con la información se escogen 8 IPS de la ciudad de Neiva, en donde se practicó la encuesta a 453 personas entre médicos y enfermeros (as).

De igual manera se hace necesario información del Ministerio de Trabajo Seccional Neiva, acerca de los sindicatos gremiales que existen en Neiva en el sector salud, de forma verbal el funcionario Orlando Rodríguez Hernández nos suministra fecha de constitución, numero de acta y número de integrantes por el que se constituyen los sindicatos gremiales, la información fue la siguiente:

1. ANESMEDIC: Acta 033 de agosto 30 de 2011, Setenta y dos integrantes.
2. SAVITRA SALUD, VIDA Y TRABAJO: Acta 040 de septiembre 12 de 2011, veintisiete integrantes.
3. GERALMEDIC: Acta 049 de noviembre de 2011
4. ASMEHO: Acta 061 de diciembre de 2011.
5. MEDICOS INTEGRALES: Acta 064 de diciembre 29 de 2011, sesenta integrantes.
6. ASMEPCOL: Acta 067 de 29 de diciembre de 2011.

Es curioso que todos los sindicatos gremiales del sector salud se constituyan justo después de la expedición del decreto 2025 de junio de 2011, donde se prohíbe la contratación por medio de cooperativas de trabajo asociado a instituciones o empresas privadas o públicas cuando es para actividades misionales permanentes, es decir aquellas directamente relacionadas con la producción del bien o prestación del servicio propio de la institución o empresa, que en este casos sería la prestación del servicio de salud.

En la ciudad de Neiva, en el sector salud se han depositado desde el 2011 hasta el 18 de julio de 2012 un total de 26 contratos sindicales, distribuidos de la siguiente manera:

1. ANESMEDIC: doce
2. SAVITRA SALUD, VIDA Y TRABAJO: diez
3. GERALMEDIC: uno
4. MEDICOS INTEGRALES: uno
5. ASMEPCOL: dos

Lo anterior permite inferir que efectivamente desde la prohibición de contratar por medio de CTA para actividades misionales o propias de la empresa o institución, el contrato sindical ha sido la nueva modalidad de contratación en el sector salud, con un número significativo de depósitos en casi dos años.

De igual manera el Ministerio de Trabajo Seccional Neiva, nos brindó copia de algunos contratos sindicales que son de interés para la investigación por estar relacionados con las IPS de nuestro estudio, entre ellos se encuentra los de los sindicatos gremiales: ANESMEDIC y ASMEPCOL, en los que se observa como datos curiosos:

- El objeto del contrato es definido integralmente, es decir el contrato se celebra para la prestación de servicios asistenciales de cirugía pediátrica.
- La actividad la debe desarrollar personalmente cada profesional de la salud de forma independiente, autónoma y bajo su propia responsabilidad, pero de igual manera en el mismo contrato se estipula que prestarán el servicio de acuerdo a las normas de habilitación y acreditación y que además deben desarrollar ciertas actividades diarias tales como:
  - Evolución diaria hospitalaria en la semana de turno.
  - Interconsultas en hospitalización, urgencias y procedimientos quirúrgicos.
  - Atención de urgencias.
  - Jornadas quirúrgicas.
  - Consultas médicas.
- Todas las actividades adicionales no estipuladas en el contrato son acordadas previamente entre clínica y sindicato.
- El contratante del servicio como obligación orientará e indicará políticas a seguir por la prestación de los servicios contratados sin que se entienda afectada la autonomía e independencia del sindicato.
- El contratante del servicio aporta los materiales, insumos, recursos físicos y tecnológicos necesarios para prestar el servicio asistencial por parte del sindicato.
- El contratante se obliga además a presentar de forma escrita y motivada las reclamaciones y quejas sobre el desempeño de los afiliados participes que ejecutan los procesos asistenciales.

- Las auditorias del contrato las componen ambas partes y se comprometen a suministrar información requerida e implementar procedimientos, sistemas y controles de mejoramiento acordes entre las partes.
- El contrato puede terminarse por:
  - Hechos de fuerza mayor o caso fortuito que impliquen suspensión permanente del servicio.
  - El incumplimiento de las obligaciones de las partes.
  - Vencimiento del término de duración del contrato
  - Mediante previo aviso unilateral con 30 días de antelación y sin que genere indemnización alguna.
- El contrato de ninguna forma se puede ceder, salvo autorización expresa y escrita de las partes. Pero diferente a este, el otro ejemplar suministrado por el Ministerio del Trabajo estipula que se puede ceder solo con autorización de la empresa contratante.
- El sindicato debe certificar mensualmente pagos al Sistema general de seguridad social de cada uno de sus afiliados.
- El sindicato debe elaborar agendas y cuadros de turno pero de igual manera el sindicato debe atender cualquier recomendación que haga el hospital relacionada con las actividades que conllevan al objeto del contrato.
- Como particular este contrato tiene una cláusula de exclusión de relación laboral en donde se estipula que en ningún caso genera relación laboral, ni prestaciones sociales y que la clínica y los afiliados no poseen vínculo contractual alguno.

Como reflexión a la anterior cláusula: ¿será necesaria la cláusula de la exclusión de relación laboral, cuando la naturaleza jurídica del contrato sindical estipula que en ningún caso habrá relación laboral? ò ¿será que las empresas vinculadas, por las obligaciones impuestas al sindicato consideran que están incurriendo en elementos propios del contrato de trabajo y por prevenir es mejor introducir esta cláusula al contrato sindical?

- Otro caso particular dentro de los contratos es la Cláusula de indemnidad, en donde el sindicato se compromete a mantener indemne al contratante de todo reclamo, demanda o acción legal que pueda causarle o que surja de la ejecución del contrato.

## **6.1 RESULTADO DE ENCUESTAS**

Para lograr analizar la figura Contrato Sindical, del artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo desde una perspectiva real y practica se hace indispensable practicar una encuesta a las personas que están vinculadas al sector salud de la ciudad de Neiva, por ser un sector tan amplio se hace necesario tomar una muestra, la cual fue escogida de la siguiente manera:

1. Se decide practicar la encuesta al personal que está vinculado a las IPS
2. Se escogen ocho IPS de la ciudad de Neiva para practicar las encuestas, las cuales son:
  - a. IPS Almendros
  - b. IPS Robles
  - c. IPS Ceibas
  - d. IPS Cafesalud

- e. IPS Quirinal
- f. IPS Clínica Saludcoop
- g. IPS Clínica Medilaser
- h. IPS Hospital Hernando Moncaleano

La encuesta practicada al personal (médicos- enfermeros) es la siguiente:

**Fecha** \_\_\_\_\_

## **Encuesta**

Somos estudiantes del programa de Derecho de la universidad Surcolombiana, estamos adelantando una investigación como proyecto monográfico, el cual tiene como objeto analizar la nueva figura de Contrato Sindical en las entidades de salud de la ciudad de Neiva

### **1. Qué tipo de cargo tiene en ésta entidad?**

- a. Médico general
- b. Enfermero (a)
- c. Médico especialista

### **2. Qué tiempo lleva trabajando con esta entidad?**

- a. Menos de un año
- b. De un año a 5 años
- c. De 5 a 8 años
- d. Más de 8 años

### **3. Mediante qué tipo de contrato está vinculado con ésta entidad?**

- a. Contrato de Trabajo
- b. Contrato de prestación de servicios
- c. Contrato sindical
- d. Cooperativa de asociados

### **4. Siempre ha estado vinculado a ésta entidad de la forma como marco en la pregunta No 3? Ó antes tenía otra vinculación?Cuál?**

- a. Contrato de Trabajo
- b. Contrato de prestación de servicios
- c. Contrato sindical
- d. Cooperativa asociados

**5. Cumple usted con un horario de trabajo:**

Si   
No

**6. En caso de ser afirmativa la anterior respuesta, indique la intensidad horaria del tiempo de trabajo:**

- a. Entre 1 y 4 horas diarias
- b. Entre 4 y 8 horas diarias
- c. Entre 8 y 12 horas diarias
- d. Más de 12 horas diarias

**7. Usted está bajo algún tipo de subordinación, es decir tiene usted un jefe inmediato del cual recibe órdenes:**

Si   
No

**8. Esta entidad lo tiene afiliado a:**

- a. Salud
- b. Pensión
- c. Riesgos profesionales
- d. Cancelo como independiente

**9. Hace parte de algún sindicato**

Si   
No

**10. Conoce usted la figura conocida como Contrato sindical:**

Si   
No

**11. En caso de ser afirmativa la pregunta anterior, cree usted que dicha figura del contrato sindical trae consecuencias positivas o negativas para su vida laboral:**

POSITIVAS (cuales):

NEGATIVAS (cuales):

**12. Si la respuesta de la pregunta No 10 fue afirmativa. Considera usted que el contrato sindical se puede asimilar a:**

- a. Cooperativas de trabajo asociado
- b. Contrato de trabajo
- c. Prestación de servicios

### 6.1.1. Resultados gráficos grupo uno

Al practicar las encuestas al personal, se dividieron las IPS de acuerdo a los resultados obtenidos, el primer grupo está compuesto por:

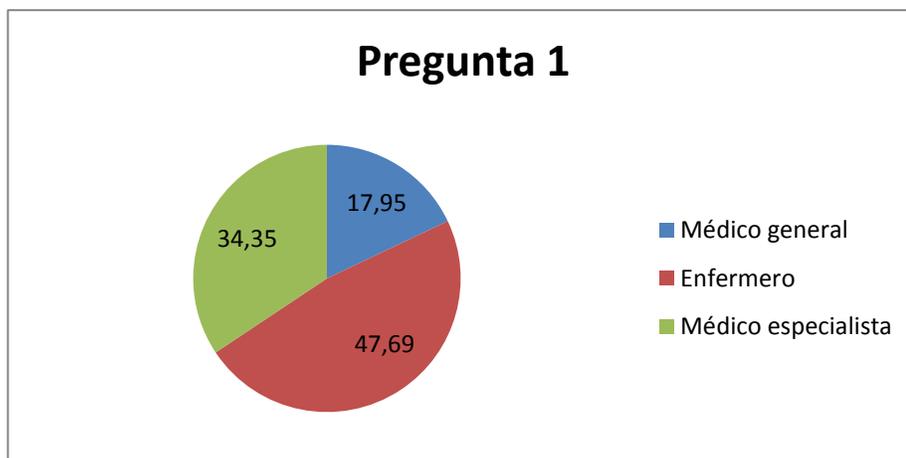
- a. IPS Almendros (no fue posible practicar las encuestas porque negaron el permiso para ello)
- b. IPS Robles (38 personas)
- c. IPS Ceibas (28 personas)
- d. IPS Emcosalud (23 personas)
- e. IPS Quirinal (53 personas)
- f. IPS Clínica Saludcoop (53 personas)

Total: 195 personas. Es importante recordar que la encuesta no incluye el personal administrativo de las IPS.

#### 1. Qué tipo de cargo tiene en ésta entidad?

- a. Médico general
- b. Enfermero (a)
- c. Médico especialista

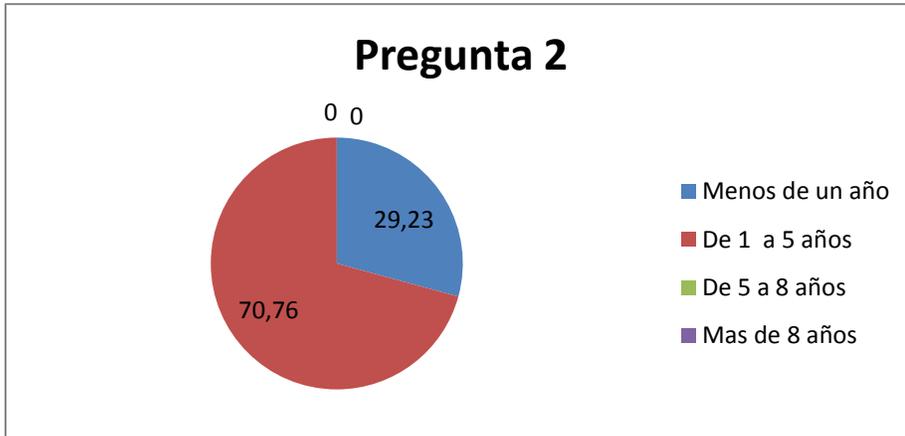
**Figura 1. Respuesta pregunta 1, grupo 1.**



**2. Qué tiempo lleva trabajando con esta entidad?**

- a. Menos de un año
- b. De uno a 5 años
- c. De 5 a 8 años
- d. Más de 8 años

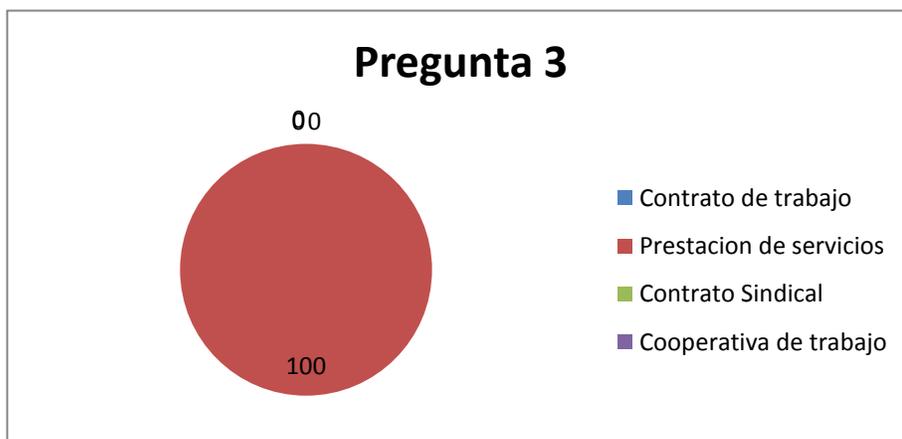
**Figura 2. Respuesta pregunta 2, grupo 1.**



**3. Mediante qué tipo de contrato está vinculado con ésta entidad?**

- a. Contrato de Trabajo
- b. Contrato de prestación de servicios
- c. Contrato sindical
- d. Cooperativa de trabajo

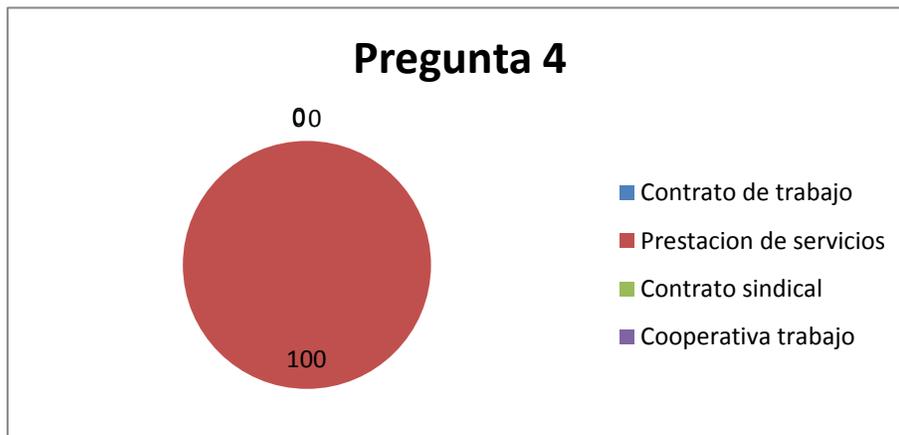
**Figura 3. Respuesta pregunta 3, grupo 1.**



**4. Siempre ha estado vinculado a ésta entidad de la forma como marco en la pregunta No 3? Ó antes tenía otra vinculación? Cuál?**

- a. Contrato de trabajo
- b. Contrato de prestación de servicios
- c. Contrato sindical
- d. Cooperativa de trabajo asociado

**Figura 4. Respuesta pregunta 4, grupo 1.**



**5. Cumple usted con un horario de trabajo:**

Si  No

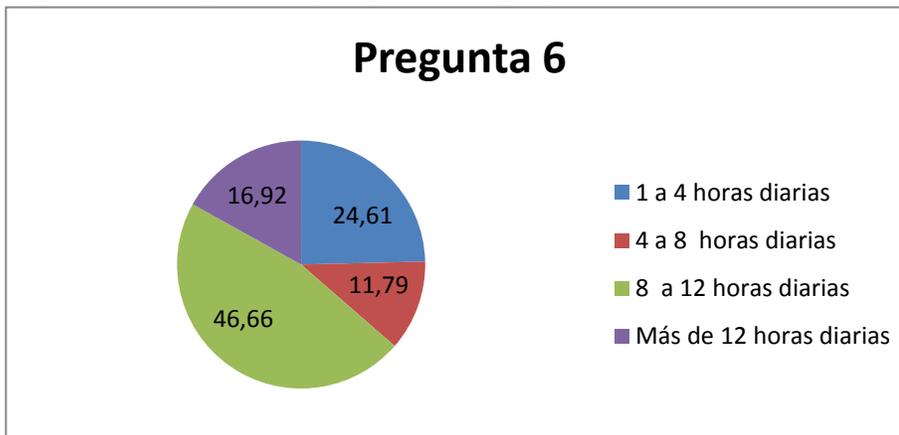
**Figura 5. Respuesta pregunta 5, grupo 1.**



**6. En caso de ser afirmativa la anterior respuesta, indique la intensidad horaria del tiempo de trabajo:**

- a. Entre 1 y 4 horas diarias
- b. Entre 4 y 8 horas diarias
- c. Entre 8 y 12 horas diarias
- d. Más de 12 horas diarias

**Figura 6. Respuesta pregunta 6, grupo 1.**



**7. Usted está bajo algún tipo de subordinación, es decir tiene usted un jefe inmediato del cual recibe órdenes:**

Sí  No

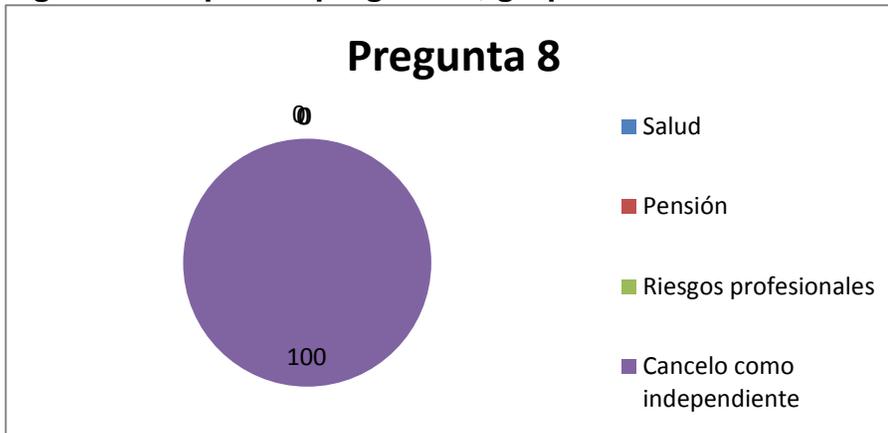
**Figura 7. Respuesta pregunta 7, grupo 1.**



**8. Esta entidad lo tiene afiliado a:**

- a. Salud
- b. Pensión
- c. Riesgos profesionales
- d. Canelo como independiente

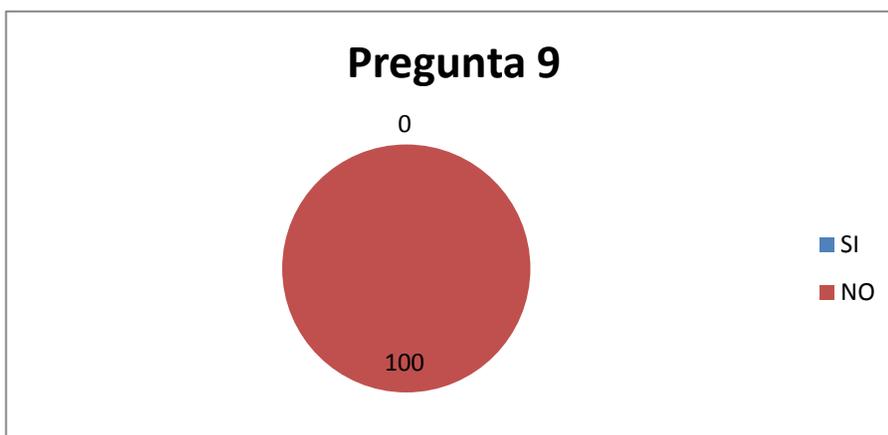
**Figura 8. Respuesta pregunta 8, grupo 1.**



**9. Hace parte de algún sindicato**

- Si  No

**Figura 9. Respuesta pregunta 9, grupo 1.**

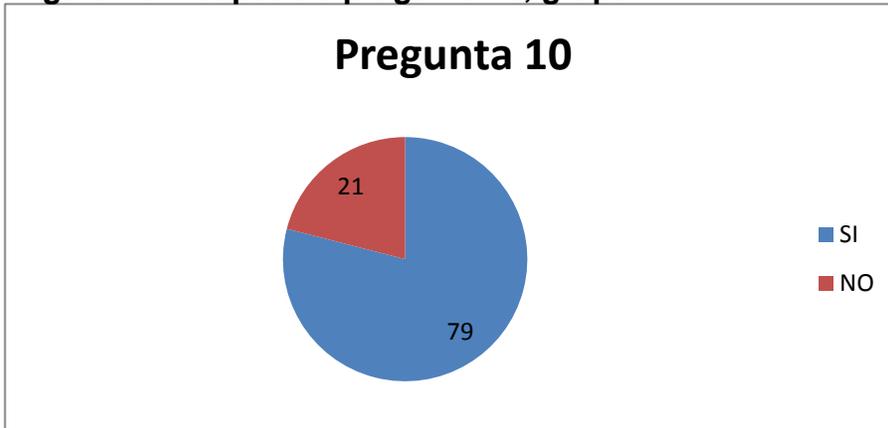


10. Conoce usted la figura conocida como Contrato sindical:

Si

No

Figura 10. Respuesta pregunta 10, grupo 1.

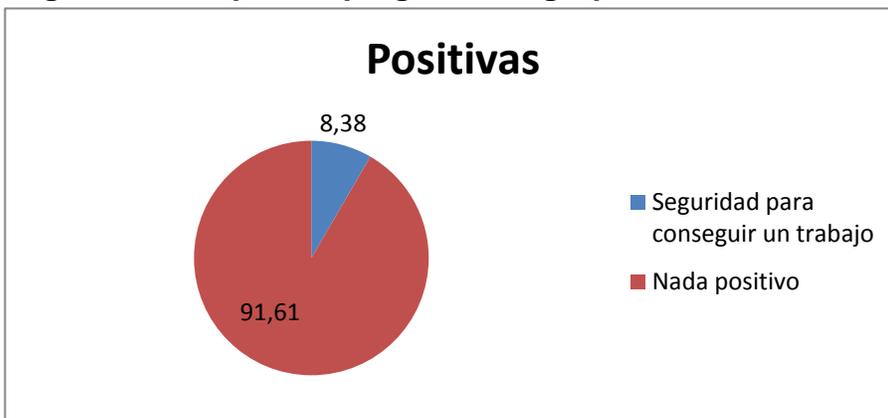


11. En caso de ser afirmativa la pregunta anterior, cree usted que dicha figura del contrato sindical trae consecuencias positivas o negativas para su vida laboral:

POSITIVAS (cuales):

- Seguridad para conseguir un trabajo

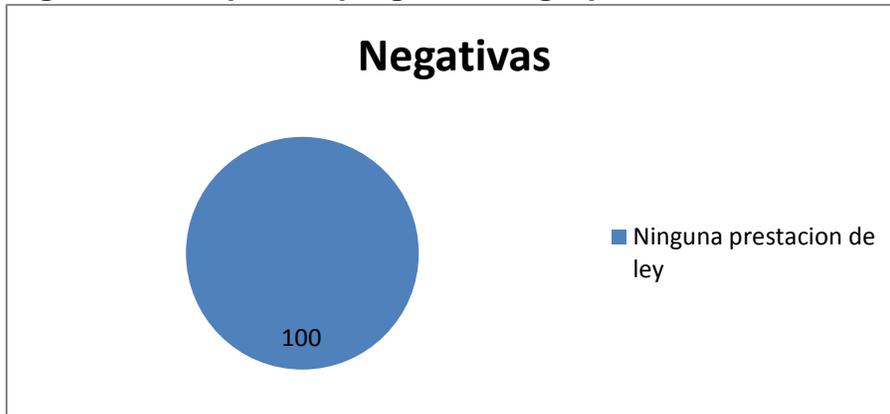
Figura 11. Respuesta pregunta 11, grupo 1.



NEGATIVAS (cuales):

- No hay vacaciones
- No hay cesantías
- No hay prima de servicios
- Pagar seguridad social como independiente

**Figura 12. Respuesta pregunta 11, grupo 1.**



**12. Si la respuesta de la pregunta No 10 fue afirmativa. Considera usted que el contrato sindical se puede asimilar a:**

- a. Cooperativas de trabajo asociado
- b. Contrato de trabajo
- c. Prestación de servicios

**Figura 13. Respuesta pregunta 12, grupo 1.**



### 6.1.2 Análisis resultados grupo uno

En las encuestas practicadas a 195 personas de las IPS Robles, Ceibas, Cafesalud, Quirinal y Clínica Saludcoop se observa los siguientes puntos de importancia:

- El 100% de las personas a las que se les practico la encuesta están vinculadas a las IPS por medio del contrato de prestación de servicios, lo que refleja que es la modalidad de contratación más utilizada para médicos y enfermeras.
- Ningunos de los profesionales encuestados lleva más de 5 años vinculado con la entidad y desde que fueron vinculados están con la misma modalidad de contratación, es decir que en la entidades existen contratos con prestación de servicios de más de 5 años que han sido renovados de forma constante.
- Todos las personas encuestadas cumplen un horario de trabajo con la IPS, llama la atención que el 46% de las personas encuestadas trabajan diariamente entre 8 y 12 horas diarias, es decir más de la jornada legal máxima, y existe además un porcentaje considerable 16,92% de personas que deben cumplir turnos hasta de 12 horas, realmente existe una prestación personal del servicio y por un tiempo bastante prolongado de forma diaria.
- Absolutamente todas las personas vinculadas a las IPS que fueron encuestadas tienen un jefe inmediato, del cual reciben órdenes y al que deben responder por horario.
- Todos los encuestados están afiliados a la seguridad social, pero como independientes, es decir que cada uno cancela la totalidad de los aportes al Sistema de seguridad social.
- La figura del contrato sindical es conocida por un porcentaje de 79%, bastante considerable, de esas personas que ya conocen las figura solo el 8,38%

consideran que es una buena figura porque se afilian a un sindicato y aseguran un trabajo, no hay necesidad de tanta búsqueda, por el contrario el 91,61 % considera que la figura jurídica es bastante desfavorable ya que consideran que no existen beneficios como vacaciones, cesantías o prima de servicios y pagarían la seguridad social como independientes, por esta razón el 98 % consideran que ésta figura se asemeja a las Cooperativas de Trabajo Asociado.

De los anteriores resultados, es claro que en las IPS que se practicaron las encuestas los médicos y enfermeros se encuentran vinculados por prestación de servicios, es decir que no tendrían nada que ver con una relación laboral, porque el contrato de prestación de servicios se caracteriza por se caracteriza porque la prestación del servicio versa sobre una obligación de hacer, existe el elemento de autonomía e independencia, la remuneración es por honorarios y al no ser una relación laboral no se generan prestaciones sociales por parte del contratante, el contratista debe hacerlo como independiente; según los resultados es claro que el contrato tiene como objeto una obligación de hacer, de igual manera no se generan prestaciones sociales y por ello cada uno hace los aportes al sistema de seguridad social como independiente no existe independencia entre el contratante y contratista.

Sin embargo también es claro que todos deben cumplir un horario, que en un principio por el tipo de actividad que desarrollan podría pensarse que es necesario, pero hasta qué punto se hace necesaria la prestación personal del servicio por incluso más de 12 horas diarias, con ello podría existir una presunción del elemento esencial de una relación laboral, elemento que termina de constituirse cuando es evidente que hay un jefe inmediato del que se recibe órdenes y al que se le debe dar razón de los horarios, razón por la cual se constituye el elemento de la subordinación. Podría afirmarse entonces, que existe un contrato realidad ya que se presentan los elementos del artículo 23 del Código

Sustantivo del Trabajo es decir: prestación personal del servicio, subordinación y salario.

En cuanto a la figura del contrato sindical es muy curioso que la mayoría de personas conozcan la figura jurídica, pero es más interesante aun la percepción que tienen de ella, es decir aunque la figura se está aplicando hace poco y no están vinculados por medio de este tipo de contrato la gran mayoría consideran que es una figura negativa para los trabajadores ya que no hay ningún beneficio como vacaciones, cesantías o prima de servicios, lo asimilan con un contrato con una cooperativa de trabajo asociado, pero pagando una cuota para estar afiliado a un sindicato.

Muy pocas personas consideran que es una buena figura porque asegura de algún modo que al afiliarse al sindicato inmediatamente tendrán la vinculación con una empresa contratista, y no hay necesidad de estar buscando en todas partes un trabajo para subsistir.

### **6.1.3 Resultados gráficos grupo dos**

Al practicar las encuestas al personal, se dividieron las IPS de acuerdo a los resultados obtenidos, el segundo grupo está compuesto por:

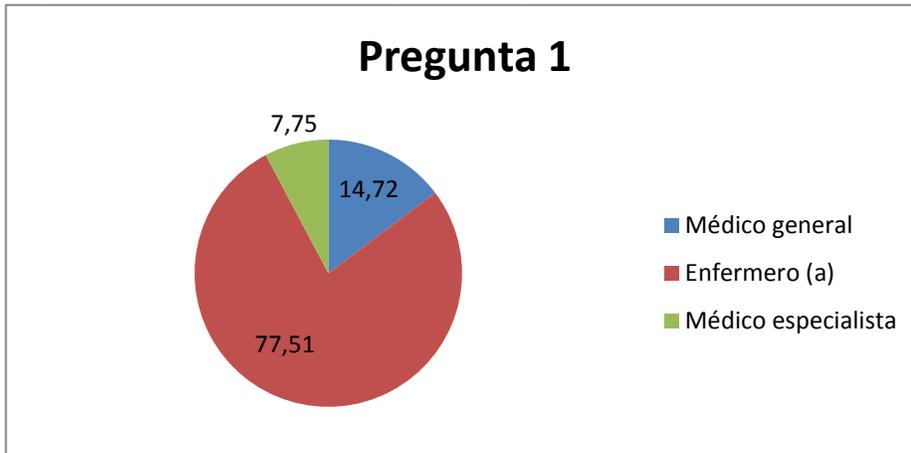
- a. IPS Medilaser (58 personas)
- b. IPS Hospital Universitario Hernando Moncaleano, se practicó a los afiliados participes del sindicato de gremio AMPECOL (200 personas)

Total: 258 personas. Es importante recordar que la encuesta no incluye el personal administrativo de las IPS, En la Medilaser de aplico la encuesta solo a médicos y en ASMEPCOL a enfermeras.

**1. Qué tipo de cargo tiene en ésta entidad?**

- a. Médico general
- b. Enfermero (a)
- c. Médico especialista

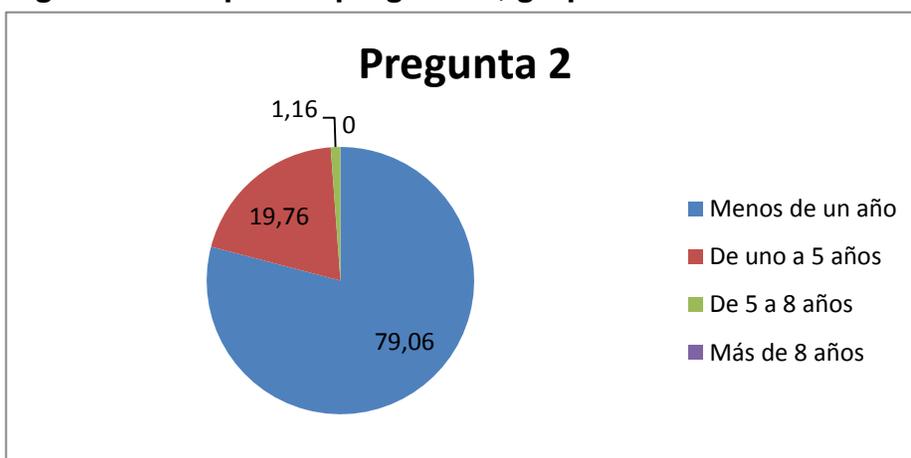
**Figura 14. Respuesta pregunta 1, grupo 2**



**2. Qué tiempo lleva trabajando con esta entidad?**

- a. Menos de un año
- b. De un año a 5 años
- c. De 5 a 8 años
- d. Más de 8 años

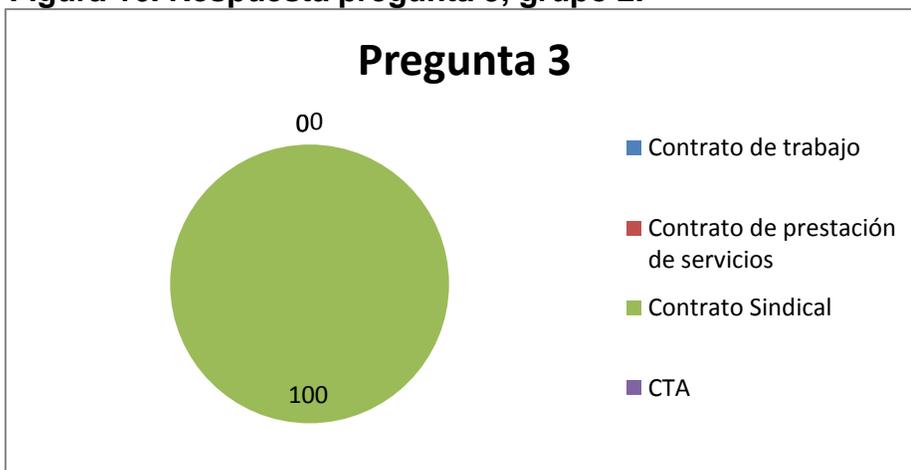
**Figura 15. Respuesta pregunta 2, grupo 2.**



**3. Mediante qué tipo de contrato está vinculado con ésta entidad?**

- a. Contrato de trabajo
- b. Contrato de prestación de servicios
- c. Contrato sindical
- d. Cooperativa de trabajo asociado

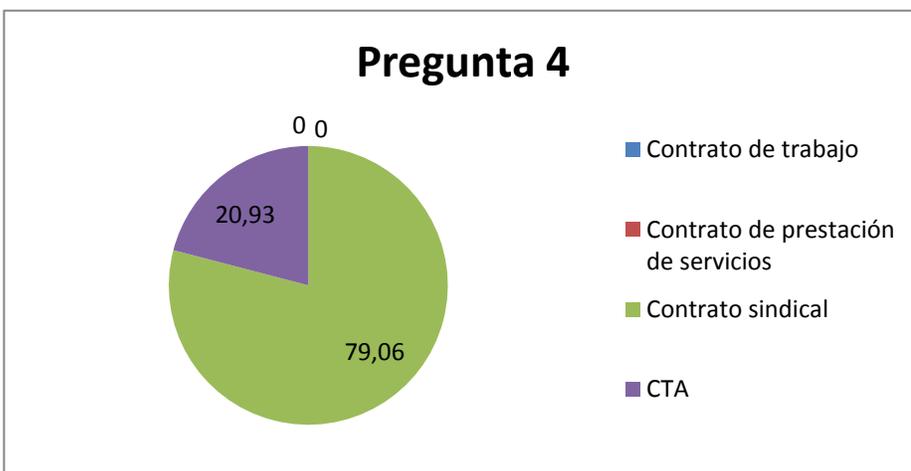
**Figura 16. Respuesta pregunta 3, grupo 2.**



**4. Siempre ha estado vinculado a ésta entidad de la forma como marco en la pregunta No 3? Ó antes tenía otra vinculación? Cuál?**

- a. Contrato de trabajo
- b. Contrato de prestación de servicios
- c. Contrato Sindical
- d. Cooperativa de trabajo asociado

**Figura 17. Respuesta pregunta 4, grupo 2.**



5. Cumple usted con un horario de trabajo:

Si

No

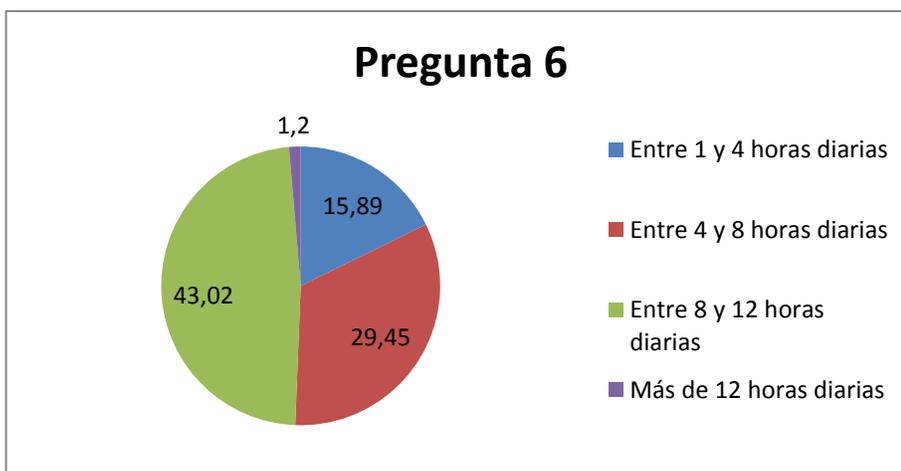
Figura 18. Respuesta pregunta 5, grupo 2.



6. En caso de ser afirmativa la anterior respuesta, indique la intensidad horaria del tiempo de trabajo:

- a. Entre 1 y 4 horas diarias
- b. Entre 4 y 8 horas diarias
- c. Entre 8 y 12 horas diarias
- d. Más de 12 horas diarias

Figura 19. Respuesta pregunta 6, grupo 2.



7. Usted está bajo algún tipo de subordinación, es decir tiene usted un jefe inmediato del cual recibe órdenes:

Si  No

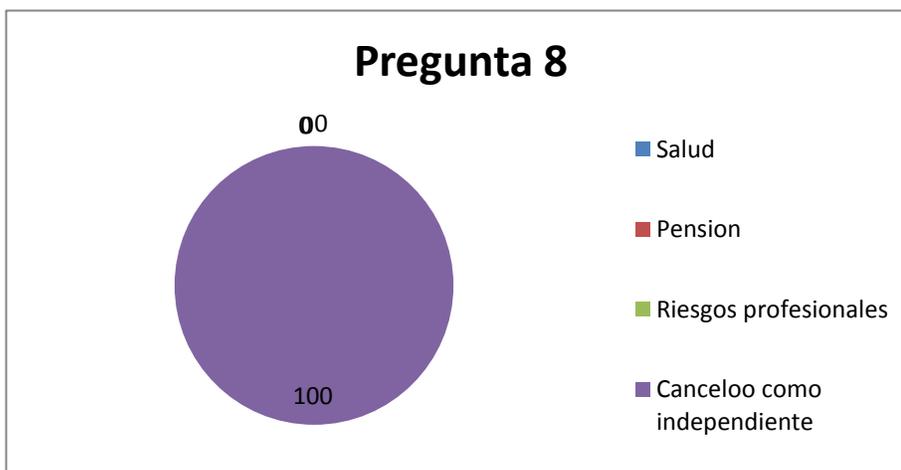
Figura 20. Respuesta pregunta 7, grupo 2.



8. Esta entidad lo tiene afiliado a:

- a. Salud
- b. Pensión
- c. Riesgos profesionales
- d. Cancelo como independiente

Figura 21. Respuesta pregunta 8, grupo 2.

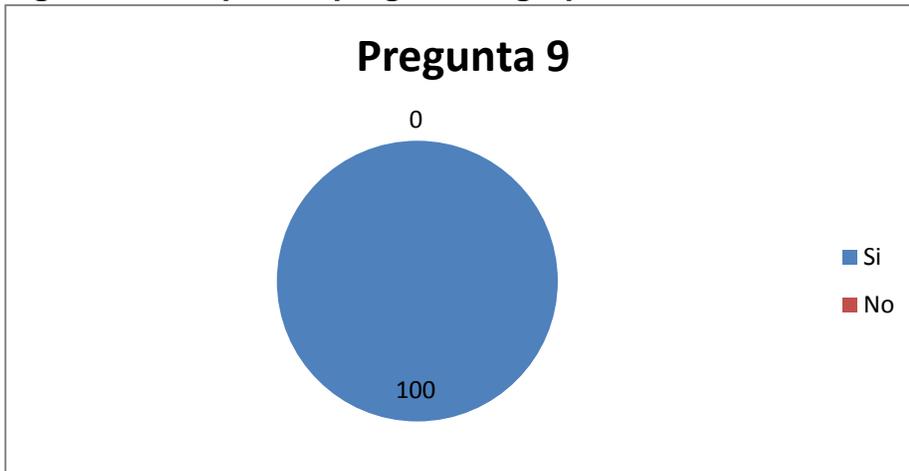


**9. Hace parte de algún sindicato**

Si

No

**Figura 22. Respuesta pregunta 9, grupo 2.**

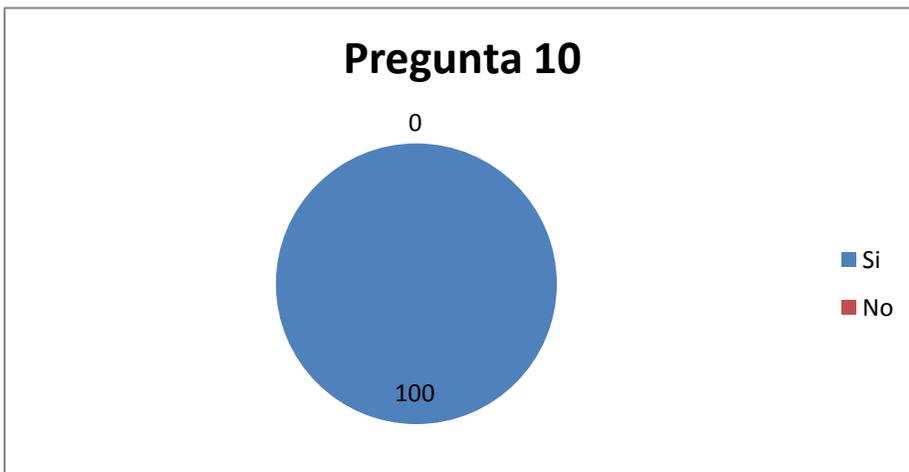


**10. Conoce usted la figura conocida como Contrato sindical:**

Si

No

**Figura 23. Respuesta pregunta 10, grupo 2.**

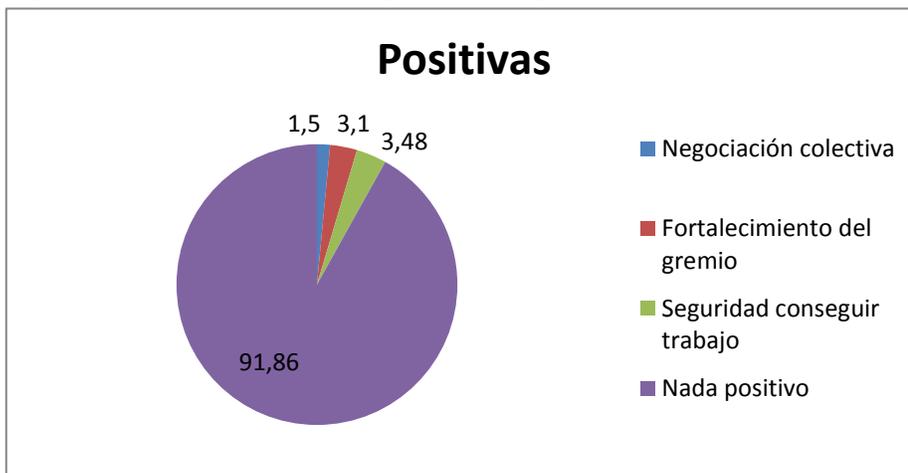


**11. En caso de ser afirmativa la pregunta anterior, cree usted que dicha figura del contrato sindical trae consecuencias positivas o negativas para su vida laboral:**

POSITIVAS (cuales):

- Negociación colectiva
- Fortalecimiento del gremio
- Seguridad de conseguir trabajo

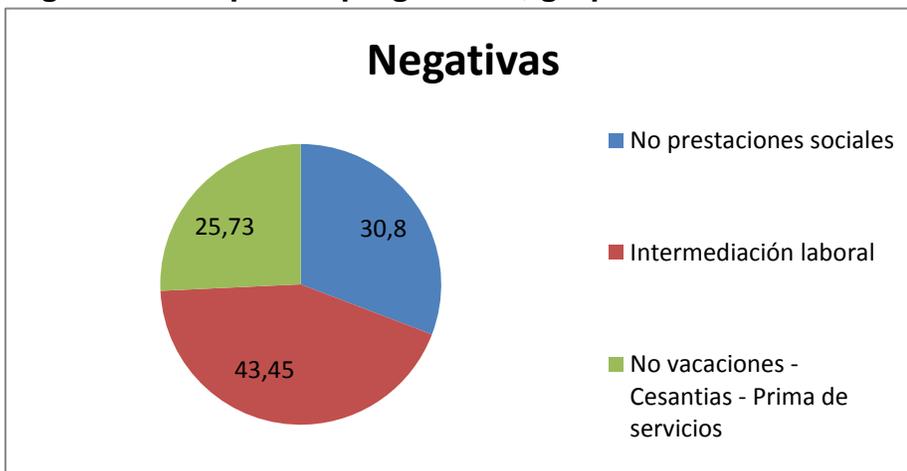
**Figura 24. Respuesta pregunta 11, grupo 2.**



NEGATIVAS (cuales):

- No pago de prestaciones sociales
- Intermediación laboral
- No beneficios como vacaciones, cesantías o prima de servicios.

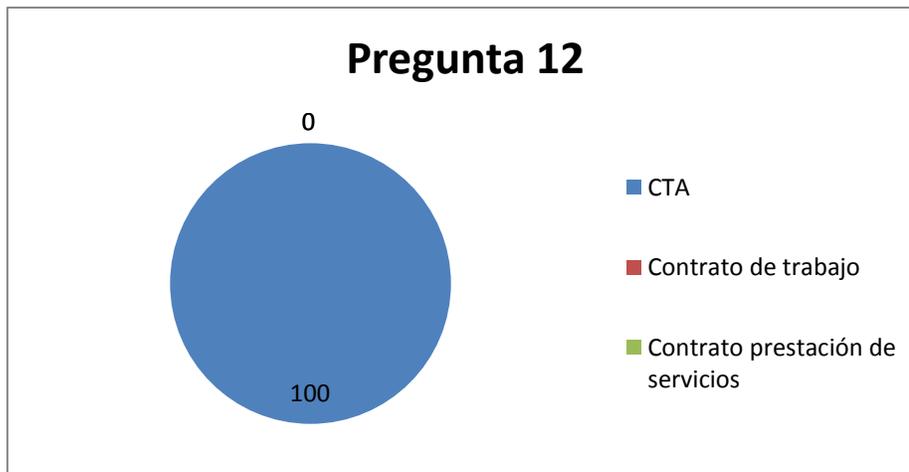
**Figura 25. Respuesta pregunta 11, grupo 2.**



**12. Si la respuesta de la pregunta No 10 fue afirmativa. Considera usted que el contrato sindical se puede asimilar a:**

- a. Cooperativa de trabajo asociado
- b. Contrato de trabajo
- c. Prestación de servicios

**Figura 26. Respuesta pregunta 12, grupo 2.**



#### **6.1.4 Análisis resultados grupo dos**

En las encuestas practicadas a 258 personas de las IPS Medilaser y del Hospital Hernando Moncaleano, específicamente a los miembros del sindicato ASMEPCOL, se observan los siguientes puntos de importancia:

- El 100% de las personas a las que se les practico la encuesta están vinculadas a las IPS por medio del contrato sindical, en el caso de la Medilaser 58 médicos entre generales y especialistas y en el caso de las personas que pertenecen al sindicato gremial ASMEPCOL que están vinculados al Hospital Hernando Moncaleano de Neiva son 200 enfermeros, lo anterior evidencia que

la figura del contrato sindical es una figura de relevancia a la hora de contratar al personal en éstas dos entidades.

- El 79% de profesionales encuestados no lleva más de un año vinculado a la institución, pero desde que están vinculados se encuentran bajo la modalidad de contrato sindical, y el 20,93% de los profesionales restantes llevan más de un año en la entidad, pero se encontraban bajo la modalidad de Cooperativas de trabajo asociado.
- Todas las personas encuestadas cumplen un horario de trabajo, es curioso que el 43 % de los profesionales encuestados trabajan entre 8 y 12 horas diarias, es decir que prestan su servicio un poco más de la jornada legal máxima y existe un porcentaje del 11, 62 % de personas que hacen turnos de más de 12 horas diarias, lo que evidencia una prestación personal del servicio contante.
- Absolutamente todas las personas vinculadas a las IPS que fueron encuestadas tienen un jefe inmediato, del cual reciben órdenes y al que deben responder por horario.
- Todos los encuestados están afiliados a la seguridad social, pero como independientes, es decir que cada uno cancela la totalidad de los aportes al Sistema de seguridad social, pero esos aportes son descontados por el respectivo sindicato gremial al que se pertenece.
- Al estar todos vinculados por medio del contrato sindical conocen la figura, de ese conocimiento el 91,86 % consideran que es una figura negativa o que los afecta como trabajadores, entre los motivos por los que se considera negativa la figura se encuentran: no se cancelan prestaciones sociales con un 30,8 %, es una forma de intermediación laboral con un 43,45% y no hay beneficios como vacaciones, cesantías o primas de servicios con un 25,73%, el

porcentaje de negatividad de la figura es bastante considerable y las razones de mucho peso.

- Existe un porcentaje mínimo (8,13%) de personas que consideran al contrato sindical como una figura positiva, entre las razones se encuentran: negociación colectiva con un 1,5%, seguridad para conseguir un trabajo con un 3,48% y fortalecimiento de gremio con un 3,1 %, razones de importancia.
- Un resultado bastante curioso es que absolutamente todas las personas encuestadas consideran que el contrato sindical por sus características prácticas se asemeja a las cooperativas de trabajo asociado.

De los anteriores resultados, es claro que en la Medilaser los médicos tanto generales como especialistas se encuentran vinculados por contrato sindical al igual que todos los afiliados participes de AMESPCOL que están vinculados al Hospital Hernando Moncaleano de Neiva como enfermeros (as), es decir que la figura por la que estas personas prestan sus servicios es una modalidad de contratación colectiva que aunque se rige por la normas del código sustantivo del trabajo, no se asemeja a un contrato laboral, ya que se está ausente del elemento de subordinación como esencial de ese tipo de contrato, se podría afirmar incluso que es un contrato de prestación de servicios pero colectivo.

Sin embargo las respuestas de las encuestas muestran que el elemento de subordinación si está presente, ya que las personas que prestan el servicio bajo esta modalidad cumplen un horario, que puede ser justificado por el tipo de labor para la cual son contratados, pero además de ello deben cumplir órdenes de un jefe inmediato y dar razón de las actividades realizadas, es tal la subordinación que en caso de no asistir a un turno se debe presentar la respectiva excusa justificada del porqué de la inasistencia, el anterior análisis lleva a la conclusión de que en un contrato sindical pueden presentarse los tres elementos establecidos por el código sustantivo del trabajo en el artículo 23 para que exista una relación de trabajo y se configure así un contrato realidad.

Puede afirmarse que la nueva modalidad de contratación en el sector salud, más exactamente IPS, es el contrato sindical, por un lado las encuestas revelan que las personas que llevan más de un año vinculados con la entidad pasan de cooperativas de trabajo asociado a contrato sindical y los que llevan menos de un año entran con esa modalidad, la razón jurídica es muy clara ya que con el Decreto 2025 de 2011, se establece que desde ese momento las instituciones y/o empresas públicas y/o privadas no pueden contratar con cooperativas de trabajo asociado cuando es para actividades misionales permanentes, es decir aquellas directamente relacionadas con la producción del bien o prestación del servicio propio de la institución o empresa, que en este casos sería la prestación del servicio de salud, lo anterior se conoce como intermediación laboral, es tal la prohibición que existen sanciones tanto a la Cooperativa de Trabajo Asociado como al tercero contratante por incurrir en intermediación laboral; se puede concluir que las IPS ya no contratan con cooperativas de trabajo asociado por a prohibición expresa legal y fue necesario la búsqueda de otra modalidad de contratación que según las encuestas realizadas es el contrato sindical, pero no en su esencia sino verdaderos contratos realidad.

De lo anterior también puede darse explicación a que todas la personas encuestadas consideren que la modalidad de contrato sindical es igual a la de las cooperativas de trabajo asociado, para ellos solo se ha cambiado el nombre al contrato, ya que las condiciones son exactamente iguales, agregando a ello que la mayoría de personas tienen una concepción bastante negativa de esta modalidad de contratación ya que cada persona cancela sus prestaciones sociales como independiente, pero descontado de lo que se recibe como remuneración mensual, consideran que es sólo una forma de intermediación laboral que impide que al prestar los servicios personales con los elementos del contrato de trabajo reciban beneficios establecidos en la ley como vacaciones, cesantías o primas de servicios. La anterior realidad es un reflejo que puede inferir que aunque existe la prohibición de contratar con cooperativas de trabajo asociado para entidades

como las IPS, hoy se hace por contrato sindical, pero con las mismas prácticas anteriores, prácticas que en la realidad mostraron intermediación laboral y contratos realidad.

A pesar de lo anterior, es importante resaltar que un porcentaje muy mínimo de personas encuestadas consideran que la figura es positiva ya que permite la negociación de las condiciones en las que se va a prestar el servicio, es una seguridad para conseguir trabajo y fortalece el gremio de la salud.

La realidad del sector salud en Neiva, en las IPS que se realizó el trabajo de campo refleja que los contratos sindicales se están desdibujando, ya que los sindicatos están actuando como intermediarios laborales y la figura jurídica se está convirtiendo en verdaderas relaciones laborales, pero por supuesto sin los beneficios jurídicos que estas traen.

## 7. CONCLUSIONES

- El contrato sindical es una figura que se convierte en manifestación del derecho de asociación y del derecho de asociación sindical, ya que permite que trabajadores, empleadores o profesionales se asocien para formar sindicatos y a través de éste ser contratados para prestar un servicio o ejecutar una obra.
- La Honorable Corte Constitucional y la Corte Suprema de justicia sala laboral, coinciden en sus pronunciamientos al afirmar que el contrato sindical hace parte del derecho laboral colectivo y por consiguiente se rige por las normas laborales, sin que ello signifique que el contrato sindical sea un contrato de trabajo, según las afirmaciones y la esencia de la figura, no se encuentra presente el elemento de subordinación de los contratos de trabajo y por el contrario está presente el elemento igualdad entre los afiliados participes del sindicato, descartando de esta manera la posibilidad de una posible relación laboral en los contratos sindicales, es decir que el servicio en los contratos sindicales es prestado como persona jurídica y no como persona natural por cada uno de los afiliados participes al sindicato.
- Se establece que el contrato sindical es la nueva modalidad de contratación en el sector salud de la ciudad de Neiva, todos los sindicatos gremiales del sector salud de la ciudad de Neiva se constituyan justo después de la expedición del decreto 2025 de junio de 2011, donde se prohíbe la contratación por medio de cooperativas de trabajo asociado a instituciones o empresas privadas o públicas cuando es para actividades misionales permanentes, es decir aquellas directamente relacionadas con la producción del bien o prestación del servicio propio de la institución o empresa, que en este casos seria la prestación del servicio de salud, es tal la prohibición que existen sanciones tanto a la Cooperativa de Trabajo

Asociado como al tercero contratante por incurrir en intermediación laboral; se puede concluir que las IPS ya no contratan con cooperativas de trabajo asociado por la prohibición expresa legal y fue necesario la búsqueda de otra modalidad de contratación que según las encuestas realizadas es el contrato sindical, pero no en su esencia sino verdaderos contratos realidad.

- En la ciudad de Neiva, en el sector salud se han depositado desde el 2011 hasta el 18 de julio de 2012 un total de 26 contratos sindicales, una cifra considerable si se tiene en cuenta que antes de esa fecha no existe depósito de contratos sindicales en el sector salud.
- Con los resultados de las encuestas se observa que hay una realidad que se está presentando desde hace aproximadamente un año, el contrato sindical como nueva modalidad de contratación se está desdibujando en la práctica, pues se evidencia la prestación personal del servicio, la subordinación y el salario, es decir que se están presentando los elementos del contrato de trabajo, y por consiguiente se debe establecer el contrato realidad según el principio de supremacía de la realidad sobre las formalidades del artículo 53 de la Constitución Política de 1991.
- Aunque se presentan los elementos del contrato de trabajo, no se dan los beneficios que trae estar vinculado por medio de éste, ya que no se goza de vacaciones, prima de servicios o cesantías y como si fuera poco cada afiliado participe debe cancelar su seguridad social como independiente, aunque es descontada del salario, lo anterior evidencia una clara disminución de la protección legal de la persona que prestar el servicio y como si fuera poco la intermediación laboral que se presenta en la realidad con el contrato sindical.
- La percepción de que el contrato sindical es igual al de las Cooperativas de Trabajo Asociado, tiene como explicación el contrato realidad que se

presenta y la intermediación, se puede afirmar que en la práctica sólo se cambió de nombre a la figura jurídica, es correcto deducir que el contrato sindical puede convertirse en otra forma de disfrazar lo anteriormente regulado por las cooperativas de trabajo asociado, en donde en las dos figuras hay una aparente igualdad entre los miembros, donde el tercero que contrata lo hace con una persona jurídica y no con la persona natural, no existe el elemento de subordinación y en caso de presentarse se alega que no se contrató por medio de contrato de trabajo, así sus elementos antes perceptibles, ésta es la razón por la se coloca limite a la intermediación laboral y a los contratos realidad que se estaban presentando con la CTA.

- Es importante aclarar que no existe jurisprudencia de la Corte Constitucional ni de la Corte Suprema de Justicia, respecto a contratos realidad a partir de contratos sindicales, lo anterior porque el auge de la figura es relativamente muy nuevo, pero seguramente con el pasar del tiempo las Cortes van a ir sentando su posición en sus providencias.
- Es correcto y pertinente afirmar que el contrato sindical en la realidad se puede desdibujar y convertirse en una forma de deslaborización e intermediación laboral, por medio del cual se minimiza la protección legal a los trabajadores ya que si puede existir una relación laboral entre el afiliado participe y el sindicato siempre y cuando se presente la prestación personal del servicio, la subordinación y el salario, elementos que según este estudio monográfico desde ya se están presentando con el auge de esta figura como modalidad de contratación.
- En el caso de los contratos sindicales, el tercero beneficiario para responder solidariamente cuando se declare un contrato realidad debe haberse beneficiado del trabajo, pero además debe observarse minuciosamente el objeto social de éste y del sindicato para determinar que

no se excluyan. Pero ello no significa que no se pueda optar por que el empleador sea solo el tercero beneficiario cuando ante este se presentan los tres elementos esenciales del contrato de trabajo.

- El contrato sindical está ligado a tres elementos: huelga, fuero sindical y negociación colectiva, sin embargo en la praxis se dificulta su ejercicio, ya que no existe una relación laboral legalmente establecida en este tipo de contratos y por consiguiente no habría a quien hacerle huelga, a quien exigir un fuero sindical o a quien presentarle pliego de peticiones, sin embargo la realidad y el estudio realizado muestra que existe la posibilidad de una relación laboral y por consiguiente un empleador al que se le pueda hacer huelga, exigir un fuero sindical y hasta presentar pliego de peticiones.
- La realidad del sector salud en Neiva, en las IPS que se realizó el trabajo de campo refleja que los contratos sindicales se están desdibujando, ya que los sindicatos están actuando como intermediarios laborales y la figura jurídica se está convirtiendo en verdaderas relaciones laborales, pero por supuesto sin los beneficios jurídicos que estas traen.
- Es menester precisar que por ser la figura del contrato sindical una figura muy nueva aun no existen demandas que evidencien lo ocurrido hasta el momento, pero pronto cuando trabajadores decidan hacer valer sus derechos laborales, el estado deberá protegerlos, pero además crear verdadera políticas laborales y reglamentar de formar correcta, adecuada y real el contrato sindical, para que no se presente la desdibujación e intermediación laboral.

## 8. FUENTES DE CONSULTA

### 8.1 BIBLIOGRAFIA

- Código del Trabajo y de la Seguridad Social
- Constitución Política Colombiana de 1991
- Cartilla Contrato Sindical- Ministerio de la Protección Social, República de Colombia, Bogotá 2010.
- Decreto Número 657 de 2006
- Decreto Número 1429 de 2010
- Álvarez Cruz, Contratos Sindicales en Colombia, Derecho laboral Colectivo. [www.buenastareas.com](http://www.buenastareas.com)
- 6.Álzate Vargas, Escuela Nacional Sindical-Revista Cultura y Trabajo, Edición Número 66 - Sección General.
- Álzate Vargas, Beatriz. El contrato sindical. *En publicación: Cultura y trabajo: Revista de la ENS, no. 66.* ENS, Escuela Nacional Sindical, Medellín, Colombia: Colombia. Agosto. 2005.
- Baulos, Sindicalismo y derecho sindical, 3ª ed., Ed. Bomarzo, Albacete, 2006.
- Ceballos y López, Diagnostico de las cooperativas de trabajo asociado en Neiva desde la perspectiva del derecho del trabajo (2003-2005)
- González Herazo, La difícil libertad sindical y las relaciones de conflicto en Colombia. Ediciones Doctrina y Ley Ltda., pp. 130 y ss.
- Rojas Guerrero, El contrato sindical en Colombia, Escuela Nacional Sindical (2011).
- Silva Romero, Proyección de un siglo de derecho laboral colectivo en Colombia, Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, p. 412.
- Varona Betancourt, Revisión al Contrato Colectivo Sindical. [www.medicolegal.com](http://www.medicolegal.com)

## 8.2 REFERENTES INFORMATICOS

- [http://www.anthoc.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3109:contrato-sindical-otra-forma-de-intermediacion-laboral&catid=2:nacional&Itemid=17](http://www.anthoc.org/index.php?option=com_content&view=article&id=3109:contrato-sindical-otra-forma-de-intermediacion-laboral&catid=2:nacional&Itemid=17)
- [http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/E/el\\_contrato\\_sindical\\_formula\\_para\\_tercerizar\\_los\\_servicios/el\\_contrato\\_sindical\\_formula\\_para\\_tercerizar\\_los\\_servicios.asp](http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/E/el_contrato_sindical_formula_para_tercerizar_los_servicios/el_contrato_sindical_formula_para_tercerizar_los_servicios.asp)
- [http://eldia.co/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4981&catid=36&Itemid=9](http://eldia.co/index.php?option=com_content&view=article&id=4981&catid=36&Itemid=9)
- [http://eldia.co/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3414&catid=36&Itemid=9](http://eldia.co/index.php?option=com_content&view=article&id=3414&catid=36&Itemid=9)
- <http://www.dinero.com/actualidad/noticias/articulo/contrato-sindical-permite-empresas-crecer-vulnerar-trabajadores-uribe/86108>
- <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-24.pdf>
- <http://lorencamer.wordpress.com/2011/05/02/contrato-sindical/>
- <http://www.mij.gov.co/econtent/library/documents/DocNewsNo1787DocumentNo5751.pdf>
- <http://prensasurocc.wordpress.com/2010/06/15/8-y-9-de-junio-dias-de-conmemoracion-y-lucha/>
- <http://www.slideboom.com/presentations/324725/4-CONTRATO-COLECTIVO-DE-TRABAJO>

## 8.3 REFERENCIAS JURISPRUDENCIALES

- Corte Constitucional, T 287 de 2011, MP. Jorge Ignacio PreteltChaljug
- Corte Constitucional, T 457 de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva
- Corte Constitucional, C 645 de 2011, M.P. Gabriel E. Mendoza Martelo
- Corte Constitucional, T 449 de 2010, M.P. Humberto A. Sierra Porto
- Corte Constitucional, C 614 de 2009, MP. Jorge Ignacio PreteltChaljug
- Corte Constitucional, C 399 de 2009, MP Alejandro Martínez Caballero

- Corte Constitucional, T 1119 DE 2008, M.P. Nilson Pinilla Pinilla
- Corte Constitucional, T 1210 de 2008, M.P. Clara Inés Vargas Hernández
- Corte Constitucional, T-445 de 2006. MP. Manuel José Cepeda Espinosa
- Corte Constitucional, C 878 DE 2005, M.P. Alfredo Beltrán Sierra.
- Corte Constitucional, T-291 de 2005, MP. Manuel José Cepeda Espinosa
- Corte Constitucional, T-917 de 2004, MP. Alfredo Beltrán Sierra
- Corte Constitucional, T-900 de 2004, MP. Jaime Córdoba Triviño
- Corte Constitucional, T- 335 de 2004, M.P. Clara Inés Vargas Hernández.
- Corte Constitucional, T-550 de 2004, MP. Manuel José Cepeda Espinosa
- Corte Constitucional, T 848 de 2004, M.P. Alfredo Beltrán Sierra
- Corte Constitucional, T-1177 de 2003, MP. Jaime Araujo Rentería
- Corte Constitucional, T-286 de 2003, MP. Jaime Araujo Rentería.
- Corte Constitucional, C 107 de 2002, M.P. Clara Inés Vargas Hernández
- Corte Constitucional, T 611 de 2001, M.P. Jaime Córdoba Triviño.
- Corte Constitucional. C-381 de 2000 M.P. Alejandro Martínez Caballero.
- Corte Constitucional, C 386 de 2000, M.P. Antonio Barrera Carbonell.
- Corte Constitucional, C 211 de 2000, M.P. Carlos Gaviria Díaz.
- Corte Constitucional, T 500 de 2000, MP. Alejandro Martínez Caballero.
- Corte Constitucional, T 799 de 1998, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.
- Corte Constitucional, T 2 de 1997, M.P.
- Corte Constitucional. T-697 de 1996. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.
- Corte Constitucional, T 79 de 1995
- Corte Constitucional, T 452 de 1992, MP Fabio Morón Díaz
- Corte Constitucional, T 418 de 1992, MP Simón Rodríguez Rodríguez
- Corte Constitucional, C 479 de 1992, M.P. José Gregorio Hernández y Alejandro Martínez Caballero
- Corte Constitucional, T 14 de 1992, M.P. Fabio Morrón Díaz
- Corte Constitucional, T 457 de 1992, M.P. Ciro Angarita Barón
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, No 32756, M.P Luis Jaier Osorio López, 2009.

- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, No 32505, M.P Isaura Vargas Díaz, 2007.
- Corte Suprema de Justicia, Sala Plena, Sentencia No. 115 de 26 de Septiembre de 1991.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación laboral, Sección segunda, sentencia No. 7136 de diciembre 13/ 94

## 9. ANEXOS

### 9.1 ANEXO 1: Aprobación anteproyecto Monográfico



**Universidad Surcolombiana**

**-USCO-**  
NIT. 891.180.084-2

SECRETARÍA ACADÉMICA  
5. FD-SA-0130

Neiva, 22 de mayo de 2012

Estudiantes  
JENNIFER LILIANA CAMPOS  
SILVIA PATRICIA SALAZAR GAONA  
Facultad de Derecho  
Universidad Surcolombiana  
Presente

Ref: Comunicación de una decisión adoptada por el Consejo de Facultad de Derecho en sesión de fecha 18 de abril de 2012, según consta en Acta No. 024

Cordial saludo:

Comedidamente me permito informarle que el Consejo de Facultad de Derecho en sesión de fecha 18 de abril de 2012, según consta en Acta No. 009, al ocuparse de analizar la petición contenida en el oficio calendarado 17 de abril de 2012, suscrito por el doctor CARLOS FERNANDO GOMEZ GARCIA, aprobó designar AL Doctor GABRIEL ORLANDO REALPE como Director del Proyecto de monografía denominado "Existe una relación laboral entre el afiliado partícipe y el sindicato al que pertenece, en el momento de hacer parte de un contrato sindical".

Atentamente,

  
WILLIAM JAVIER SALAZAR MEDINA  
Secretario Académico

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 - PBX 8754753 Fax 8758890 - 8759124 - 8752374 - 8752436  
Sede de Postgrados: Cra. 5 No. 23 - 40 PBX 8753686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 8718310/12  
[www.usco.edu.co](http://www.usco.edu.co)  
NEIVA - HUILA

## 9.2 ANEXO 2: Cartas a IPS solicitando permiso para practicar encuesta.



Neiva, 28 de Mayo de 2012

SEÑORES  
MEDILASER  
NEIVA- HUILA

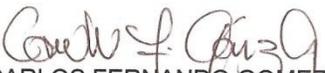


REFERENCIA: SOLICITUD DE REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN LAS INSTALACIONES.

Respetuosamente me dirijo a usted, con el fin de solicitarle permiso para que se realice dentro de las instalaciones una investigación Monográfica ( a través de encuestas) presentada por las estudiantes de la Universidad Surcolombiana, pertenecientes a la facultad de Derecho: JENNIFER LILIANA CAMPOS CHAUX y SILVIA PATRICIA SALAZAR GAONA; quienes pretenden analizar la figura jurídica consignada en el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, (CONTRATO SINDICAL), analizar jurídicamente, jurisprudencialmente y sociológicamente la incidencia, procedencia y práctica de esta nueva modalidad de contratación en algunas empresas del sector salud de la ciudad de Neiva.

Gracias por su atención.

Atentamente

  
CARLOS FERNANDO GOMEZ  
Docente Investigador CINFADE  
UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 - PBX 8754753 Fax 8758890 - 8759124 - 8752374 - 8752436  
Sede de Postgrados: Cra. 5 No. 23 - 40 PBX 8753686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 8718310/12  
[www.usco.edu.co](http://www.usco.edu.co)  
NEIVA - HUILA



**Universidad Surcolombiana**

**- USCO -**

NIT. 891.180.084-2

Neiva, 23 de Mayo de 2012

SEÑORES  
HOSPITAL HERNANDO MONCALEANO PERDOMO  
NEIVA- HUILA

REFERENCIA: SOLICITUD DE REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN LAS INSTALACIONES.

Respetuosamente me dirijo a usted, con el fin de solicitarle permiso para que se realice dentro de las instalaciones una investigación Monográfica ( a través de encuestas) presentada por las estudiantes de la Universidad Surcolombiana, pertenecientes a la facultad de Derecho: JENNIFER LILIANA CAMPOS CHAUX y SILVIA PATRICIA SALAZAR GAONA; quienes pretenden analizar la figura jurídica consignada en el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, (CONTRATO SINDICAL), analizar jurídicamente, jurisprudencialmente y sociológicamente la incidencia, procedencia y práctica de esta nueva modalidad de contratación en algunas empresas del sector salud de la ciudad de Neiva.

Gracias por su atención.

Atentamente

  
GABRIEL ORLANDO REALPE BENAVIDES  
Docente Tutor del Proyecto Monográfico  
UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA



Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 - PBX 8754753 Fax 8758890 - 8759124 - 8752374 - 8752436  
Sede de Postgrados: Cra. 5 No. 23 - 40 PBX 8753686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 8718310/12

www.usco.edu.co  
NEIVA - HUILA



**Universidad Surcolombiana**

**- USCO -**

NIT. 891.180.084-2

Neiva, 23 de Mayo de 2012

SEÑORES  
CLINICA EMCOSALUD  
NEIVA- HUILA

REFERENCIA: SOLICITUD DE REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN LAS INSTALACIONES.

Respetuosamente me dirijo a usted, con el fin de solicitarle permiso para que se realice dentro de las instalaciones una investigación Monográfica ( a través de encuestas) presentada por las estudiantes de la Universidad Surcolombiana, pertenecientes a la facultad de Derecho: JENNIFER LILIANA CAMPOS CHAUX y SILVIA PATRICIA SALAZAR GAONA; quienes pretenden analizar la figura jurídica consignada en el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, (CONTRATO SINDICAL), analizar jurídicamente, jurisprudencialmente y sociológicamente la incidencia, procedencia y práctica de esta nueva modalidad de contratación en algunas empresas del sector salud de la ciudad de Neiva.

Gracias por su atención.

Atentamente

  
GABRIEL ORLANDO REALPE BENAVIDES  
Docente Tutor del Proyecto Monográfico  
UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 - PBX 8754753 Fax 8758890 - 8759124 - 8752374 - 8752436

Sede de Postgrados: Cra. 5 No. 23 - 40 PBX 8753686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 8718310/12

[www.usco.edu.co](http://www.usco.edu.co)

NEIVA - HUILA



**Universidad Surcolombiana**

**- USCO -**

NIT. 891.180.084-2

Neiva, 23 de Mayo de 2012

SEÑORES  
CLINICA SALUDCOOP  
NEIVA- HUILA

REFERENCIA: SOLICITUD DE REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN LAS INSTALACIONES.

Respetuosamente me dirijo a usted, con el fin de solicitarle permiso para que se realice dentro de las instalaciones una investigación Monográfica ( a través de encuestas) presentada por las estudiantes de la Universidad Surcolombiana, pertenecientes a la facultad de Derecho: JENNIFER LILIANA CAMPOS CHAUX y SILVIA PATRICIA SALAZAR GAONA; quienes pretenden analizar la figura jurídica consignada en el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, (CONTRATO SINDICAL), analizar jurídicamente, jurisprudencialmente y sociológicamente la incidencia, procedencia y práctica de esta nueva modalidad de contratación en algunas empresas del sector salud de la ciudad de Neiva.

Gracias por su atención.

Atentamente

GABRIEL ORLANDO REALPE BENAVIDES  
Docente Tutor del Proyecto Monográfico  
UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Recibí  
5/ Junio / 2012

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 - PBX 8754753 Fax 8758890 - 8759124 - 8752374 - 8752436

Sede de Postgrados: Cra. 5 No. 23 - 40 PBX 8753686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 8718310/12

[www.usco.edu.co](http://www.usco.edu.co)  
NEIVA - HUILA

Neiva, 23 de Mayo de 2012

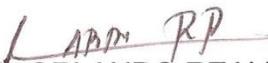
SEÑORES  
IPS CEIBAS  
NEIVA- HUILA

REFERENCIA: SOLICITUD DE REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN LAS  
INSTALACIONES.

Respetuosamente me dirijo a usted, con el fin de solicitarle permiso para que se realice dentro de las instalaciones una investigación Monográfica ( a través de encuestas) presentada por las estudiantes de la Universidad Surcolombiana, pertenecientes a la facultad de Derecho: JENNIFER LILIANA CAMPOS CHAUX y SILVIA PATRICIA SALAZAR GAONA; quienes pretenden analizar la figura jurídica consignada en el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, (CONTRATO SINDICAL), analizar jurídicamente, jurisprudencialmente y sociológicamente la incidencia, procedencia y práctica de esta nueva modalidad de contratación en algunas empresas del sector salud de la ciudad de Neiva.

Gracias por su atención.

Atentamente

  
GABRIEL ORLANDO REALPE BENAVIDES  
Docente Tutor del Proyecto Monográfico  
UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

*Recibido*  
*9:20 AM*  
*5/23/2012*  




**Universidad Surcolombiana**

**- USCO -**

NIT. 891.180.084-2

Neiva, 23 de Mayo de 2012

SEÑORES  
IPS ALMENDROS  
NEIVA- HUILA

REFERENCIA: SOLICITUD DE REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN LAS INSTALACIONES.

Respetuosamente me dirijo a usted, con el fin de solicitarle permiso para que se realice dentro de las instalaciones una investigación Monográfica ( a través de encuestas) presentada por las estudiantes de la Universidad Surcolombiana, pertenecientes a la facultad de Derecho: JENNIFER LILIANA CAMPOS CHAUX y SILVIA PATRICIA SALAZAR GAONA; quienes pretenden analizar la figura jurídica consignada en el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, (CONTRATO SINDICAL), analizar jurídicamente, jurisprudencialmente y sociológicamente la incidencia, procedencia y práctica de esta nueva modalidad de contratación en algunas empresas del sector salud de la ciudad de Neiva.

Gracias por su atención.

Atentamente

*L. Ann RP*  
GABRIEL ORLANDO REALPE BENAVIDES  
Docente Tutor del Proyecto Monográfico  
UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 - PBX 8754753 Fax 8758890 - 8759124 - 8752374 - 8752436  
Sede de Postgrados: Cra. 5 No. 23 - 40 PBX 8753686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 8718310/12

[www.usco.edu.co](http://www.usco.edu.co)  
NEIVA - HUILA

*Recibido  
5/30/2012  
9:20 AM  
Marta T...  
R...  
F...  
2012/05/30*



**Universidad Surcolombiana**

**- USCO -**  
NIT. 891.180.084-2

Neiva, 23 de Mayo de 2012

SEÑORES  
IPS ROBLES  
NEIVA- HUILA

REFERENCIA: SOLICITUD DE REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN LAS INSTALACIONES.

Respetuosamente me dirijo a usted, con el fin de solicitarle permiso para que se realice dentro de las instalaciones una investigación Monográfica ( a través de encuestas) presentada por las estudiantes de la Universidad Surcolombiana, pertenecientes a la facultad de Derecho: JENNIFER LILIANA CAMPOS CHAUX y SILVIA PATRICIA SALAZAR GAONA; quienes pretenden analizar la figura jurídica consignada en el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, (CONTRATO SINDICAL), analizar jurídicamente, jurisprudencialmente y sociológicamente la incidencia, procedencia y práctica de esta nueva modalidad de contratación en algunas empresas del sector salud de la ciudad de Neiva.

Gracias por su atención.

Atentamente

GABRIEL ORLANDO REALPE BENAVIDES  
Docente Tutor del Proyecto Monográfico  
UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 - PBX 8754753 Fax 8758890 - 8759124 - 8752374 - 8752436  
Sede de Postgrados: Cra. 5 No. 23 - 40 PBX 8753686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 8718310/12  
www.usco.edu.co  
NEIVA - HUILA



**Universidad Surcolombiana**

**- USCO -**

NIT. 891.180.084-2

Neiva, 23 de Mayo de 2012

SEÑORES  
IPS QUIRINAL  
NEIVA- HUILA

REFERENCIA: SOLICITUD DE REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN LAS INSTALACIONES.

Respetuosamente me dirijo a usted, con el fin de solicitarle permiso para que se realice dentro de las instalaciones una investigación Monográfica ( a través de encuestas) presentada por las estudiantes de la Universidad Surcolombiana, pertenecientes a la facultad de Derecho: JENNIFER LILIANA CAMPOS CHAUX y SILVIA PATRICIA SALAZAR GAONA; quienes pretenden analizar la figura jurídica consignada en el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, (CONTRATO SINDICAL), analizar jurídicamente, jurisprudencialmente y sociológicamente la incidencia, procedencia y práctica de esta nueva modalidad de contratación en algunas empresas del sector salud de la ciudad de Neiva.

Gracias por su atención.

Atentamente

  
GABRIEL ORLANDO REALPE BENAVIDES  
Docente Tutor del Proyecto Monográfico  
UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

  
07/06/2012

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 - PBX 8754753 Fax 8758890 - 8759124 - 8752374 - 8752436

Sede de Postgrados: Cra. 5 No. 23 - 40 PBX 8753686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 8718310/12

www.usco.edu.co  
NEIVA - HUILA

### 9.3 ANEXO 3: Carta de Medilaser autorizando la investigación



NIT. 813.001.952-0

Neiva, 16 de Julio de 2012

Señor  
Carlos Fernando Gómez  
Docente Investigador CINFADE  
Universidad Surcolombiana  
Ciudad

Cordial saludo:

Dando respuesta a su solicitud, me permito informarle que fue aprobada la realización de la encuesta correspondiente a la investigación monográfica sobre el contrato sindical en las instalaciones de la Clínica Medilaser S.A.

Se aprueba el ingreso a las instalaciones de la Clínica a las estudiantes:  
JENNIFER LILIANA CAMPOS CHAUX y SILVIA PATRICIA SALAZAR GAONA, del 16 al 19 de Julio de 2012.

Cordialmente,



**YULI PAOLA SÁNCHEZ MORENO**  
Directora Talento Humano



TALENTO HUMANO  
TEL. 8724100 EXT. 1368  
Cra. 7 N° 11-65

**9.4 ANEXO 4: Carta de IPS Almendros negando autorización a la investigación.**

Almendros

**CORPORACION IPS SALUDCOOP**

Neiva 04 de junio del 2012.

15 JUL. 2012

Doctor

GABRIEL ORLANDO REALPE BENAVIDES  
DOCENTE TUTOR DEL PROYECTO MONOGRÁFICO  
UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Referencia: RESPUESTA – SOLICITUD DE REALIZACION DE INVESTIGACION  
EN LAS INSTALACIONES.

Por medio de la presente me permito dar respuesta a la solicitud elevaba, a la que primero debemos agradecer haber ser tenidos en cuenta para tan digna actividad y segundo entregar lamentablemente una respuesta negativa a la solicitud, en razón a que por decisión de la junta directiva de la IPS, no concede este permiso por motivos netamente empresariales.

Atentamente,

  
**FABIAN MAURICIO MENDEZ MORENO**  
**COORDINADOR MEDICO**

  
6/07/2012  
3:17 p.m.

## 9.5 ANEXO 5: Derechos de petición solicitando información para la investigación

Alcaldía de Neiva  
Neiva, Huila 15 de Mayo de 2012

2012 MAY 16 A 9 13

019502

SEÑOR (ES)  
SECRETARIA DE SALUD  
Neiva (H)  
E.S.D.

CORRESPONDENCIA  
RECIBIDA

### REFERENCIA: DERECHO DE PETICION

SILVIA PATRICIA SALAZAR GAONA y JENNIFER LILIANA CAMPOS CHAUX, mayores de edad e identificadas como aparece al lado de nuestras respectivas firmas, obrando en nombre propio nombre, de manera atenta nos permitimos dirigirnos a ustedes, en aplicación al Artículo 23 de la Constitución Política, para presentar derecho de petición para solicitar nombre, dirección y teléfonos de las IPS que existen en la ciudad de Neiva.

### HECHOS

1. Somos estudiantes de la Universidad Surcolombiana, del programa de Derecho, jornada diurna; actualmente adelantamos y lideramos un proyecto de investigación monográfico, sobre contrato sindical y su aplicabilidad en el sector salud de la ciudad de Neiva; el proyecto monográfico se enfoca hacia las IPS de la ciudad de Neiva, por lo que requerimos de la información solicitada para iniciar la investigación de campo de la mencionada Monografía.

### PETICIÓN

- \* Se nos brinde la información de nombre, dirección y teléfonos de las IPS, de la ciudad de Neiva, con el fin de empezar a realizar nuestra investigación.

### ANEXO

- Fotocopia de cédulas de ciudadanía de Silvia Patricia Salazar Gaona y Jennifer Liliana Campos Chaux.
- Fotocopia Carnet estudiantil Universidad Surcolombiana de Silvia Patricia Salazar Gaona y Jennifer Liliana Campos Chaux.

### NOTIFICACIÓN

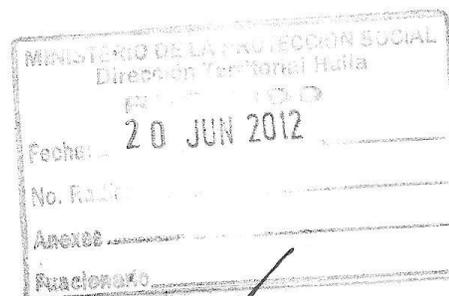
- Calle 51 No. 18 B 14 Barrio Álamos Norte, Teléfono: 8 66 22 59- 320 409 87 26. [Silvia.salazar\\_30@hotmail.com](mailto:Silvia.salazar_30@hotmail.com)
- Calle 31 No 5 w 26 barrio Santa Inés, Teléfono: 874 14 26- 317 532 25 11

Atentamente,

  
JENNIFER LILIANA CAMPOS CHAUX  
C.C. N° 1.075.254.042 de Neiva

  
SILVIA PATRICIA SALAZAR GAONA  
C.C. No. 1.075.240.210 de Neiva

Señores  
MINISTERIO DE TRABAJO  
Neiva (H)  
E.S.D.



REF: Derecho de petición.

SILVIA PATRICIA SALAZAR GAONA y JENNIFER LIZIANA CAMPOS CHAUX, mayores de edad e identificadas como aparece al lado de nuestras respectivas firmas, obrando en nombre propio nombre y representación, de manera respetuosa nos permitimos dirigirnos a ustedes, en aplicación al Artículo 23 de la Constitución Política, para presentar derecho de petición.

#### HECHOS

1. Somos estudiantes de la Universidad Surcolombiana, del programa de Derecho, jornada diurna; tenemos un proyecto de investigación monográfico, sobre contrato sindical y su aplicabilidad en el sector salud de la ciudad de Neiva; el proyecto monográfico se enfoca hacia las IPS de la ciudad de Neiva.
2. Al radicar la carta en el Hospital Universitario de Neiva, solicitando permiso e información sobre el contrato sindical, nos brindaron los nombres de los sindicatos de esta entidad, pero no fue posible información de carácter indispensable para la investigación como estatutos, dirección y número de miembros de los mismos.

#### PETICIÓN

- Se nos brinde la siguiente información sobre cada uno de los sindicatos que indicare más adelante:
  1. Dirección y teléfono
  2. Copia de los estatutos
  3. Número de personas que conforman el sindicato
  4. Copia de contrato sindical con el que se generalmente contrata el sindicato con entidades.

Los sindicatos de los que se requiere la información son:

1. ASMEPOL
2. MEDICOS INTEGRALES
3. FUNDACION SURCOLOMBIANA DE TRABAJADORES
4. ANESMEDIC
5. SAVITRACA
6. UNISALUD

**ANEXO**

- Fotocopia de la radicación de solicitud en el Hospital Universitario de Neiva, para estudio de campo sobre el proyecto monográfico que se adelanta como estudiantes de la Universidad Surcolombiana.

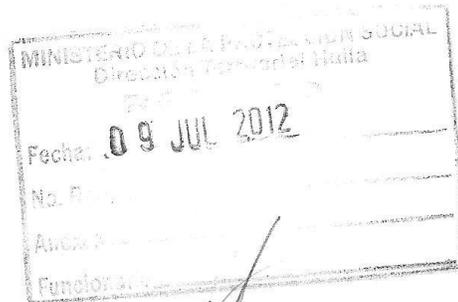
Las notificaciones las recibimos en la Calle 51 No. 18 B 14 Barrio Álamos Norte de la ciudad de Neiva, teléfonos: 320 409 87 26 y 8 66 22 59

Atentamente,

*Jennifer Campos Chau*  
**JENNIFER LILIANA CAMPOS CHAUX**  
C.C. N° 1.075-254.042 de Neiva

  
**SILVIA PATRICIA SALAZAR GAONA**  
C.C. No. 1.075.240.210 de Neiva

Señores  
MINISTERIO DE TRABAJO  
Neiva (H)  
E.S.D.



**REF:** Derecho de petición.

SILVIA PATRICIA SALAZAR GAONA y JENNIFER LILIANA CAMPOS CHAUX, mayores de edad e identificadas como aparece al lado de nuestras respectivas firmas, obrando en nombre propio y representación, de manera respetuosa nos permitimos dirigirnos a ustedes, en aplicación al Artículo 23 de la Constitución Política, para presentar derecho de petición.

#### **HECHOS**

Somos estudiantes de la Universidad Surcolombiana, del programa de Derecho, jornada diurna; tenemos un proyecto de investigación monográfico, sobre contrato sindical y su aplicabilidad en el sector salud de la ciudad de Neiva; el proyecto monográfico se enfoca hacia las IPS de la ciudad de Neiva.

#### **PETICIÓN**

- A. Se nos brinde la siguiente información sobre el sindicato **ANESMEDIC**
1. Dirección y teléfono
  2. Copia de los estatutos
  3. Número de personas que conforman el sindicato
  4. Copia de contrato sindical con el que se generalmente contrata el sindicato con entidades.
- B. Se nos suministre información de a la fecha cuantos contratos sindicales hay depositados en el Ministerio de Trabajo (sede Neiva) y de que entidades.

La anterior información se solicita para fines netamente académicos.

**NOTIFICACIÓN**



**SILVIA PATRICIA SALAZAR GAONA**  
C.C. No. 1.075.240.210 Neiva  
Calle 51 No 18 B 14 -Barrio Alamos Norte

Jennifer Campos Ch.  
**JENNIFER LILIANA CAMPOS CHAUX**  
C.C. N° 1.075.254.042 de Neiva

## 9.6 ANEXO 6: Respuestas derechos de petición



**SECRETARIA DE SALUD MUNICIPAL**  
**Unidad de Seguridad Social**



AL CONTESTAR CITE ESTE No. USS

13103

Neiva,

Señora

08 JUN 2012

**JENNIFER LILIANA CAMPOS CHAUX**  
**SILVIA PATRICIA SALAZAR GAONA**  
Calle 51 No. 18b- 14 Barrio Álamos Norte  
Ciudad

Asunto: Respuesta Derecho de Petición.

Cordial saludo

En atención al asunto de la referencia en el cual usted solicita información de las IPS registradas en la ciudad de Neiva; de la manera más atenta me permito remitir a usted listado de prestadores de servicios de salud (IPS) actualizada a la fecha.

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

*Sandra Marcela Muñoz Leguizamo*  
**SANDRA MARCELA MUÑOZ LEGUIZAMO**  
Secretaria de Salud Municipal

Copia: Archivo  
Anexo: 17 folios  
Proyectó: Adriana Marcela Lozada Cañas  
Profesional Universitario

"UNIDOS PARA MEJORAR"  
Carrera 5 No. 9-74 PBX: 871 4472 FAX: 871 2199  
[www.alcaldianeiva.gov.co](http://www.alcaldianeiva.gov.co)



**ACTUALIZACION DE BASE DE DATOS DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD IPS**

<b>NOMBRE DE LA IPS</b>	<b>NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL</b>	<b>DIRECCIÓN FÍSICA</b>	<b>DIRECCIÓN ELECTRÓNICA</b>	<b>TELÉFONO</b>
CLINICA INMACULADA - POLICIA NACIONAL	Teniente Coronel HECTOR MONSALVE ALFONSO HERNANDEZ	Calle 21 No 12 - 50	devil.clima@policia.gov.co	874 83 55
NOVENA BRIGADA - DISPENSARIO MEDICO	MAYOR CLARA INES MORENO COMETA - DIRECTORA	Carrera 16 No 21-300	claraim@ejercito.mil.co sandrarmr@ejercito.mil.co	875 24 66 875 11 94
CLINICA BELO HORIZONTE LTDA	DR. HUGO HERNANDO BAHAMON TOVAR	Calle 8 No 50-19	climicabelohorizonte@yahoo.es	8774343- 8777444 8779494 CEL: 3175153794 3174051192 3175005183
FUNDACION JULITA BARROS DE UCROS - CLINICA DE LA MADRE Y EL NIÑO	CESAR UCROS BARROS - GLORIA LENID TORO VARGAS - Directora	Calle 8 No 10-45	clinicamyn@gmail.com	8718486 8718480 8718483
PROFAMILIA	HELENA MARIA ISABEL PLATA TAMAYO LUCIA CHINCHILLA - Directora	Calle 6 No 14ª - 72 Barrio Altico	neivadir@profamilia.org.co	871 58 31 871 98 57
CLINICA DE CIRUGIA PLASTICA LTDA	JAIRO FERNANDO NAVARRO PARRA(Gerente) - PAOLA CUELLAR POLANJA - Directora	Calle 6 No 10-19	contactos@jaironavarro.Com	8715440
CLINICA DE FRACTURAS Y ORTOPEdia	MARTHA LUCIA POLANJA CUBILLOS	Calle 18 No 6 - 65	cartera@fracturasortopedia.com	8753436 875 63 49
SALUDCOOP	LUIS FELIPE CANO SILVA-Gerente ERIKA PAOLA LOSADA - Directora Administrativa	Avenida 26 No 3W - 98		8747669 EXT 2114

*"Un pacto por lo nuestro"*

Carrera 5 No 9-74, Piso 1ro. Tel. 871 4607  
Pag. Web: [www.alcaldianeiva.gov.co](http://www.alcaldianeiva.gov.co)



	FABIAN MENDEZ - Director Médico				
CLINICA EMCOSALUD	ABEL FERNEY RAMOS	SEPULVEDA	Calle 5 No 6 -73	coordinación.médica.clínica@emcosalud.com	8724600
CLINICA MEDILASER	JUAN PABLO REBOILLON	LOPEZ	Carrera 7 No 11 - 31	jlopezrebellon@yahoo.com	8724100 3152901885
SOCIEDAD DE CIRUGIA DEL HUILA OFTALMOLASER	OLGA LUCIA BARRERA	ERAZO	Carrera 6 No 13-27	Socirugiadelhuila@gmail.com	8721330 8716462 8718951
CLINICA UROS	LUIS GABRIEL PAEZ	RIVERA	Carrera 6 No 13-35	urosservice@superred.net	8632000
CLINICA DE OJOS SANTA LUCIA LTDA	BLANCA CECILIA SILVA		Calle 8 No 8 - 50	clinicadeojossantalucia@hotmail.com clinicadeojossantalucia@gmail.com	8715765 8716763 8715773 312 4786378
PREVIMEDIC S A	MARIA DEL PILAR RAMIREZ		Calle 18 No 7 - 28	Eliana.salamanca@previmedico.com gerencia@previmedi.com.co	8753079 8756309
SACS CONSULTORES LTDA	CECILIA MOLANO ALDANA	DE PUENTES	Carrera 5A No 17 - 21 Barrio Quirinal	administración@sacsconsultores.com	8756248 8752144 8752149
CENTRO OFTALMOLOGICO SURCOLOMBIANO LTDA	LUIS AUGUSTO MILLAN ISADORA IQUIRA- Administradora	PUENTES	Calle 18 No 5 -96	optilaserneiva@gmail.com	875 03 32
CLINICA OPTILASER	LUIS AUGUSTO PUENTES		Calle 18 No 5 -96	optilaserneiva@gmail.com	875 03 32

*"Un pacto por la nuestra"*

Carrera 5 No 9-74, Piso 1ro. Tel. 871 4607  
Pag. Web: [www.alcaldianeiva.gov.co](http://www.alcaldianeiva.gov.co)



**MUNICIPIO DE NEIVA**  
*Un pacto por lo nuestro*

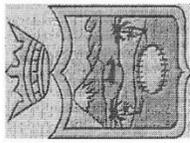
**ALCALDIA DE NEIVA**  
**SECRETARIA MUNICIPAL DE SALUD**



MILLAN ISADORA IQUIRA- Administradora	MARVAEZ PAQUES	Calle 18A No 6 - 65 Barrio Quirinal	<a href="mailto:Optimusterapias@hotmail.com">Optimusterapias@hotmail.com</a>	8759630 313 8990414 318 5893617
CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL EN SALUD - OPTIMUS	ANA LUCIA SALAZAR	ANGELA MARIA ESPINOSA GONZALEZ	<a href="mailto:Clipsalud.sas@gmail.com">Clipsalud.sas@gmail.com</a>	8745789 8750363
CLIPSALUD	MARIA BETTY LOSADA	ARDILA	<a href="mailto:incide@incidelta.com">incide@incidelta.com</a>	8714348 314 3942798
INCIDE	RUBEN DARIO VICTORIA	CELIS	<a href="mailto:grupomedicom@hotmail.com">grupomedicom@hotmail.com</a>	8715396
GRUPO MEDICO MOLECULAR	HUMBERTO GOMEZ CABRERA	EDUARDO	<a href="http://hospitaluniversitarioneiva.co.m.co">hospitaluniversitarioneiva.co.m.co</a>	8715907
HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO.	DORIS JANETH CLAVIJO	GONZALEZ	<a href="mailto:gerencia@esecarmene.miliaospina.gov.co">gerencia@esecarmene.miliaospina.gov.co</a>	8754273
ESE CARMEN EMILIA OSPINA NEIVA				

*"Un pacto por lo nuestro"*

Carrera 5 No 9-74, Piso 1ro. Tel. 871 4607  
Pag. Web: [www.alcaldianeiva.gov.co](http://www.alcaldianeiva.gov.co)

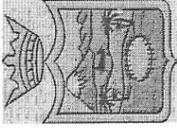


**ACTUALIZACION DE BASE DE DATOS DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD IPS MAYO 14 A JUNIO 13 DEL 2011**

NOMBRE DE LA IPS	NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL	DIRECCIÓN FÍSICA	DIRECCIÓN ELECTRONICA	TELÉFONO
SALUD VITAL DEL HUILA	LINA MARIA RIVAS DUSSAN	Carrera 6 No 19-21	saludvitalhuila@hotmail.com	8758565 8744754
SOCIEDAD ODONTOLOGICA DEL HUILA	MARIA EUGENIA MELO ROJAS	Calle 12 No 4-16	Cohventas1@hotmail.com Chabolina1@hotmail.com	8715218 8721125 8722758
OSTEODENSIOMETRIA DEL HUILA S.A.	MARIA YURANI TORRENTE POVEDA	Calle 18 No 6-45	osteohuila@hotmail.com	8754191
SONAR LTDA	EDUARDO DELGADO SACHICA	Carrera 5ª No 17-20	sonarltda@hotmail.com	8759125 8747194
ENDOTEK LTDA	DIEGO FERNANDO POLANIA LIZCANO	Calle 16 No 6-61	endotekneiva@yahoo.es	8745428
ECOS BABY	MIGUEL ANGEL PERDOMO RAMIREZ	Calle 11 No 6-47 Cons 203	ecosbabyneiva@yahoo.com	8716631
DIGESHUJILA LTDA	GERMAN LIEVANO RODRIGUEZ	Calle 11 No 6-47 Cons 204	digeshuila@gmail.com	8722748 8720476
REHABILITAMOS	NUBIA INES CARVAJAL DE CHARRY	Calle 12 No 5-100	rehabilitamocata@hotmail.com rehabilitamocata@gmail.com	8716084 8713478 8721028
CLINIDENT	BRENDA MYREILLE MAZUTIER GARCIA	Carrera 6 No 11-70	Clinident ltda@hotmail.com	8715174 3153253065
CENTRO DE TERAPIAS IPS	NEILA YASMIN GOMEZ TOLEDO	Calle 16 No 6-52	Centrodeterapiasips.neiva@hotmail.com	8756600
LABORATORIO DIAGNOSTICAMOS SAS	TANIA OSORIO PERDOMO	Carrera 11 No 7-45	taniaosorio@diagnosticamos.com	8714977
UNIVERSALIDAD EN VISION Y SALUD - UNIVER	ALVARO FRANCISCO RIVEERA CADENA	Calle 12 No 3-69 Local 2	neiva@univerplus.com	8716143 3212335471



**ALCALDIA DE NEIVA**  
**SECRETARIA MUNICIPAL DE SALUD**

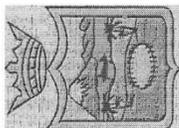


SALUD PLENA IPS	ARACELLY LOSADA MENDEZ	Calle 13 No 5 - 44 Cuarto Piso	Saludplena2010@gmail.com	8716555 3214632977
-----------------	------------------------	-----------------------------------	--------------------------	-----------------------

*"Un pacto por la nuestra"*  
Carrera 5 No 9-74, Piso 1ro. Tel. 871 4607  
Pag. Web: [www.alcaldianeiva.gov.co](http://www.alcaldianeiva.gov.co)



**ALCALDIA DE NEIVA**  
**SECRETARIA MUNICIPAL DE SALUD**



INVERSIONES DENTALES DEL SUR - SONRIA	SANDRA MARTINEZ - Clínica FELIPE CARVAJAL- Representante legal	LILIANA Gerente - ALVAREZ Representante	Carrera 7 No 10-26 /30	sneiva@sonria.com.co	8718187 3168764644
UNIDAD DE ESTETICA INTEGRAL CUERPO Y PIEL	NUBIA MERCEDES PERDOMO CASTILLO	MERCEDES QUESADA	Carrera 16B No 6ª-24	Nubia0390@yahoo.es	8701552
PREVENZA IPS SAS	CLARITZA PERALTA	QUESADA	Carrera 5 No 12-09	Prevenzaips.sas@hotmail.com	8714570 8719366

*"Un pacto por la nuestra"*

Carrera 5 No 9-74, Piso 1ro. Tel. 871 4607  
Pag. Web: [www.alcaldianeiva.gov.co](http://www.alcaldianeiva.gov.co)



**ACTUALIZACION DE BASE DE DATOS DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD IPS JUNIO 14 A JULIO 13 DEL 2011**

NOMBRE DE LA IPS	NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL	DIRECCIÓN FÍSICA	DIRECCIÓN ELECTRÓNICA	TELÉFONO
APRENDER IPS	LAUDITH GALVIS CASTAÑEDA	Carrera 7 No 17-37	Ceciliagalvis2yahoo.com	8736918
VIP BODY CARE	MARIO FERNANDO QUESADA	Calle 17 No 6 - 31	Marioquesada99@hotmail.co m	8758713 3144846341
CLINICA ORTODONCIA SANDRA NAVARRO	SANDRA LILIANA NAVARRO	Calle 17 A No 6 -70	cliniortodonciasnavarro@yahoo o.es	8750888
CLINICA ODONTOLOGICA FAMILIAR - COFAM	FELIO ARDILA TRUJILLO	Carrera 7 No 15 - 08	felioardila@hotmail.com	3153251144 8757772
MICRODIAG LTDA	XENCILIA GUTIERREZ RIVERA	Calle 8 No 11 - 30	microdiag@telecom.com.co	8717812
OPTISALUD ORAL	GLORIA ISABEL CHARRY RAMIREZ	Calle 11 No 6 - 28 Segundo Piso	Optisaludoral@hotmail.com	8717583 8722381
CENTRO AUDIOLOGICO Y TERAPEUTICO DEL HUILA E.U.	ALINA MARGARITA DIAZ STERLING	Carrera 19 No 16 - 16 Barrio Chapinero	Cenaudio@hotmail.com	8745788 8743838 3182855000
PREVENZA IPS SAS	CLARITZA QUESADA PERALTA	Carrera 5 No 12-09	Prevenzaips.sas@hotmail.com	8714570 8719366
ODONTOLOGIA APLICADA - ODA	CLAUDIA MIREYA TELLEZ SEGURA	Carrera 5 No 10 - 49 Consultorio 501	climicaoda@gmail.com	8713256 8713657
INTERPLASTICA	OLGA MILENA MARTINEZ LAGUNA	Carrera 8 No 14 - 09	luyemala@hotmail.com	8753055 8756188
IPS CAFI NEIVA	ADRIANA MARIA CONTRERAS OTALORA	Calle 17 No 7 - 11	Maye_200.7@hotmail.com	8744882
IMÁGENES ORALES LTDA	OLGA MARITZA REYES URREA	Calle 16 No 6 - 40	imagenesorales@yahoo.es	8740170
SOCIEDAD ODONTOLOGICA DEL HUILA	MARIA EUGENIA MELO ROJAS	Calle 12 No 4-16	Cohventas1@hotmail.com Chabolina1@hotmail.com	8715218 8721125 8722758
UBA COOMEVA	VICTOR MARIO ANTURI	Calle 13 No 5 - 49	Victorm_anturi@coomeva.co m.co	8630060

*"Un pacto por la nuestro"*

Carrera 5 No 9-74, Piso 1ro. Tel. 871 4607  
Pag. Web: [www.alcaldianeiva.gov.co](http://www.alcaldianeiva.gov.co)



**ACTUALIZACION DE BASE DE DATOS DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD IPS AGOSTO A SEPTIEMBRE 13 DEL 2011**

NOMBRE DE LA IPS	NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL	DIRECCIÓN FÍSICA	DIRECCIÓN ELECTRÓNICA	TELÉFONO
CLINICA ODONTOLÓGICA INTEGRAL SONREIR UNIORAL	NATALIA GARCIA HOLGIN	Carrera 7 No 14 - 06 Barrio Quirinal	nataliagarciaholgin@hotmail.com	8747624 320 3028270 87211446
SALUDLASER	TERESA DEL SOCORRO ROJAS RODRIGUEZ ELIZABETH POLANIA SUAREZ	Calle 12 No 5 - 125 Consultorio 203 Calle 18 A No 6 - 46	unioralltda@hotmail.com Saludlaser_2010@hotmail.com	8752231 3177092122 3175113119 8746817 8747188 8742888
INVERSIONES ORTODONCIA PLUS S.A.S	JAIIME ALBERTO LOMANTO TRUJILLO	Carrera 7 No 14 - 78	ortodonciaplus@yahoo.com	8746817 8747188 8742888
IPS ASOLIVIHUILA	LUIS EDUARDO AROCA SANCHEZ	Carrera 1 B No 41 -13	asolvivihuilaa@hotmail.com	8746725 8756221 3115644120
IPS CDA SALUD COLOMBIA	HAIDEE CARDONA LOPEZ Neiva CONSTANZA SUSANA CABRERA CADEMA - Nacional	Cra 7 No 19 -10	info@saludcda.org	8746725 8756221 3115644120
CENTRO MEDICO OFTALMOLOGICO Y LABORATORIO CLINICO ANDRADE NARVAEZ SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADAS -COLCAN SAS	ABDON MARCELO ANDRADE CHAVEZ - Nacional NARY PARDO - Coordinadora Neiva	Calle 18 A No 7- 10	ubaneiva@laboratorioricolcan.com	8625656 3176383851
CENTRO ESPECIALIZADO DE UROLOGIA JOM S.A.S	CLAUDIA PATRICIA ALDANA REINA - Representante Legal ANGELICA MARIA SANDOVAL PUENTES - Gerente	Calle 16 No 6 - 16	gerenciameiva@centrourologicojavierosorio.com	8747155 8635635
CERTIFISALUD LTDA	SARA DENIS APARICIO RODRIGUEZ	Calle 21 No 5 A - 70 Local 201	certifisalud@gmail.com	8742662 8754801
FISIOHOMESAS	LINA MARIA RAMIREZ PERDOMO	Calle 22 No 5 A - 56	Fisiohomesas2010@hotmail.com	3154520987
OPTICA SALUDCOOP S.A.	OLGA LUCIA RAMIREZ MESA	Carrera 7 No 16 - 56	oramirez@saludcoop.coop	6020480

*"Un pacto por lo nuestro"*

Carrera 5 No 9-74, Piso 1ro. Tel. 871 4607  
Pag. Web: [www.alcaldianeiva.gov.co](http://www.alcaldianeiva.gov.co)



**ACTUALIZACION DE BASE DE DATOS DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD IPS DEL 14 DE SEPTIEMBRE AL 13 OCTUBRE DEL 2011.**

NOMBRE DE LA IPS	NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL	DIRECCIÓN FÍSICA	DIRECCIÓN ELECTRÓNICA	TELÉFONO
COOPERATIVA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DEL NIÑO COOPDIN	LAURA CERQUERA CASTAÑEDA	Calle 21 No 7 B - 53	coopdin@hotmail.com	8757627
ASOCIACION DE AUTORIDADES TRADICIONALES DEL CONSEJO REGIONAL INDIGENA DEL HUILA - CRIHU	BENJAMIN DINDIQUE BRAVO	Calle 9 No 8 - 40	Crihu8@gmail.com	8721269
CURAHHELP	LINA PAOLA ESQUIVEL DIAZ	Cale 21 No 8 B - 36 Edificio San Marcos Local 2	curahhelpu@yahoo.es	8742049 317346994 0
SOCIEDAD INTEGRAL DE ESPECIALISTAS EN SALUD S.A. - SIES	ALVARO PUERTO VALENCIA - GERENTE NACIONAL PATRICIA LUCIA ESCOBAR ESCOBRA - DIRECTORA REGIONAL HUILA, CAQUETA	Calle 19 No 7 A -05	Contactenos@sies.com.co Patricia_escobar@sies.com.co	8741327
FUNDACION SINDROME DE DOWN DEL HUILA	CLAUDIA PATRICIA DIAZ VARGAS	Carrera 5 A Bis No 21ª - 37	Fundown-huilala@hotmail.com	8741438 8744249
FUNDACION TERAPCENTER	YENNY PATRICIA ROZO TRONCOSO	Calle 23 No 5 A - 90	Funterap@hotmail.com	8747878
SEMILLITAS DEL FUTURO	YENNY TATIANA FLOREZ TOVAR	Carrera 6 No 35 - 20	Ips.semillitasdefuturo@gmail.com	8626607
SERVICIOS DE DIAGNOSTICO MEDICO SEDE NEIVA	CLAUDIA PATRICIA SANTA ESCOBAR	Calle 19 No 7ª - 05	Administrativo01@smdmdiagnostic.com	8741327
SERVICIOS MEDICOS YUNIS TURBAY Y CIA S EN C	EMILIO JOSE YUNIS TURBAY	Carrera 4 No 8 - 21 Consultorio 304	Almaluciel@hotmail.com	8716793 8714796
AUDICOM	JUAN DIEGO PORTILLA TORO	Calle 11 No 6 -47 Consultorio 404	carloso@audicom.com.co administración@audicom.com.co	8717310 316445570 6

*"Un pacto por lo nuestro"*

Carrera 5 No 9-74, Piso 1ro. Tel. 871 4607  
Pag. Web: [www.alcaldianeiva.gov.co](http://www.alcaldianeiva.gov.co)

**ALCALDIA DE NEIVA**  
**SECRETARIA MUNICIPAL DE SALUD**

**ACTUALIZACION DE BASE DE DATOS DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD IPS DEL 14 DE OCTUBRE AL 13 NOVIEMBRE DEL 2011.**

NOMBRE DE LA IPS	NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL	DIRECCIÓN FÍSICA	DIRECCIÓN ELECTRÓNICA	TELÉFONO
EMERMEDICA S. A SERVICIO DE AMBULANCIA PREPAGADO	MARIA MERCEDES GARCIA HORMANZA	Carrera 7a No 19-53 Barrio Quirinal	<a href="mailto:luis_quintero@emermedica.com.co">luis_quintero@emermedica.com.co</a>	8757534
PARA SOLUCIONES DEL COMPORTAMIENTO ESCO NEIVA IPS	HERNANDO JOSE SANCHEZ BARROSO	Calle 6ª No 14-25 Calle 6 Bis No 14-61	<a href="mailto:esconeiva@hotmail.com">esconeiva@hotmail.com</a>	8621507 8628931
DELTAFACE DEL HUILA SAS	LINA MARIA RIVAS DUSSAN	Carrera 6 No 16ª- 33	<a href="mailto:deltafacehuila@hotmail.com">deltafacehuila@hotmail.com</a>	8747169
HOGARES CLARET COMUNIDAD TERAPEUTICA	JAIME ANTONIO BAENA PALACIOS - Director Nacional JORGE AUGUSTO SOLANO - Director Regional	Calle 58 No 1 W - 65	<a href="mailto:Info.huila@fundacioneshogaresclar.et.org">Info.huila@fundacioneshogaresclar.et.org</a>	8767183 8769240
INNOVAR SALUD LTDA	ADRIANA PATRICIA FORERO HINCAPIE - Gerente General YADIS PATRICIA LATORRES - Coordinadora Regional	Calle 8 No 7-63	<a href="mailto:innovarsalud@innovarsalud.com">innovarsalud@innovarsalud.com</a>	8719766
LABORATORIO CLINICO INMUNOLOGICO E.U.	CLARA PATRICA GOMEZ GOMEZ	Calle 8 No 8-62	<a href="mailto:labinmunologico@hotmail.com">labinmunologico@hotmail.com</a>	87211169
IMÁGENES Y ESPECIALIDADES SAS - IMESS	CLAUDIA MARCELA ORTIZ DUSSAN	Calle 8 No 10-45	<a href="mailto:imesneiva@hotmail.com">imesneiva@hotmail.com</a>	8721835
LABORATORIO CLINICO ESPECIALIZADO AIDA ASCENSION SAS	AIDA EDELTRUDIS ASCENCIO HERNADEZ	Avenida la Toma No 1G.- 59	<a href="mailto:aidascencio@yahoo.com">aidascencio@yahoo.com</a>	8753318 8757093
LABORATORIO SURCOLOMBIANO LTDA SURCOLABI IPS	DORIS AMANDA GOMEZ BARON	Calle 14 No 7ª - 03 Calle 17ª No 5ª-74	<a href="mailto:Surcolombiano1@yahoo.es">Surcolombiano1@yahoo.es</a>	8751530 8746531 8711126

*"Un pacto por lo nuestro"*

Carrera 5 No 9-74, Piso 1ro. Tel. 871 4607  
Pag. Web: [www.alcaldianeiva.gov.co](http://www.alcaldianeiva.gov.co)



**ACTUALIZACION DE BASE DE DATOS DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD IPS DEL 14 DE NOVIEMBRE AL 13 DICIEMBRE DEL 2011.**

<b>NOMBRE DE LA IPS</b>	<b>NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL</b>	<b>DIRECCIÓN FÍSICA</b>	<b>DIRECCIÓN ELECTRÓNICA</b>	<b>TELÉFONO</b>
ORGANIZACIONES DE IMAGENOLOGIA COLOMBIANA OIC SA	MARIO GIOVANNY LARA BALCAZAR	Calle 9 No 15-25 Primer Piso Hospital Universitario	oicradiologia@gmail.com	8722003
CARMEN SOFIA PARDO RODRIGUEZ - ORSOVISION	CARMEN SOFIA PARDO RODRIGUEZ	Carrera 6 No 10-82	Neiva@orsoisiopticas.com	8727361
CENTRO DE RECONOCIMIENTO DE CONDUCTORES A PRUEBA NEIVA LTDA	MARINO CABRERA TRUJILLO	Mercaneiva Local 2229	Neiva@a-prueba.com	8711885
IPS CAFI NEIVA	ADRIANA MARIA CONTRERA OTALORA	Calle 17 No 7 - 11	NO DIERON	8744882
GAMACENTER SAS	MARINO CABRERA TRUJILLO	Carrera 7 No 11 - 32	gamacentersas@hotmail.com	8178697 8718886 8718852
INSTITUTO CLINICO QUIRURGICO DEL HUILA LTDA	GUILLERMO GONZALEZ MANRIQUE	Calle 6 A No 13-01	feevon@hotmail.es	8712936 8715883
CLINICA DE LA MEMORIA	GUILLERMO GONZALEZ MANRIQUE	Calle 6 A No 13-01	feevon@hotmail.es	8712936 8715883
LAFAM VISION CENTER	SANDRA PEARSON MOLANO	Avenida 26 Calle 41 local 16	NO DIERON	8761116 8660353
ODONTOLOGIA APLICADA ODA LTDA	CLAUDIA MIREYA TELLEZ SEGURA	Carrera 5 No 10-49 Consultorio 501	clinicaoda@gmail.com	8713256
RAYOS X DEL HUILA S.A.S	MARIA XIMENA LOZANO GUTIERREZ	Calle 6 No 13 - 36	rayosdelhuilassas@hotmail.com	8719800 8715773 8714858
LIGA DE LUCHA CONTRA EL CANCER	INES AREVALO DE MONCALEANO	Avenida la Toma No 1G - 59	Sede.latoma@ligacontraelcan cerhuila.org.co	8753318 8754176
PRISALUD LTDA	GLORIA LENID TORO VARGAS	Carrera 79 No 19 - 74	presisalud@gmail.com	8742799 8746883

*"Un pacto por lo nuestro"*

Carrera 5 No 9-74, Piso 1ro. Tel. 871 4607  
Pag. Web: [www.alcaldianeiva.gov.co](http://www.alcaldianeiva.gov.co)



Ministerio del Trabajo  
República de Colombia  
Dirección Territorial Huila

Prosperidad  
para todos

14341-1809  
Neiva, Julio 18 de 2012

**Estudiantes**  
**SILVIA PATRICIA SALAZAR GAONA**  
**JENNIFER LILIANA CAMPOS CHAUX**  
**Programa de Derecho**  
**Universidad Surcolombiana**  
**Neiva, Huila**

**ASUNTO: Su derecho de petición. Solicitud información Sindical**  
**Rad. 2984 Julio 09-2012**

Con especial atención me permito referir la información peticionada en el oficio de la referencia, así:

**ANESMEDI-SINDICATO DE GREMIO**

Número de asociados: setenta y dos (72)

Dirección: Carrera 5 N° 12-09 Oficina 203 Tel. 8722171 Cel. 3164679084 Neiva

**MEDICOS INTEGRALES-SINDICATO DE GREMIO**

Número de asociados: Sesenta (60)

Dirección Carrera 5 N° 9-53 Oficina 205 Te. 8723692 Neiva

**SAVITRA-SINDICATO DE GREMIO**

Número de asociados: veintisiete (27)

Dirección: C.C. Paseo del Rosario Of. 3-10 Tel. 8338161 Garzón

**ASMEPCOL-SINDICATO DE GREMIO**

Número de asociados: cincuenta y ocho (58)

Dirección: Carrera 9 N° 12-62 Piso 2 Tel. 8752147 Neiva

**Contratos sindicales depositados:**

Anesmedic-Sindicato de Gremio: doce (12)

Savitra-Sindicato de Gremio: diez (10)

Asmepcol-Sindicato de Gremio: dos (2)

Médicos integrales-sindicato de gremio: uno (1)

Geralmedi-Sindicato de Gremio: uno (1)

Así mismo se facilita fotocopia de un (1) ejemplar de estatutos de Anesmedic-Sindicato de Gremio.

Atento saludo,

**ORLANDO RODRIGUEZ HERNANDEZ**  
**Coordinador Grupo Atención al Ciudadano y Trámites**

## 9.7 ANEXO 7: Contratos sindicales (Ejemplos)



**ANESMEDIC**  
SINDICATO DE GREMIO

ASG 0214

Neiva, Abril 02 de 2012

Señores

**MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL  
DIRECCION TERRITORIAL HUILA**

MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL Dirección Territorial Huila	
<b>RECIBIDO</b> 03 ABR 2012	
Fecha:	_____
No. Radicado:	_____
Anexos:	_____
Funcionario:	<i>Mano R.</i>

ASUNTO: Depósito de Contratos Sindicales.

Cordial saludo,

Por medio del presente oficio la Junta Directiva de ANESMEDIC – SINDICATO DE GREMIO, hace depósito del contrato sindical de Cirugía Pediátrica, firmado entre ANESMEDIC – SINDICATO DE GREMIO y la Clínica Medilaser S.A. Contrato sindical que se deposita con tres ejemplares y cada uno con su respectivo reglamento.

El acuerdo colectivo laboral a que se hace mención, tiene una vigencia de doce (12) meses, contados a partir del 01 de Enero de 2012, el beneficiario del acuerdo colectivo es el siguiente: Clínica Medilaser S.A.

Atentamente,

  
**CRISTY ANDREA PRADA GONZALEZ**  
Directora Administrativa  
ANESMEDIC – SINDICATO DE GREMIO  
Cra 5 No. 12-09 Oficina 203 Edificio Calle Real  
Tel: 8722171

Nit. 900.459.733-6  
Carrera 5 No. 12-09 Of. 203 Edificio Calle Real  
Tel. 8722171 - Cel. 316 467 9084 Neiva (Huila)  
anesmedicsg@gmail.com

**CONTRATO SINDICAL SUSCRITO ENTRE LA CLINICA MEDILASER S.A. Y  
ANESMEDIC- SINDICATO DE GREMIO PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS  
ASISTENCIALES DE CIRUGÍA PEDIÁTRICA**

Entre los suscritos a saber, **JUAN PABLO LOPEZ REBELLON**, mayor de edad y vecino de la ciudad de Neiva, identificado con la cédula de ciudadanía No 79.236.182 de Bogotá D.C, actuando en su condición de Gerente y Representante Legal de la **CLINICA MEDILASER S.A.** con NIT 813.001.952-0, quien para los efectos del presente contrato se llamará **LA CLINICA**, de una parte; y por la otra **CRISTY ANDREA PRADA GONZÁLEZ**, mayor de edad, vecina de la ciudad de Neiva, identificada con la cédula de ciudadanía No 26.429.863 de Neiva, actuando en su condición de Directora Administrativa de **ANESMEDIC – SINDICATO DE GREMIO** con Nit: 900.459.733-6, entidad sin ánimo de lucro, con acta de constitución número 033 del 30 de agosto de 2011, quien para efectos de este contrato se denominará **ANESMEDIC**, acuerdan celebrar el siguiente Contrato de naturaleza sindical para la prestación de Servicios Asistenciales de Cirugía Pediátrica.

Los representantes de ambas partes están facultados plenamente para celebrar el presente Contrato de naturaleza sindical de conformidad con lo dispuesto en los artículos 373 numeral 3, 482, 483 y 484 del Código Sustantivo de Trabajo, así como el Decreto 1429 del 28 de abril de 2010 y demás normas sobre la materia, y en atención a ello, suscriben las siguientes cláusulas:

**PRIMERA – INTERÉS DE LAS PARTES:** LA CLINICA se dedica a la prestación de servicios de salud en desarrollo de la la Ley 100 de 1993 y normas reglamentarias, labor que requiere del servicio de personas naturales o jurídicas para el cabal cumplimiento de su objeto social, vinculación que se realiza a través de contratos jurídicos establecidos en la ley , para recibir de ellas servicios especializados, entre los cuales se encuentra el Sindicato Gremial de médicos especialistas ANESMEDIC, quien como organización sindical de integración participa en la promoción , participación y desarrollo del trabajo colectivo.

**SEGUNDA - OBJETO:** Las partes han decidido celebrar un CONTRATO SINDICAL, cuyo objeto lo constituye la prestación de los servicios asistenciales de Cirugía Pediátrica de acuerdo a la disponibilidad de afiliados partícipes, a los pacientes de LA CLINICA, es decir infantes y niños hasta los 12 años de edad, en forma independiente, autónoma y bajo su propia responsabilidad, teniendo siempre presente principios rectores del sistema integral de seguridad social , como la eficiencia, calidad en el servicio, integralidad y continuidad de los servicios. En el desarrollo de las actividades contratadas los afiliados partícipes prestarán los servicios de acuerdo a las normas de habilitación y acreditación y desarrollarán las siguientes actividades: Evolución diaria intrahospitalaria en la semana de turno, interconsultas en hospitalización, urgencias y procedimientos quirúrgicos que se generen en el servicio en la semana de turno, atención de urgencias en la semana de turno, jornadas quirúrgicas y consulta médica por afiliado partícipe ajustadas a la demanda del servicio.

**PARAGRAFO PRIMERO:** El tiempo de respuesta de los requerimientos de la CLINICA en las jornadas de disponibilidad, será máximo de dos (2) horas. Las

actividades adicionales serán distribuidas y asignadas a ANESMEDIC previo acuerdo entre las partes. PARAGRAFO SEGUNDO: La prestación de los servicios objeto de este contrato no incluye cirugías particulares. PARAGRAFO TERCERO: La ejecución de las actividades adicionales no estipuladas en el presente contrato serán acordadas previamente entre LA CLINICA y ANESMEDIC. PARAGRAFO CUARTO: ANESMEDIC en desarrollo de principios rectores como la independencia, autonomía técnica, administrativa y financiera que caracteriza a las asociaciones sindicales, realizará las afiliaciones, convocatorias, inducciones, capacitaciones y entrenamientos necesarios para cumplir con los requerimientos legales de habilitación en el componente de talento humano, así como las definidas en este contrato y el respectivo reglamento de contrato sindical.

**TERCERA. NATURALEZA.** El Contrato Sindical es un acuerdo de voluntades, de naturaleza colectiva laboral, tiene las características de ser solemne, nominado y principal y se celebra entre LA CLÍNICA y ANESMEDIC. Las partes han estudiado de manera detallada la naturaleza de los contratos sindicales donde comparten, aceptan su filosofía y propósitos, dando estricto cumplimiento a las normas del derecho laboral colectivo, así como a sus decretos reglamentarios y demás normas aplicables.

**CUARTA. VALOR:** El valor del presente contrato es indeterminado conforme a la especialidad y naturaleza de los servicios prestados y requeridos por LA CLINICA, no obstante el valor será el que resulte de la sumatoria de las horas de disponibilidad que se liquidarán al 50% del valor de la hora presencial (aproximado al múltiplo de mil más cercano \$23.000 hora de disponibilidad) vigente establecida por la Clínica, las horas de consulta externa a razón de \$45.000,00 hora y los eventos de cirugía programada, que se liquidarán a tarifa SOAT vigente. Esta tarifa estará sujeta a modificaciones o ajustes que entre las partes convengan en cualquier momento, para lo cual se deberá suscribir el respectivo otrosí. PARAGRAFO PRIMERO: En caso que LA CLINICA incremente el valor de la hora presencial durante la vigencia del presente contrato, automáticamente se entenderá incrementado el valor de la referencia para liquidar la hora de disponibilidad y la consulta. PARAGRAFO SEGUNDO: En el caso de los pacientes de Medicina Prepagada, el cobro de los servicios se liquidará al 100% de la tarifa pactada por la CLINICA con la entidad de Medicina Prepagada.

**QUINTA. FORMA DE PAGO:** LA CLINICA pagará a ANESMEDIC el valor de los servicios prestados a la tarifa establecida dentro de los veinte (20) días posteriores a la finalización de la prestación del servicio del mes anterior, previa presentación de la factura, debidamente acompañada con los respectivos soportes físicos expedidos por LA CLINICA. PARAGRAFO PRIMERO: LA CLINICA deberá expedir a ANESMEDIC los soportes físicos de los eventos realizados, dentro de los 05 días hábiles siguientes a la fecha de finalización del mes en que se presta el servicio. PARAGRAFO SEGUNDO: Las glosas que LA CLÍNICA deba aceptar con ocasión de la no gestión demostrada de los afiliados partícipes, son responsabilidad de ANESMEDIC por lo tanto en cumplimiento de su deber contractual asumirá el valor de estas glosas en el componente de talento humano.

**SEXTA. DURACION:** La duración del presente contrato será de doce (12) meses contados a partir del 01 de enero al 31 de diciembre de 2012. No obstante lo anterior, tanto LA CLÍNICA como ANESMEDIC podrán dar por terminado el vínculo contractual entre las partes en cualquier momento, notificando por escrito su intención con una antelación no inferior a treinta (30) días al acaecimiento de dicha terminación. Esta facultad no dará lugar a la causación de ninguna indemnización o resarcimiento a favor de la otra parte.

**SEPTIMA. OBLIGACIONES DE ANESMEDIC:** ANESMEDIC se compromete a cumplir las siguientes obligaciones especiales, sin perjuicio del cumplimiento estricto de todas aquellas que le impongan las disposiciones legales y éticas, relacionadas con el objeto del contrato y de carácter sanitario vigente en la actualidad o que se expidan en el futuro, como los deberes que impone la sana práctica profesional, el orden público, la moral y las buenas costumbres: a) Prestar los servicios a todos los pacientes que soliciten los servicios de LA CLINICA, servicios que deberán estar acreditados por la CLINICA en relación al derecho a ser efectivamente atendidos. b) Cumplir con las exigencias legales y éticas con el manejo de la Historia Clínica de los pacientes, especialmente las expresadas en la resolución 1995 de 1999. c) Abstenerse de emitir incapacidades, fórmulas, solicitudes de servicios, que sean improcedentes según la ética profesional, sin diligenciar la Historia Clínica que será soporte de estas solicitudes. d) Constituir las pólizas que se exigen en el contrato entre las partes dentro de la categoría correspondiente al riesgo de la actividad profesional del afiliado partícipe. e) Atender oportuna y eficazmente las solicitudes que realice LA CLINICA para la atención de los pacientes, independientemente de las contrataciones que realice LA CLINICA con los aseguradores, personas jurídicas o con personas naturales. f) Cumplir con los ordenamientos éticos y morales de la actividad médica. g) Informar a la CLINICA los casos en que se presenten suplantaciones o fraudes de Usuarios, y sea de conocimiento del afiliado partícipe. h) Cumplir con el sistema obligatorio de garantía de calidad, los requisitos mínimos esenciales y las condiciones sanitarias que fijen las autoridades competentes tanto del orden nacional como territorial. i) Los afiliados partícipes deberán realizar el diligenciamiento completo e integral de las historias clínicas y del consentimiento informado como soporte básico asistencial, acorde a la normatividad vigente en pro de la calidad del registro documental tanto para las implicaciones médico legales como de los procesos de facturación. j) El afiliado partícipe que ejecute el servicio deberá soportar documentalmente en la historia clínica, la justificación y pertinencia de la estancia del paciente en determinado servicio. k) Diligenciar el formato de medicamentos NO POS en medio magnético para su respectiva impresión, que permita un documento claro y legible con la respectiva firma y sello del especialista. l) Justificar ampliamente el plan terapéutico que incluye las órdenes de apoyo diagnóstico y terapéutico (laboratorios, imagenología, cambios de tratamiento antibiótico) como soporte integral de la historia clínica, a fin de evitar glosas en la facturación por estos conceptos. m) Participar en los comités de infecciones intrahospitalarias, además de las reuniones de carácter técnico informativo como casos clínicos, previamente acordadas, y demás reuniones que requieran de la presencia del afiliado partícipe. n) Cumplir en su totalidad con las guías de manejo y protocolos de procedimientos, de acuerdo a la especialidad. ñ) La epicrisis deberá ser

A

diligenciada acorde a la normatividad expresa en la resolución 3374 de 2002, como elemento indispensable para la presentación completa de la facturación. o) Es responsabilidad de ANESMEDIC la afiliación de sus afiliados partícipes al Sistema Integral de Seguridad Social en sus subsistemas de salud, pensiones y riesgos profesionales. p) Remitir a la Clínica copia de las hojas de vida de los afiliados partícipes que se dispongan para cumplir con el objeto del presente contrato. q) Vacunar e inmunizar a los afiliados partícipes que desarrollen procesos asistenciales en las áreas que así lo requieran. r) Mantener permanentemente informada a LA CLINICA sobre la manera como se prestará el servicio, la naturaleza y periodicidad de los informes seran oportunamente pactados por las partes a la firma del presente contrato o en desarrollo del mismo. s) Las demás establecidas dentro de la Ley.

**OCTAVA. OBLIGACIONES DE LA CLINICA:** a) Cancelar a ANESMEDIC el costo de los servicios contratados y efectivamente prestados en las condiciones que fija el presente contrato. b) Facilitar y apoyar a los afiliados partícipes en la ejecución de los servicios contratados. c) Orientar e indicar las políticas a seguir para la prestación de los servicios contratados, sin que se entienda afectada la autonomía e independencia de ANESMEDIC. d) Proporcionar la información necesaria a ANESMEDIC para efectos de la normal ejecución del contrato. e) Disponer oportunamente de los materiales, insumos, recursos físicos y tecnológicos necesarios para la prestación del servicio asistencial que presta ANESMEDIC. Medios que se utilizarán garantizando principios de eficiencia e independencia por parte de la organización sindical f) Disponer de las instalaciones físicas y los recursos necesarios para garantizar condiciones de bienestar a los afiliados partícipes por parte de ANESMEDIC, garantizando principios de eficiencia e independencia por parte de la organización sindical g) Informar a la Gerencia de ANESMEDIC cualquier novedad respecto a la ejecución del contrato sindical por parte de los afiliados partícipes. h) Participar en la definición, aplicación, evaluación y seguimiento de guías, protocolos y manuales, a través de los cuales se atienden los servicios. i) Presentar a ANESMEDIC en forma escrita y motivada las reclamaciones o quejas sobre el desempeño de los afiliados partícipes que ejecutan los procesos asistenciales contratados para su debido trámite en aras de dar cumplimiento a los principios rectores del sistema integral de seguridad social. j) Cumplir con las normas que sobre facturación, objeciones y pagos dispone el Decreto 4747 de 2007, la Resolución 3047 de 2008 y el Decreto Ley 133 de 2010 o cualquier otra norma que los modifique y o reglamente. k) Las demás establecidas dentro de la Ley.

**NOVENA. VIGILANCIA DEL CONTRATO:** Para efectos del seguimiento y control de la ejecución de los servicios que se atiendan con ocasión del presente Contrato Sindical, se constituirá un Comité de Seguimiento conformado por el Director Médico de la CLINICA y el Coordinador del Contrato asignado por ANESMEDIC, quienes se reunirán mensualmente y en forma extraordinaria cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

**DECIMA. AUDITORÍAS:** LAS PARTES se facultan expresamente para que verifiquen en cualquier momento, el total cumplimiento de las obligaciones recíprocas que surgen del presente Contrato Sindical y su respectivo Reglamento. Para este propósito, se comprometen a suministrar

oportunamente la información que les sea requerida y a implementar los procedimientos, sistemas y controles de mejoramiento que de común acuerdo se convengan.

**DECIMO PRIMERA. UTILIZACIÓN DE EQUIPOS.** Los equipos de propiedad del Contratante serán utilizados por ANESMEDIC en cumplimiento del objeto de este contrato, la responsabilidad frente al aseguramiento, custodia, mantenimiento correctivo y preventivo estarán a cargo de La CLINICA.

ANESMEDIC en desarrollo de su autonomía técnica y administrativa, se hará responsable por los daños y o deterioro que le cause a los equipos de La CLINICA, que se utilicen en desarrollo del objeto del presente contrato, por malos tratos de los afiliados partícipes, siempre y cuando se demuestre ineficiencia, culpa o dolo en la ejecución de sus actividades.

**DECIMO SEGUNDA. CAUSALES DE TERMINACION:** El presente contrato se podrá dar por terminado por: a) ocurrencia de hechos de fuerza mayor o caso fortuito que generen la suspensión del servicio en forma permanente. b) El incumplimiento de las obligaciones contraídas por las partes. c) Vencimiento del término de duración. d) Cualquiera de las partes podrá dar por terminado el presente contrato unilateralmente en cualquier momento antes de su vencimiento mediante previo aviso con (30) días de antelación, caso en el cual no generará ningún tipo de indemnización.

**DECIMO TERCERA. PROHIBICIONES:** Con la suscripción del presente contrato se configurará una relación intuito personae; ni la CLINICA ni ANESMEDIC podrán ceder total o parcialmente su posición en esta relación jurídica tampoco las obligaciones o derechos derivados de la misma, salvo autorización expresa y escrita de las partes.

**DECIMO CUARTA. EXCLUSION DE RELACION:** Toda vez que el presente acuerdo de voluntades tiene por objeto la prestación de servicios de salud, no genera en ningún caso relación laboral ni prestaciones sociales y por ello los pagos que La CLINICA haga a ANESMEDIC por su ejecución constituyen la única obligación económica que adquiere para con él. PARÁGRAFO PRIMERO: Dado que no existe vínculo contractual entre La CLÍNICA y los afiliados partícipes, cualquier queja sobre la ejecución de los servicios, o el comportamiento en la Institución de este último deberá tramitarse mediante queja escrita motivada dirigida al Coordinador del Contrato quien a su vez la remitirá al comité de quejas y reclamos, para que éste surta el proceso interno definido Estatutariamente.

**DECIMO QUINTA. GARANTIAS:** Una vez suscrito el presente contrato, ANESMEDIC deberá acreditar la afiliación a FESPASDE o en su defecto una póliza de responsabilidad civil profesional por cada uno de los miembros partícipes afiliados que participen en la ejecución de los servicios. Para efectos del amparo de Responsabilidad Civil ANESMEDIC deberá acreditar un valor asegurado no inferior al 10% del valor total calculado del contrato.

**DECIMO SEXTA. RESPONSABILIDAD CIVIL POR EL EJERCICIO PROFESIONAL:**

ANESMEDIC prestará los servicios con autonomía técnica, científica y administrativa; la responsabilidad de carácter civil, administrativo o de cualquier naturaleza que de ella se derive será asumida siempre que se pruebe dolo de su parte y que no actúe causa extraña como elemento exonerante de responsabilidad. PARÁGRAFO PRIMERO: Para efectos de la responsabilidad derivada de la ejecución de los servicios, ANESMEDIC se reserva la facultad de no responder patrimonialmente hasta que haya una sentencia judicial o un documento de conciliación o transacción que así lo ordene. PARÁGRAFO SEGUNDO: ANESMEDIC se reserva la facultad de hacer llamamiento en garantía a los afiliados partícipes cuando sea requerida judicialmente.

**DECIMO SEPTIMA. CERTIFICACION DE PAGO AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL:**

ANESMEDIC certificará mensualmente por medio del revisor fiscal ó su representante legal a un representante de la CLINICA , que se encuentra a paz y salvo por concepto de los aportes al sistema general de seguridad social en los subsistema de salud , pensiones y riesgos profesionales, respetando los criterios normativos de la ley 100 de 1994 y normas complementarias.

**DECIMO OCTAVA. MODIFICACIONES:** Las modificaciones de las cláusulas del presente contrato sindical se harán a través de un contrato modificatorio cuando se presenten y establezcan circunstancias debidamente verificadas y comprobadas.

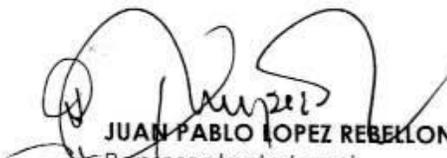
**DECIMO NOVENA. SOLUCION DE CONFLICTOS:** En el evento en que se presenten diferencias entre las partes contratantes, que puedan surgir por razón de la celebración del contrato, su ejecución, desarrollo, terminación o liquidación, y que las mismas no puedan ser solucionadas por las partes mediante arreglo directo, de manera potestativa dichas diferencias se podrán dirimir mediante mecanismos alternativos de solución de conflictos establecidos en el sistema jurídico colombiano , o directamente ante la jurisdicción ordinaria en sus especialidades civil y/o comercial.

**VIGESIMA. PERFECCIONAMIENTO:** El presente contrato se perfecciona a la firma de quienes intervienen en el mismo.

**VIGESIMO PRIMERA. DOMICILIO CONTRACTUAL:** Para todos los efectos de este contrato se fija como domicilio la ciudad de Neiva.

Para constancia se firma en Neiva, a los ocho (08) días del mes de marzo de 2012. La vigencia del presente contrato rige a partir del 01 de enero de 2012.

**LA CLINICA,**

  
**JUAN PABLO LOPEZ REBELON**  
Representante Legal  
Clínica Medilaser S.A.

**ANESMEDIC,**

  
**CRISTY ANDREA PRADA GONZÁLEZ**  
Directora Administrativa  
Anesmedic – Sindicato de Gremio

CONTRATO SINDICAL No. 060 - 2012

CONTRATANTE: E. S. E. HOSPITAL UNIVERSITARIO "HERNANDO MONCALEANO PERDOMO" DE NEIVA.

CONTRATISTA: AGREMIACION SINDICAL DE TRABAJADORES MEDICOS Y PARAMEDICOS DE COLOMBIA "ASMEPCOL" SINDICATO DE GREMIO

DIRECCIÓN: Carrera 9 No. 12 - 62 Barrio Chapinero.

OBJETO: PRESTACIÓN DE SERVICIOS ASISTENCIALES

VALOR: \$2.050.000.000,00

DURACIÓN: CUATRO (04) MESES

Entre los suscritos a saber HUMBERTO EDUARDO GOMEZ CABRERA, mayor, domiciliado en esta ciudad, identificado con la cédula de ciudadanía No. 19.243.561 de Bogotá, Gerente según Decreto No. 346 del 2 de abril de 2008 y acta de posesión No. 115 del 4 de abril de 2008 y por ende en nombre y representación de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL UNIVERSITARIO "HERNANDO MONCALEANO PERDOMO" DE NEIVA - HUILA, creado mediante reconocimiento jurídico según Resolución 085 de 1973 expedida por la Gobernación de Huila y confirmado mediante Resolución 1806 de 1973 expedida por el Ministerio de salud; Transformado en ESE por medio del decreto 730 del 1 agosto 1994 emanado de la Gobernación del Departamento y Constituido como ESE mediante Ordenanza 054 del 24 de noviembre del 1998, NIT. 891.180.268-0, quien para los efectos del presente se denominará EL HOSPITAL, y por la otra NORMAN ALEXIS HERRERA RAMIREZ, identificado con la cédula de ciudadanía número 7.718.752 expedida en Neiva - Huila, domiciliado en la ciudad de Neiva, en su condición de Representante Legal de AGREMIACION SINDICAL DE TRABAJADORES MEDICOS Y PARAMEDICOS DE COLOMBIA "ASMEPCOL" SINDICATO DE GREMIO, con NIT. 900.487.347-5, quien para los efectos del presente CONTRATO se llamará EL SINDICATO, hemos convenido celebrar el presente contrato de naturaleza sindical para la prestación de Servicios Asistenciales, teniendo en cuenta que: 1. El carácter esencial del servicio público de salud, prestado por nuestra institución es mejorar la calidad de vida de nuestros usuarios, dando continuidad a los servicios de salud para garantizar el derecho a la vida, a la seguridad social, a la dignidad humana; 2. Que la Institución no cuenta en su nómina con el personal suficiente y capacitado para prestar el servicio requerido por los usuarios de la institución, y por lo tanto contrata adicionalmente otras personas naturales o jurídicas para cumplir su objeto social, por diferentes modalidades y para recibir de ellas servicios especializados, entre las cuales se encuentra la agremiación sindical de trabajadores médicos y paramédicos de Colombia "ASMEPCOL", quien como organización sindical de integración participa en la promoción del trabajo colectivo. 3. Los representantes de ambas partes están facultados plenamente para celebrar el presente Contrato de naturaleza sindical de conformidad con lo dispuesto en los artículos 373 numeral 3, 482, 483 y 484 del Código Sustantivo de Trabajo, así como el Decreto 1429 del 28 de abril de 2010 y demás normas sobre la materia. Por lo anterior, se acude a suscribir el presente contrato, contenido en las siguientes Cláusulas: PRIMERA- OBJETO: Mediante el presente contrato sindical EL SINDICATO prestará sus servicios asistenciales al HOSPITAL, de acuerdo a la disponibilidad de afiliados partícipes, quienes contarán con disponibilidad asegurada las 24 horas del día, conforme a las necesidades de la Entidad. PARÁGRAFO: Si se llegare a necesitar el trabajo de los afiliados partícipes los sábados y domingos, deberá hacerse presente el afiliado que previamente haya fijado EL SINDICATO. La necesidad de los servicios será determinada por el Gerente o el Subgerente Técnico - Científico y será informada oportunamente a EL SINDICATO. SEGUNDA- VALOR: El valor del presente contrato es hasta por la suma de DOS MIL CINCUENTA MILLONES DE PESOS (\$2.050.000.000) M/Cte. TERCERA: FORMA DE PAGO. El HOSPITAL pagará los servicios al SINDICATO en forma mensual y hasta por 180 horas individuales de cada afiliado, auxiliar de enfermería a razón de \$7.257 hora. PARÁGRAFO PRIMERO: Todo el servicio se cumplirá en

Corazón para servir

Calle 9 No. 15-25 PBX: 871 5907 FAX: 871 4415 - 871 4440 - 871.7469 Neiva - Huila  
www.hospitaluniversitarioneiva.com E-mail: hun@hospitaluniversitarioneiva.com

turnos asistenciales para la prestación de los servicios en el área operativa, los cuales el HOSPITAL pagará en forma mensual al SINDICATO. PARÁGRAFO SEGUNDO: Estos servicios se pagarán dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, luego de la correcta presentación de las facturas o documentos equivalentes, acompañados de certificación de cumplimiento expedida por el Subgerente Técnico Científico. PARÁGRAFO TERCERO: Los afiliados de enfermería del servicio de urgencias según las necesidades del servicio ( soporte Ambu, aumento de usuarios en el servicio de observación adultos por encima de 110 usuarios y en observación pediatría por encima de 21 usuarios; pacientes de aislamiento prescrito), certificados por la Jefe Coordinadora del mismo, se autoriza hasta 250 horas al mes. CUARTA - DURACIÓN: El plazo del presente contrato será de cuatro (04) meses, contados a partir de la suscripción. PARÁGRAFO: La duración del contrato no estará sujeta a prórroga automática ó tácita. QUINTA - RÉGIMEN LEGAL: Los afiliados partícipes del Sindicato, que ejecuten procesos asistenciales en el HOSPITAL se registrarán por las normas establecidas en los artículos 373 numeral 3, 482, 483 y 484 del Código Sustantivo de Trabajo, así como el Decreto 1429 del 28 de abril de 2010 y las demás normas que los adicionen, modifiquen o reformen. En cuanto al régimen de trabajo, de previsión, seguridad social, compensación y prestaciones sociales será el establecido en los estatutos y reglamento del presente contrato sindical, y en consecuencia EL SINDICATO asume con autonomía administrativa, directiva, financiera y técnica la adecuada prestación del servicio. SEXTA - EXCLUSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL: Queda claramente entendido que no existirá relación laboral alguna entre los directivos y afiliados partícipes del SINDICATO o el personal que ejecute procesos asistenciales del objeto del contrato y el HOSPITAL. Sin embargo cuando se presenten hechos o conductas del personal que afecten el servicio se comunicará esta situación al SINDICATO para que tome los correctivos que sean necesarios, en aras de garantizar el normal desarrollo del proceso contratado. SÉPTIMA - OBLIGACIONES DEL HOSPITAL: Serán las siguientes: 1) Informar al SINDICATO, cualquier irregularidad que se presente por razón del servicio prestado por los afiliados partícipes. 2) Pagar oportunamente el costo de los servicios relacionados en la cláusula primera. 3) Facilitar y apoyar a los afiliados partícipes en la ejecución de los servicios contratados. 4) Orientar e indicar las políticas a seguir para la prestación de los servicios contratados, sin que se entienda afectada la autonomía e independencia del SINDICATO. 5) Proporcionar la información necesaria al SINDICATO para efectos de la normal ejecución del contrato. 6) Disponer oportunamente de los materiales, insumos, recursos físicos y tecnológicos necesarios para la prestación del servicio asistencial que presta el SINDICATO. 7) Informar a la Gerencia del SINDICATO cualquier novedad o requerimiento respecto a la ejecución del contrato sindical por parte de los afiliados partícipes. 8) Presentar al SINDICATO en forma escrita y motivada las reclamaciones o quejas sobre el desempeño de los afiliados partícipes que ejecutan los procesos asistenciales contratados para su debido trámite. k) Las demás establecidas dentro de la Ley. OCTAVA - OBLIGACIONES DEL SINDICATO: EL SINDICATO se obliga para con el HOSPITAL A: 1) Prestar el servicio con calidad, eficiencia, eficacia, prontitud y oportunidad, según lo estipulado en el objeto del contrato. 2) Disponer de personal necesario para el desarrollo del proceso contratado, de acuerdo con la propuesta presentada que hará parte integral del contrato. 3). Realizar las actividades propias del proceso se desarrollarán en el horario que se acuerde entre EL SINDICATO y EL HOSPITAL. 4). Elaborar las agendas y los cuadros de turnos y entregarlos a más tardar el día 27. 5) Entregar al interventor cada semana el resumen de las novedades presentadas. 6) Toda novedad debe ser aprobada por la Subgerencia Técnico Científica en las 24 horas hábiles siguientes a la novedad. Las novedades deben presentarse por escrito en original y copia, que debe ser entregada al interventor. 7) Una vez establecidos las agendas y cuadros de turnos para cubrir un servicio contratado con ustedes, cualquier cambio en estos debe ser autorizado por la subgerencia técnico - científica con una antelación de mínimo dos días hábiles. 8) Asumir cumplidamente la compensación por trabajo aportado a los Afiliados y demás personas comprometidas en la prestación de los servicios, conforme a lo establecido en sus propios estatutos y reglamentos que se originan en el contrato asociado y conforme al régimen de trabajo, previsión, seguridad social y compensación adoptado por EL SINDICATO. 9) Atender cualquier recomendación que haga el HOSPITAL relacionada con los afiliados o con las actividades que conllevan el objeto del contrato. 10) Mantener permanentemente informado al HOSPITAL la manera como se prestará el servicio atendido los requerimientos que este haga sobre el ajuste al proceso contratado. 11) Carnetizar a todos los afiliados que hagan parte del proceso asistencial contratado. 12) Afiliar a los afiliados que aporten su trabajo y que se encuentren prestando sus servicios al HOSPITAL, al Régimen de Seguridad Social. 13) Vacunar e inmunizar a sus afiliados que presten su apoyo asistencial en las áreas que así lo requieran. 14)

Suscribir las pólizas correspondientes y pagar los impuestos a que haya lugar dentro de los cinco días siguientes a la suscripción del contrato. 15) Apoyar en el diagnóstico oportuno y mantenimiento integral (hemodinámico, hidroelectrolítico y de temperatura), de los donantes potenciales de órganos y tejidos. 16) Reservar de la información que legalmente fuere reservada, debiendo EL HOSPITAL mantener dicha limitación frente a terceros no autorizados. 17) Observar en ejecución del contrato, el acatamiento de las normas legales y procedimientos establecidos por el Gobierno Nacional, así como las órdenes e instrucciones impartidas por la supervisión del contrato. 18) Atender en debida forma los reclamos que presente la entidad en relación con el servicio contratado y adoptar las medidas correctivas de manera inmediata. 19) Adelantar procesos internos que garanticen la idoneidad del servicio que prestara a la entidad. 20) Designar una persona permanente en la entidad para la supervisión y coordinación del proceso contratado. 21) Proveer los servicios atendiendo las guías de manejo y los protocolos de atención adoptados o aplicados por la ESE. 22) Los servicios deberán prestarse acogiendo los programas y planes de mejoramiento que se establezcan por parte del área de Garantía de la Calidad, sin excepción alguna. 23) Cumplir con el diligenciamiento de todos los registros clínicos y demás información requerida por el Hospital, contribuyendo activamente al proceso de facturación. 24) En la prestación del servicio se deberá velar porque se elabore oportuna y adecuadamente la historia clínica, a partir de las normas establecidas a nivel nacional, e internamente del Hospital. 25) Mantener en buen estado de conservación los equipos u elementos de propiedad del Hospital que sean utilizados por el SINDICATO durante la ejecución del proceso contratado y darle el uso adecuado conforme a la naturaleza de los mismos. 26) Informar oportunamente al interventor del contrato, cuando la ejecución presupuestal haya alcanzado el 80% del valor del contrato. 27) Las demás que surjan en la ejecución del contrato y que sean inherentes a la naturaleza del objeto mismo. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Cuando el HOSPITAL demuestre la asistencia profesional especializada por anesthesiólogo simultáneamente en más de un quirófano, EL SINDICATO deberá pagar al HOSPITAL una multa equivalente al 10% del valor facturado por servicio de anestesia en cirugía programada, se exceptúa en casos de urgencia. **NOVENA - GARANTÍAS:** EL SINDICATO constituirá a favor del HOSPITAL las siguientes pólizas otorgadas por una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia. A) De Cumplimiento por el 10% del valor del contrato, con una vigencia igual a la del mismo, y cuatro (4) meses más. B) Pago de salarios y prestaciones sociales por valor equivalente al 10% del valor del contrato, por el término de duración del contrato y tres (3) años más. C) La calidad del servicio, por el 20% del valor del contrato, con vigencia igual a la del mismo y un año más. Adicionalmente el sindicato deberá contar con un seguro de Responsabilidad Civil, categoría Clínicas y Hospitales, el cual deberá estar vigente durante la ejecución del contrato y sus prorrogas y el monto asegurado no podrá ser inferior al 10% del valor total del contrato. **DÉCIMA - RESPONSABILIDAD POR EL USO DE EQUIPOS.** Los equipos de propiedad del HOSPITAL podrán ser utilizados por EL SINDICATO en cumplimiento del objeto de este contrato, la responsabilidad frente al aseguramiento, custodia, mantenimiento correctivo y preventivo seguirán estando a cargo del HOSPITAL. EL SINDICATO responderá por los daños que le cause a los equipos del HOSPITAL, por malos tratos de los afiliados partícipes del presente contrato, siempre que se demuestre culpa o dolo de su parte. **UNDÉCIMA-INDEMNIDAD:** EL SINDICATO se compromete a mantener indemne al HOSPITAL de todo reclamo, demanda o acción legal que pueda causarle o que surja de la ejecución de este contrato. **DUODÉCIMA - CESIÓN:** El sindicato no podrá ceder total ni parcialmente el contrato o las obligaciones emanadas de él, sin el consentimiento previo, expreso y escrito del HOSPITAL. **DÉCIMA - TERCERA SUPERVISIÓN:** La Supervisión del presente contrato, será ejercida por el Subgerente Técnico Científico, quien vigilará la correcta ejecución de las obligaciones establecidas en el presente contrato y las demás funciones inherentes a su cargo o las que EL HOSPITAL le asigne; entre la que se encuentran: 1) Constatar que los servicios prestados por EL SINDICATO cumplan con la especificaciones señaladas en la oferta y dentro del objeto del presente contrato. 2) Coordinar los servicios ofrecidos por EL SINDICATO, ejerciendo el respectivo control de calidad sobre el objeto contractual. 3) Verificar el cumplimiento de las obligaciones mediante revisión individual de cada uno de los reportes e informes que EL SINDICATO deba presentar, en especial los requeridos para cumplir los pagos pactados contractualmente. 4) Formular las recomendaciones que fueren del caso, tendientes a la debida ejecución contractual. 5) Verificar que todos los afiliados partícipes que hagan parte del proceso contratado se encuentren afiliados al Sistema General de Seguridad Social. 6) Presentar de manera mensual informes ante la Gerencia de la Entidad relacionados con el desarrollo del objeto contractual, y expedir la respectiva certificación a EL SINDICATO. Realizar la respectiva acta de liquidación dentro del plazo estipulado. **DÉCIMA CUARTA - PENALPECUNIARIA:** EL HOSPITAL podrá imponer a EL SINDICATO a título de indemnización



perjuicios una pena pecuniaria equivalente al diez por ciento (10%) del valor del contrato en caso de declaratoria de caducidad o de incumplimiento pecuniaria podrá ser descontado por EL HOSPITAL directamente de los saldos a favor del SINDICATO si los hubiere, o tomados de la garantía. DÉCIMA QUINTA - INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES: EL SINDICATO declara bajo la gravedad de juramento que no se halla incurso en ninguna de las inhabilidades e incompatibilidades previstas en la ley. DÉCIMA SEXTA - SUJECCIÓN A LAS APROPIACIONES PRESUPUESTALES: Las erogaciones correspondientes al pago se harán con cargo al rubro presupuestal No. 1020203 denominado remuneración servicios técnicos - operativo, código No 1020200, según certificado de disponibilidad presupuestal No. 0001 del 01 de enero de 2012, por valor de \$2.050.000.000.oo. DÉCIMA SÉPTIMA - NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO: El presente es un contrato que se rige por las normas civiles y comerciales de acuerdo a lo expresado en el numeral 6 del artículo 195 de la Ley 100 de 1993. Por tener EL SINDICATO autonomía técnica y directa y no existir subordinación entre los afiliados partícipes del SINDICATO y el HOSPITAL, no se constituye vínculo laboral en las relaciones entre estos y el HOSPITAL, por lo que no genera emolumentos distintos al pago del valor determinado en la cláusula segunda y tercera de este contrato. DÉCIMA OCTAVA - MODIFICACIÓN O PRORROGA: Cualquier modificación o prórroga deberá constar por escrito mediante acta suscrita por las partes. DÉCIMA NOVENA - MULTAS: En caso de mora o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato, EL SINDICATO pagará al HOSPITAL, multas diarias y sucesivas por valor equivalente al uno por ciento (1%) del valor del contrato y por el término de diez (10) días, vencidos los cuales se decretará la pena pecuniaria. VIGÉSIMA - CADUCIDAD ADMINISTRATIVA. EL HOSPITAL podrá declarar la caducidad de este contrato cuando se presenten cualquiera de las causas señaladas en el Art. 18 de la Ley 80/93, por incumplimiento grave por parte del SINDICATO de cualquiera de las obligaciones y por causa imputable exclusivamente a ella, si con ello afecta de manera grave y directa la ejecución del contrato; su declaratoria se hará mediante acto administrativo debidamente motivado. En caso de imponerse la caducidad, el HOSPITAL podrá retener los pagos insolutos a favor de EL SINDICATO, para el pago de la cláusula penal pecuniaria que fuere del caso. La declaratoria de caducidad produce como efecto inmediato la terminación del contrato y lleva a su liquidación. La resolución de caducidad prestará mérito ejecutivo contra EL SINDICATO. VIGÉSIMA-PRIMERA - APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE MODIFICACIÓN, TERMINACIÓN E INTERPRETACIÓN UNILATERAL. Este contrato se rige por los principios de terminación, modificación e interpretación unilateral por parte del HOSPITAL contenidos en los artículos 15, 16 y 17 de la Ley 80 de 1993. VIGÉSIMA-SEGUNDA. DOCUMENTOS DEL CONTRATO: Además del contrato perfeccionado, forman parte de este los siguientes documentos: Los estudios previos, la oferta presentada por EL SINDICATO, las garantías, pago de publicación en la gaceta departamental, el certificado de constitución, existencia y representación Legal del SINDICATO, y la fotocopia del RUT y Cédula de Ciudadanía del Representante Legal del SINDICATO. VIGÉSIMA TERCERA-PERFECCIONAMIENTO: Este contrato se perfecciona con su suscripción. Para su ejecución se requiere el registro presupuestal y la aprobación de la garantía de que trata la Cláusula Novena.

Para constancia se firma en Neiva, a los

01 ENE 2012

POR EL HOSPITAL

POR EL SINDICATO

HUMBERTO EDUARDO GOMEZ CABRERA  
Gerente

NORMAN ALEXIS HERRERA RAMIREZ  
Representante Legal

Revisó texto legal de la minuta:

JOSE HERLANDY FERNANDEZ CHARRY  
Jefe de Oficina Asesora Jurídica  
Olga C.

Corazón para servir  
Calle 9 No. 15-25 PBX: 871 5907 FAX: 871 4415 - 871 4440 - 871 7469 Neiva - Huila  
www.hospitaluniversitarioneiva.com E-mail: hun@hospitaluniversitarioneiva.com

