

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 1 de 25	

Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorables Miembros

COMISIÓN SÉPTIMA

CAMARA DE REPRESENTANTES DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

E.S.M.

REF: SOLICITUD DE MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 60 DEL PROYECTO DE LEY 367 DE 2023 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICAN PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES".

Honorables Miembros de la **COMISIÓN SÉPTIMA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES**, un cordial saludo desde el **SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES, EMPLEADOS PÚBLICOS Y SERVIDORES DE LA SALUD (SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ)**, de forma atenta y respetuosa, realizamos las siguientes solicitudes, relacionadas con modificaciones al proyecto de reforma laboral, presentado por el Ministerio del Trabajo, así:

I. PROYECTO DE REFORMA LABORAL

1. El artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, establece lo siguiente:

"...ARTICULO 482. DEFINICION. Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

2. La Doctora **GLORIA INÉS RAMIREZ RÍOS** (MINISTRA DEL TRABAJO), presentó proyecto de reforma laboral, así:

"...ARTÍCULO 60. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 2 de 25	

organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.

Parágrafo transitorio: Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013 y vinculados laboralmente, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.

3. El proyecto de reforma laboral, mencionado en el numeral anterior, tiene como radicación: **Proyecto de Ley 367 DE 2023** "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales".
4. Con el artículo 60 del **Proyecto de Ley 367 DE 2023** "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales"; se prohíbe el Contrato Sindical.
5. El **SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES, EMPLEADOS PÚBLICOS Y SERVIDORES DE LA SALUD (SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ)**, ha celebrado y tiene vigente un contrato colectivo sindical.
6. El **SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES, EMPLEADOS PÚBLICOS Y SERVIDORES DE LA SALUD (SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ)**, en ejecución del contrato colectivo sindical, garantiza y respeta los derechos laborales y de seguridad social de sus afiliados partícipes.

II. PROPUESTA DE CAMBIO DEL ARTÍCULO 60 DEL PROYECTO DE LEY 367 DE 2023

"...ARTÍCULO 60. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 482. DEFINICION. Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión, los derechos prestacionales de los afiliados partícipes y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 3 de 25	

PARAGRAFO 1. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros y a los sindicatos que afecte derechos constitucionales, o que no garantice los derechos mínimos salariales, prestacionales, descanso obligatorio, y seguridad social integral, reconocidos en la ley laboral para los trabajadores regidos por un contrato laboral.

PARAGRAFO 2. Los contratos sindicales, deberán ser producto de negociación entre el sindicato y el empleador, en la cual, siempre se propenderá por garantizar los derechos mínimos de los afiliados partícipes, conforme a la legislación laboral.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Los contratos sindicales celebrados en virtud de los artículos 482 y siguientes de este código, derogados mediante la presente ley, vigentes al momento de entrada en vigencia de la misma, se mantendrán hasta tanto los afiliados y afiliadas partícipes de éstos sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, y/o, sean ajustados conforme a la nueva reglamentación, en los cuales además deberán ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector y sean vinculados laboralmente.

PARÁGRAFO TRANSITORIO 2: Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, que fueron suscritos para proteger la existencia de las Empresas Sociales del Estado, y la conservación de los puestos de trabajo de los afiliados partícipes, cuya duración o prorrogas supere el periodo el tres (3) años, se convertirá a término indefinido, siempre y cuando se garanticen los derechos mínimos establecidos en la presente normatividad para los afiliados partícipes.

III. EJECUCIÓN CONTRATO SINDICAL SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ

3.1. ASPECTOS ESPECIFICOS DE LA ENTIDAD CONTRATANTE HOSPITAL UNIVERSTIARIO SAN JOSE DE POPAYAN -ESE-

Mediante el Acuerdo Número 02 del 4 de febrero de 2004, el Concejo Municipal de Popayán determina que el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado "es una entidad pública, descentralizada del orden municipal, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa", que tiene como misión "ofrecer a la población servicios de salud de alta complejidad con desarrollo tecnológico apropiado en condiciones de eficiencia y oportunidad, con garantía de calidad y a costo razonable".

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 4 de 25	

En el año 1965 se reformaron los estatutos del Hospital, calificándolo como Universitario, enfatizando su carácter de centro de enseñanza y capacitación de profesionales en medicina sanitaria, administración e investigación.

En 1995 el hospital se convirtió en Empresa Social del Estado, sin modificar el déficit presupuestal y sus costos laborales.

Con el advenimiento de la Ley 100 de 1993 y la Ley 60 del mismo año, se inició el desmonte gradual del situado fiscal y su transformación en subsidio a la demanda.

Con la financiación por parte del gobierno nacional se realizó durante los años 2003 y 2004 un ajuste de la planta de personal, paralelamente el hospital se acoge a la ley 550 que le permite congelar sus pasivos laborales y de proveedores, así como funcionar de una manera más adecuada cumpliendo con los pagos salariales y el suministro de medicamentos e insumos.

Así las cosas, después de hacer una breve reseña de lo que es el contrato sindical en Colombia el origen de la entidad contratante, la normatividad vigente que nos rige y la situación en su momento de la entidad contratante; en el año 2006 se produce la salida de los trabajadores oficiales y la contratación de servicios generales por la figura de contrato sindical, lo que asegura el pago de la deuda laboral por la Nación y la firma de un acuerdo de pagos a 10 años del resto de acreencias.

Lo que nos convirtió como pioneros en el sector salud del país en implementar esta modalidad de contratación, el cual fundado el primero de septiembre de 2001 aforando a todos los compañeros de ese entonces y evitando se siguiera con la masacre laboral. En el año 2005 en la administración del Dr. Rodrigo Quiñones presionado por el Gobierno Nacional comienza a plantear una negociación con los 52 trabajadores oficiales que contaba el Hospital ya que se debía buscarle una viabilidad financiera y administrativa a la institución y la solución era llegar a un acuerdo de retiro voluntario compensando mediante una indemnización; después de casi un año de negociación prácticamente el gobierno nacional a través de la Dra. Blanca Cajigas y la administración del Hospital nos ponen entre la espada y la pared; "Son ustedes y aceptan lo que se está proponiendo, o es la liquidación del Hospital.

Es así como entre el diálogo y concertación, previa reunión con todos los trabajadores oficiales llegamos a un acuerdo de retiro voluntario y compensado mediante una indemnización y el compromiso de seguir contratando los servicios con nosotros mediante la modalidad del contrato sindical ratificada con un acta de acuerdo convencional para la celebración del contrato sindical firmada el 15 de febrero de 2006 y ratificada mediante otra acta de complementación convencional sobre contrato sindical firmada a los 26 días del mes

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 5 de 25	

de enero de 2011; las cuales hacen parte integral de nuestra Convención Colectiva de Trabajo vigente, para darnos una garantía jurídica y poder seguir laborando; mediante esta modalidad manteniendo nuestra estabilidad laboral.

3.2. ASPECTOS ESPECIFICOS DE LA ORGANIZACION SINDICAL-SINTRAOEMPUH SAN JOSE

A razón de lo expuesto SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ comienza a desarrollar la contratación sindical inicialmente con 48 compañeros en los servicios de economato, mantenimiento, lavandería y puertas internas. El primero de abril de 2006 y al finalizar el año la administración del Hospital analizando el compromiso y responsabilidad, nos entrega el manejo de la parte asistencial llegando a 164 afiliados.

Poco a poco fuimos creciendo y GENERANDO EMPLEO en un municipio que está en un índice bastante alto de desempleo, hoy la organización sindical cuenta con 739 afiliados beneficiándose del contrato y por ende sus familias que pueden ascender a más de dos mil personas. Además de contribuir a los empleos indirectos requeridos para la prestación de nuestros servicios.

La Organización sindical SINTRAOEMPUH SAN JOSE resalta que mediante este modelo propositivo y alternativo ha contribuido al salvamento del Hospital Universitario San José de Popayán -ESE- y que mantenga una viabilidad administrativa y financiera, continuando a la fecha con calificación "SIN RIESGO FINANCIERO" evaluado por el Ministerio de la Protección Social.

Según el Decreto 036 del 2016, el cual nos obliga a cumplir con una estructura administrativa y capacidad financiera; para poder contratar, SINTRAOEMPUH SAN JOSE como único sindicato reconocido por el Ministerio de Trabajo y por la administración del Hospital, ya que cumplimos con los requisitos establecidos en el Estatuto de contratación del Hospital como son: contar con servidores de planta del Hospital Universitario San José de Popayán -ESE-, prestar nuestros servicios con los afiliados partícipes de los contratos sindicales y con precios de mercado de conformidad con los estudios previos realizados por la entidad.

La Organización Sindical se enmarca en el desarrollo de procesos estandarizados como son: Gestión de Servicios Generales (Lavandería, Recolección de residuos, jardinería, manipulación de alimentos, puertas internas y parqueadero); Gestión de Infraestructura y Tecnología (Infraestructura y Tecnología, Biomédico Baja Tecnología y Biomédico Alta Tecnología); Gestión Asistencial (Auxiliares de Enfermería y Farmacia), Procesos de Apoyo: Gestión de Talento Humano y Calidad, Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 6 de 25	

Financiera, Coordinación de Enfermería) con el liderazgo del actual gerente Doctor Javier Alfonso Garcés Gallego, y el apoyo de los coordinadores de cada proceso y la Junta Directiva en la implementación de cambios, que a través del tiempo han venido siendo necesarios para la modernización en la prestación de los servicios durante estos 17 años, que han permitido dar continuidad a quienes hoy entregaron su estabilidad laboral y demás afiliados. Es tan así que (62) compañeros han mantenido la estabilidad laboral y (26) han logrado su pensión.

SINTRAOEMPUH SAN JOSE aporta al crecimiento de sus afiliados participes, promoviendo la capacitación continua a nivel general y específica al desarrollo de su labor, en aras de generar mayor experticia y oportunidad en la prestación del servicio y presta socorro a sus afiliados en caso de enfermedad, maternidad o casos fortuitos a través de auxilios por calamidad, todo lo anterior, enfocado a contribuir el cumplimiento de la responsabilidad encomendada con la entidad contratante, a través de una cultura organizacional basada en los valores y principios de la Organización Sindical, con un liderazgo a todo nivel de una manera participativa y proactiva todos aportamos desde los diferentes procesos a la construcción estandarizada de una metodología de trabajo con criterios de calidad enfocados al logro de beneficios tanto para el cliente interno (afiliado partcipe) como el externo (entidad contratante - paciente).

IV. PROTECCIÓN A LAS DIFERENTES FORMAS LEGALES DE CONTRATACIÓN LABORAL

En primer lugar, el proyecto de ley sobre reforma laboral, debe proteger las diferentes formas legales de contratación laboral, que gozan de la siguiente protección:

1. La Constitución Política, señaló sobre la libertad de trabajo y empresa, lo siguiente:

“...ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan...”

“...ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 7 de 25	

modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

ARTICULO 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. **Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio**, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos.

La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles. (...)

ARTICULO 333. **La actividad económica y la iniciativa privada son libres**, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.

La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades.

La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.

El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional.

La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación...”.

2. El Código Sustantivo del Trabajo, en materia de contrato de trabajo, señaló:

“...ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. (Artículo subrogado por el artículo 1o. de la Ley 50 de 1990).

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 8 de 25	

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio...”.

3. El Código Sustantivo del Trabajo, en materia de contrato sindical, señaló:

“...ARTICULO 373. FUNCIONES EN GENERAL. Son funciones principales de todos los sindicatos: (...)

3) **Celebrar convenciones colectivas** y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan...”.

“...ARTICULO 374. OTRAS FUNCIONES. Corresponde también a los sindicatos:

1) Designar las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden.

2) **Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los empleadores, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios.**

3) **Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar, y**

4) **Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la Ley.**

“...ARTICULO 482. DEFINICION. Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios {empleadores} o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 9 de 25	

ARTICULO 483. RESPONSABILIDAD. *El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical, responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, salvo en los casos de simple suspensión del contrato, previstos por la ley o la convención, y tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como las que correspondan a cada uno de sus afiliados. Para estos efectos, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente; si no se constituyere, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde de las respectivas obligaciones.*

ARTICULO 484. DISOLUCION DEL SINDICATO. *En caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores continuarán prestando sus servicios en las condiciones estipuladas, mientras dure la vigencia del contrato. La caución que haya prestado el sindicato disuelto subsistirá para garantizar las obligaciones de los respectivos trabajadores...”.*

V. PROTECCIÓN DEL CONTRATO SINDICAL

5.1. CLASIFICACIÓN Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS.

En primer lugar, los sindicatos de Trabajadores o de primer grado se clasifican así:

- De empresa: Cuando están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.
- De industria o por rama de actividad económica: Están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.
- Gremiales: Están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.
- De oficios varios: Están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Sin embargo, sólo se pueden formar en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u Oficio en número mínimo requerido (25 personas) para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.

Adicionalmente, los sindicatos tienen las siguientes funciones:

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSE	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 10 de 25	

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.
2. Propulsar el acercamiento de empleadores y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.
3. **Celebrar** convenciones colectivas y **contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.**
4. Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los empleadores y ante terceros.
5. Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los empleadores y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.
6. Promover la educación técnica y general de sus miembros.
7. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad.
8. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos.
9. Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo.
10. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.
11. Designar las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden.

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 11 de 25	

12. Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los empleadores, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios.
13. Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar.
14. Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la ley.

Finalmente, los sindicatos gozan de la siguiente protección constitucional:

Artículo 39 de la Constitución Política.

Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. ^{SEP}La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica solo proceden por la vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. ^{SEP}No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la fuerza pública.

Artículo 23.4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

Los Estados Partes se comprometen, entre otras cosas, a garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales.

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 12 de 25	

Artículo 22 del Pacto Internacional de derechos Civiles y Políticos.

Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

Artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

1. *Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.*

2. *El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.*

3. *Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.*

Artículo 8 del Protocolo de San Salvador.

Los Estados Partes garantizarán el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección para la protección y promoción de sus intereses.

Artículo 11 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Artículo 1 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

1. *Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.*

2. *Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:*

a) *sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;*

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 13 de 25	

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

5.2. PRIORIDAD EN LA UTILIZACIÓN DE LOS CONTRATOS SINDICALES

El artículo 2.2.2.1.17. del Decreto 1072 del 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo) señaló:

ARTÍCULO 2.2.2.1.17. Evaluación prioridad del contrato sindical. Cuando un empleador o sindicato de empleadores requiera contratar la prestación de servicios o la ejecución de obras, evaluará en primera instancia la posibilidad de celebrar contrato sindical. (Negrillas Fuera del Texto).

En conclusión, el contrato sindical tiene prioridad frente a las demás figuras jurídicas consagradas en la ley.

5.3. PROTECCIÓN DEL CONTRATO SINDICAL

5.3.1. FUNDAMENTO LEGAL.

En primer lugar, los contratos sindicales están consagrados en el código sustantivo del trabajo, así:

ARTICULO 373. FUNCIONES EN GENERAL. Son funciones principales de todos los sindicatos: (...)

3) Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan. (Negrillas Fuera del Texto).

ARTICULO 482. DEFINICION. Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios {empleadores} o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 14 de 25	

ARTICULO 483. RESPONSABILIDAD. *El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical, responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, salvo en los casos de simple suspensión del contrato, previstos por la ley o la convención, y tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como las que correspondan a cada uno de sus afiliados. Para estos efectos, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente; si no se constituyere, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde de las respectivas obligaciones.*

ARTICULO 484. DISOLUCION DEL SINDICATO. *En caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores continuarán prestando sus servicios en las condiciones estipuladas, mientras dure la vigencia del contrato. La caución que haya prestado el sindicato disuelto subsistirá para garantizar las obligaciones de los respectivos trabajadores.*

Adicionalmente, el decreto 036 de 2016 señala:

Artículo 1º. Los artículos 2.2.2.1.16 al 2.2.2.1.32 del Capítulo 1 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 quedarán así:

Artículo 2.2.2.1.16. Definición. *El contrato sindical es el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Es de naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal.*

Artículo 2.2.2.1.22. Acciones y representación. *El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como la representación de los afiliados vinculados para su ejecución.*

Artículo 2.2.2.1.25. De la suscripción del contrato sindical. *El contrato sindical será suscrito por los representantes legales del sindicato y de la empresa de acuerdo con lo establecido en la ley y en sus estatutos.*

5.3.2. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

La Corte Constitucional ha señalado:

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.
 Carrera 6 No. 10N- 142
 Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE
 Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com
 POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 15 de 25	

Sentencia T-303 de 2011 de la Corte Constitucional, con M.P. Juan Carlos Henao Pérez:

“...El Contrato Colectivo Sindical es una forma de contratación colectiva, como lo es el Pacto Colectivo o la Convención Colectiva del Trabajo, y se rige por los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo y el decreto reglamentario 657 de 2006 derogado por el 1429 de 2010 (...)

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

Sentencia T-457 de 2011 de la Corte Constitucional, con M.P. Luis Ernesto Vargas Silva:

“...Es así que el artículo 482 del Código en comento, define el contrato sindical como aquel que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Para la debida celebración de un contrato sindical deben observarse, a título de requisitos formales, que conste por escrito y que uno de sus ejemplares sea depositado en el Ministerio de la Protección Social a más tardar 15 días después de su firma. Sumado a ello, el artículo en mención indica que la duración, revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

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. (...)

Ahora bien, en el contrato sindical intervienen el empresario-empleador y la organización sindical. Las personas que se afilian al sindicato para prestar sus servicios o realizar las obras encomendadas a través de dicho contrato, se denominan afiliados partícipes. Cabría entonces una pregunta: ¿Los afiliados partícipes que están bajo la modalidad del contrato sindical tienen un contrato de trabajo con la organización sindical? La respuesta es no, porque no existe el elemento esencial de la subordinación propio del contrato de trabajo. El afiliado partícipe durante la ejecución del contrato sindical compone el sindicato y se encuentra en un plano de igualdad con éste frente a la distribución de los ingresos provenientes del contrato, al

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 16 de 25	

punto que recibe compensaciones y son sujetos de ciertas deducciones, las cuales para todos sus efectos se asimilan al concepto de salario, de acuerdo con lo definido en la asamblea de afiliados, en el reglamento y en el contrato sindical.

Quiero ello decir que entre el sindicato y los afiliados partícipes no existe como tal una relación empleador-trabajador, pues si se viera desde la óptica contraria comprometería gravemente el derecho de sindicalización en Colombia (artículo 39 Superior), toda vez que quienes se agrupan para defender sus intereses laborales en contra del empleador, resultaría a su vez detentando la figura de patrono a través de la persona jurídica que constituye el sindicato, situación que resulta ser un contrasentido...”

5.3.3. FUNDAMENTO MINISTERIO DEL TRABAJO.

En sentido similar, la cartilla de contratación de servicios personales en el sector público realizada por el Ministerio de Trabajo, señaló:

“...Es importante resaltar que, mientras se lleva a cabo el diseño y la implementación del plan de acción completo frente al proceso de formalización laboral, en las disposiciones legales vigentes existen algunas alternativas a las cuales se puede acudir de manera previa.

Como mecanismo preventivo alternativo y de normalización inmediata se pueden destacar las siguientes: (...) • Contratos sindicales...”

Finalmente, la cartilla del contrato sindical del Ministerio del Trabajo, señaló:

12. *¿Qué clase de sindicatos pueden celebrar contratos sindicales?*

Todos, porque es función de los sindicatos, entre otras, celebrar contratos sindicales.

13. *¿Los afiliados partícipes podrán gozar de los beneficios de convención o de pacto colectivo que tengan pactada una empresa con el sindicato o con los trabajadores?*

Los afiliados partícipes recibirán las compensaciones, auxilios o beneficios acordados en el respectivo contrato sindical entre el o los sindicatos con el empleador o Empresa. Las partes son libres de incluir o no beneficios de convención o de pacto colectivo en dicho contrato sindical.

14. *¿Por cuánto tiempo puede pactarse un contrato sindical entre la empresa o empleador y los sindicatos?*

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 17 de 25	

El contrato sindical puede ser pactado por una duración indefinida, por un término fijo por meses o por años, o también por la duración de la obra o servicio que se contrate...”.

5.4. DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO COLECTIVO SINDICAL Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO¹.

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

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

- El contrato de trabajo puede ser verbal y el contrato colectivo sindical tiene que ser siempre escrito.
- El contrato de trabajo se celebra con el trabajador y el colectivo sindical se celebra entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos”.
- El contrato colectivo es solemne por cuanto según el artículo 482 C.S.T., uno de sus ejemplares tiene que depositarse ante el Ministerio del Trabajo, mientras el contrato individual no requiere de esta solemnidad.
- Según el artículo 22 del C.S.T. el contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal. En el contrato colectivo sindical, quien se obliga es el sindicato a través de su representante legal actuando en nombre de los afiliados que participan en el contrato sindical.
- En el contrato colectivo sindical, la relación jurídica entre contratante y contratista es equitativa. En el contrato individual del trabajo se configura una relación de subordinación y dependencia del trabajador con respecto al patrono.
- En el contrato colectivo sindical se presentan dos tipos de relaciones: una entre el afiliado y su sindicato y otra entre el sindicato y el contratante, mal denominado empleador en el

¹ Sentencia T-303 del 28 de abril de 2011 de la Corte Constitucional, M.P. JUAN CARLOS HENAO PÉREZ.

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 18 de 25	

artículo 482 C.S.T., aunque en ocasiones la relación del afiliado con su sindicato puede convertirse en un verdadero contrato individual de trabajo.

- Los dos contratos pueden asemejarse en que la duración, revisión y extinción del contrato colectivo sindical puede regirse por las normas del contrato individual. (inciso final, artículo 482 C.S.T.) [L SEP]
- De otra parte, según el artículo 483 C.S.T., el sindicato de trabajadores que suscriba un contrato sindical responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo, como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, y tiene personería para ejercer tanto los derechos como las acciones que le correspondan a cada uno de sus afiliados. [L SEP]
- Cuando se celebra un contrato colectivo sindical, las condiciones en que se pacta no son de subordinación y dependencia como en un contrato individual de trabajo, sino que los términos de la negociación son fruto de una concertación en igualdad de condiciones, entre el representante legal del sindicato y la empresa contratante, que según el artículo 482 C.S.T. consiste en un sindicato patronal.

5.5. DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO COLECTIVO SINDICAL Y LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO².

En sentencia de junio 24 de 1976, al establecer las diferencias del contrato colectivo sindical con la convención colectiva, la Corte Suprema de Justicia dejó en claro que en el Contrato Colectivo del trabajo la organización sindical también puede representar a trabajadores independientes, así:

“Mas lo que en últimas viene a diferenciar, de manera clara y ostensible, la convención colectiva del contrato sindical y a establecer una enorme distancia entre las dos figuras jurídicas, es el hecho de que, en la primera, el sindicato actúa en representación de los trabajadores pertenecientes a la empresa, es decir, vinculados a ella por sendos contratos individuales de trabajo, en tanto que, en la segunda, la organización sindical puede representar a trabajadores independientes, sin nexo alguno con la beneficiaria del servicio, pues el vínculo contractual se establece únicamente entre la entidad empresarial y el sindicato, sin consideración a las personas que en calidad de socio formen parte de éste”.

² Sentencia T-303 del 28 de abril de 2011 de la Corte Constitucional, M.P. JUAN CARLOS HENAO PÉREZ.

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 19 de 25	

5.6. GARANTÍA CONSTITUCIONAL Y LEGAL DE PROTECCIÓN DE LAS DISTINTAS MODALIDADES DE TRABAJO.

La Constitución Política de Colombia ha protegido el derecho al trabajo en las distintas modalidades de trabajo, así:

La Constitución Política de 1991, declara desde su artículo 1 que Colombia "es un Estado social de derecho". Este precepto no solamente impone la conformación de una estructura orgánico-institucional que se encargue de administrar servicios y de adelantar intervenciones en el campo económico y social, para venir así a abandonar el esquema del Estado Liberal del siglo XIX, según el cual el Estado debía dejar libre, en sus relaciones con la Sociedad, a ésta de manera que su función se limitara a mantener el orden público interno y a garantizar la integridad nacional frente a la agresión externa, esquema que ya en nuestro país había comenzado a ser desmontado desde la Reforma Constitucional de 1936. Esta transformación política y jurídica ha llevado a consagrar el Estado Social de Derecho, para asegurar la inviolabilidad de las libertades y derechos humanos y adelantar todas las acciones que tiendan a lograr su efectividad total, para buscar que se realicen al mismo tiempo las exigencias de la justicia social.

Esto último confiere al Estado Social de Derecho un papel de promotor del desarrollo y la justicia sociales, para combatir las desigualdades humanas con sus mecanismos políticos y económicos. En esta órbita de aspiraciones políticas y sociales se encuentra en un plano prevalente al Trabajo, que es en las sociedades un elemento esencial en el orden de la convivencia humana. El Trabajo resulta primordial en razón de que posibilita los medios de subsistencia, y la calidad de ésta, para el mayor número de la población; en razón de que es un factor económico del cual dependen de manera general el crecimiento y desarrollo económicos; y en razón de que de él se desprenden variadas y complejas relaciones sociales concurrentes y divergentes en punto a los intereses que en ellas se traban. Esta naturaleza básica del Trabajo, reconocida por el Constituyente desde el preámbulo de la Carta, en su contenido finalístico manifiesta su propósito de asegurarlo, de manera prioritaria, en la enumeración entre otros objetivos del Estado, antecedido sólo del derecho a la existencia individual ("vida") y colectiva ("convivencia").

El texto constitucional regula el trabajo, en varias disposiciones que permiten, como primera precisión, distinguir entre la libertad de trabajo, el derecho al trabajo y el deber de trabajar:

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 20 de 25	

1. Libertad de Trabajo.

La libertad de trabajo fue consagrada como uno de los derechos del hombre desde la Declaración de Derechos de la Constitución Francesa de 1793 que expresó: artículo 17: "Ninguna clase de ocupación, empleo y oficio puede ser prohibida a los ciudadanos.", artículo 18: "Cada uno puede disponer a su arbitrio de su tiempo y servicio; pero no puede venderse a sí mismo ni ser vendido. Su persona es propiedad inenajenable. La ley no reconoce el estado de servidumbre; entre el que trabaja y el que emplea solamente puede existir un comercio por servicios que hayan de prestarse y la compensación que por ello haya de darse". Posteriormente fue reconocida por la Constitución Mexicana de Querétaro (1917), la que en su artículo 4 la consagró diciendo que "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria o comercio o trabajo que le acomode". En conclusión, la Libertad de Trabajo en sus orígenes fue considerada como una garantía de contenido prevalentemente económico que aseguraba que los fines de la realización individual del hombre pudiesen cumplirse conforme a sus designios e intereses.

Al resultar la Libertad de Trabajo un ideal difícil de lograr en su plenitud dentro de los regímenes liberales fundados sobre las reglas de la competencia capitalista, y regidos por las leyes de la oferta y la demanda sobre el mercado de trabajo por su cantidad y calidad, los abusos cometidos en perjuicio de los trabajadores impusieron un cambio radical en las relaciones jurídicas dentro de los ámbitos del Derecho Constitucional y del Derecho Laboral, que obligaron al Estado a reconocer y garantizar no sólo dicha libertad, sino a regular al mismo tiempo todas las formas de contratación y empleo, tanto en lo individual como en lo colectivo, para defender la dignidad del trabajador y para obligar a la utilización racional de los recursos humanos, con miras en el pleno empleo dentro de políticas de ingresos y salarios, conforme a las cuales el desarrollo económico tuviera como objetivo principal la justicia social y el mejoramiento armónico e integrado de la comunidad y de las clases proletarias en particular.

En la actualidad, la libertad de trabajo comprende dos aspectos: El primero, que otorga al hombre la libertad o derecho para escoger profesión, oficio u ocupación, según su parecer, actitudes, gustos o aspiraciones; sin perjuicio de que la ley pueda imponer la obligación de competencia o habilitación requeridas de acuerdo con cada actividad (art. 26 C.N.). El segundo aspecto, se refiere a que la libertad de trabajo no puede traer consigo el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre. De suerte que es fundamental, que, en la ejecución de su relación laboral, el trabajador conserve su persona y su libertad, sin perjuicio de que deba desempeñar su labor bajo la autoridad del empleador, quien no puede atentar contra la libertad personal de aquél. Los artículos 16 y 17 de la C.N., prevén el derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que las que imponen los

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 21 de 25	

derechos de los demás y el orden jurídico, y la prohibición de la esclavitud y la servidumbre respectivamente, de cuya interpretación sistemática, se deduce la libertad de trabajo, en concordancia con lo previsto en el artículo 26 del mismo Estatuto Superior, según el cual toda persona es libre de escoger profesión u oficio. Se entiende por libertad de trabajo, de acuerdo con la Carta, una expresión de la personalidad, voluntaria y no sometida a dominio o imposición ni del Estado ni de los particulares, para escoger profesión y oficio.

2. Derecho al Trabajo.

El derecho al trabajo tiene una historia accidentada. Se han presentado dificultades para incluirlo en los textos constitucionales, como fue el caso de la República Federal de Alemania, donde se consideró inconstitucional, con base en el criterio de que resultaba extraño a la estructura económica prevista en la misma constitución. El siglo XIX, muestra el esfuerzo realizado para que este derecho, tenido por revolucionario y desestabilizador, pudiera alcanzar rango constitucional sólo a partir de la presente centuria y como resultado de la función social impuesta a la economía, al rediseñarse el Estado Liberal, convirtiéndolo en un Estado garantizador, también denominado Estado Social de Derecho. En adelante, en ese marco, adquiere el derecho al trabajo la dimensión de un logro del reformismo acordado, o, en las voces de la Constitución colombiana, concertado, (art. 55 C.N.), para resultar compatible con la libertad de empresa y las economías de mercado.

El artículo 25 de la C.N. consagra el derecho y deber del trabajo, indicando que gozarán de la especial protección del Estado. El Derecho al Trabajo, se reconoce a toda persona "en condiciones dignas y justas", y en un desarrollo posterior más detallado, trae la Carta Política, disposiciones, tales como el artículo 52, que consagra el derecho al aprovechamiento del tiempo libre, es decir, del no trabajo, reconociendo en favor de los trabajadores y de las personas en general, el derecho a la recreación y a la práctica del deporte; el artículo 54 que impone la obligación al Estado y a los empleadores de ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran y al Estado en especial la obligación de propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud; el artículo 55, que garantiza el derecho a la negociación colectiva y el deber del Estado de concertar los conflictos colectivos del trabajo; el artículo 56, que garantiza el Derecho de Huelga; el artículo 57 que autoriza al legislador para propiciar la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas; el artículo 58 que obliga al Estado a proteger y promover las formas asociativas y solidarias de la propiedad; que constituyen previsiones del Constituyente, orientadas todas a fijar las condiciones generales del Derecho al Trabajo en la Sociedad Colombiana.

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 22 de 25	

Especial mención requiere el artículo 53 de la Constitución Nacional, frente a las acciones que se analizan. Esta norma ordena al Congreso expedir un estatuto del trabajo que tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios constitucionales: igualdad de oportunidades; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad de derechos laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; interpretación favorable al trabajador; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajo del menor. Todos estos principios consolidantes del Derecho al Trabajo tienen por mandato expreso de la Carta, rango constitucional. De otra parte, entendido en el sentido de que no se sacrifican tampoco las demás libertades del hombre, el Derecho al Trabajo depende de elementos objetivos como las posibilidades fiscales del Estado y las variables económicas y sociales generadoras de empleo.

Ahora bien, no cabe duda que el derecho del trabajo es una manifestación de la libertad del hombre y por tanto en último término tiene su fundamento en la dignidad de la persona humana. De ahí que su constitucionalización haya sido el resultado de un largo y difícil proceso histórico, en cuyo fondo aparecen las grandes luchas políticas y sociales por la libertad del hombre. Por eso se ha señalado que, en el marco de la libertad económica consagrada por el Estado Liberal, la libertad de trabajo es el instrumento para que se realicen los fines individuales y el Estado sólo debe establecer reglas que permitan a cada hombre un salario suficiente para satisfacer sus necesidades. En una evolución posterior, históricamente se considera el trabajo como una función social en que se conjugan el derecho y el deber de trabajar, con la especial protección de un Estado que interviene en la vida económica y social.

Analizado desde este punto de vista, el derecho del trabajo implica el derecho a obtener un empleo. Pero ello no quiere decir, como también se encarga de esclarecerlo la doctrina, que este derecho implica que exista una prestación u ofrecimiento necesario de trabajo a todo ciudadano que se halle en condiciones de realizarlo. Aparece únicamente bajo la virtualidad que le presta el principio de acceso a los cargos según el mérito y capacidad de los aspirantes, requisitos que tienen su aplicación más rigurosa en el ámbito público. En el sector privado, inclusive bajo las formas relativas de libertad de empresa que coexisten con la dirección económica a cargo del Estado, el derecho del trabajo se ejercita dentro de la libertad de contratación que le permite al empresario la facultad de elegir entre los aspirantes al trabajo, aún en el supuesto de que tal elección deba efectuarse entre quienes se hallen en determinadas circunstancias. Por tanto, este derecho fundamental no llega hasta el extremo de tutelar la aspiración de acceder a un empleo público o privado, pues ello desbordaría el

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 23 de 25	

legítimo alcance de su concepción y el marco de las demás libertades y garantías consagradas en el Estatuto Fundamental.

3. Deber de Trabajar.

El Deber del Trabajo, consagrado en el artículo 25 de la Carta, de algún modo resulta una fórmula de equilibrio frente al reconocimiento del Derecho al Trabajo. Si éste se admite, aquél se exige. ¿Pero qué es propiamente la obligación del trabajo? No puede ser la posibilidad de imposición de trabajos forzosos y debe distinguirse también de la posibilidad de obligar al cumplimiento de determinadas actividades laborales con el fin de obtener ciertos beneficios, tal es el caso de las tareas de prestación de servicios cívicos, que no pugna con la Constitución³.

Finalmente, la Corte Constitucional ha protegido las Distintas Modalidades de Trabajo, así:

El trabajo goza de amplia protección en la Constitución, pues define su naturaleza jurídica a partir de una triple dimensión. Así, la lectura del preámbulo y del artículo 1 superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.

La simple descripción de la naturaleza del trabajo en la Constitución evidencia que el marco de protección Estatal no solamente se agota en la defensa de los derechos de los trabajadores dependientes sino también en la efectividad de su ejercicio independiente. En efecto, si se entiende el trabajo como un instrumento para obtener los recursos necesarios para lograr una vida digna y como un mecanismo de realización personal y profesional, es lógico concluir que son objeto de garantía superior tanto el empleo como todas las modalidades de trabajo lícito. De hecho, la propia Carta de 1991 protege la empresa (artículo 333) como herramienta de trabajo base del desarrollo económico, con función social; salvaguarda los derechos de los trabajadores vinculados a la empresa con un mínimo de

³ Sentencia T-014 del 28 de mayo de 1992 de la Corte Constitucional, M.P. FABIO MORON DIAZ.

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 24 de 25	

derechos irrenunciables e intransferibles (artículos 53 y 54) y establece un mínimo de condiciones laborales para los trabajadores al servicio del Estado (artículos 122 a 125).

Así las cosas, la protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo o de exigirle al Estado el mínimo de condiciones materiales que se requieren para proveer su subsistencia en condiciones dignas, sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada.

Eso muestra, entonces, que las distintas modalidades de trabajo y la forma de hacer efectivo su valor, el principio y el derecho-deber, corresponde principalmente al legislador, quien goza de un importante margen de libertad de configuración dentro de los parámetros constitucionales establecidos en beneficio de los derechos y las condiciones laborales mínimas y, también, desde el punto de vista subjetivo, a partir del respeto del núcleo esencial que lo identifica.

Dicho de otra manera, dada la textura abierta del trabajo y su especial naturaleza, el legislador tiene amplia potestad de configuración normativa del mismo, pero ese grado de amplitud dependerá de si se trata de hacer efectivas las políticas públicas de empleo o de concretar la protección del derecho subjetivo al trabajo. De esta manera, si el legislador busca definir reglas dirigidas a materializar el desarrollo progresivo de mejores condiciones laborales, de acceso al pleno empleo y del trabajo como instrumento para garantizar un orden político, económico y social justo, su margen de valoración es más amplia porque goza de mayor libertad de configuración, mientras que si la ley pretende regular las particularidades de la relación de trabajo y las condiciones individuales en las que se desenvuelve la relación de empleador y trabajador, el margen de libertad se reduce porque se limita al cumplimiento de requisitos constitucionales mínimos obligatorios y exigibles por vía judicial.

En conclusión, la protección de las distintas modalidades del trabajo que la Constitución consagra muestra que el legislador tiene dos campos distintos de regulación. De un lado, es claro que la ley no está obligada a regular formas precisas o únicas de acceso al empleo, puesto que, desde el punto de vista de las fuentes de trabajo, el legislador tiene un amplio margen de libertad de configuración normativa Y, de otro lado, desde el punto de vista de protección del derecho subjetivo al trabajo, la ley está limitada por las reglas previstas

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	PD-GDG-DC-014
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	1
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Mayo de 2020
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 25 de 25	

directamente en la Constitución porque existen garantías mínimas de especial protección a la relación laboral⁴

Atentamente,


JAVIER PINO BRAVO
 Presidente
 SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ




EDISON ARTEAGA CORDOBA
 Secretario General
 SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ

⁴ Sentencia C-614 del 2 de septiembre de 2009 de la Corte Constitucional, M.P. JORGE IGNACIO PRETEL CHALJUB.

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142

Primer Piso – Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 8200808 - 8234508 Ext. 186 Email: presidenciasintraoempuh@gmail.com

POPAYÁN- CAUCA