



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,

H A C E S A B E R:

Que el cuatro (4) de diciembre dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-001-2022-00313-01 P.T. No. 20.766
NATURALEZA: FUERO SINDICAL ACCIÓN DE REINTEGRO.
DEMANDANTE: FREDDY ORLANDO DELGADO SANCHEZ.
DEMANDADO: SINDICATO DE PROFESIONALES Y OFICIOS DE LA SALUD - ACTISALUD.

FECHA PROVIDENCIA: CUATRO (4) DE DICIEMBRE DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO:** CONFIRMAR en este sentido la sentencia proferida por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA el día 06 de octubre de 2023. **SEGUNDO:** CONDENAR en costas en esta instancia, al no prosperar el recurso de alzada, a la parte demandante, fijando como agencias en derecho, la suma de \$400.000.00 a favor de ACTISALUD, y a cargo del demandante FREDDY ORLANDO DELGADO SÁNCHEZ, de conformidad con el art. 365 del CGP.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy once (11) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy trece (13) de diciembre de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta
SALA LABORAL

Proceso: Especial de fuero sindical- Acción de reintegro
Rad. Juzgado. 54001-31-05-001-2022-00313- 00
Rad. Interno: 20766
Juzgado: Primero Laboral Circuito de Cúcuta
DTE/ FREDDY ORLANDO DELGADO
DDO/ SINDICATO ACTISALUD
Asunto: APELACIÓN DE SENTENCIA

JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE

San José de Cúcuta, cuatro (04) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia de fecha 06 de octubre de 2023, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta dentro del proceso especial de fuero sindical- acción de reintegro ordinario laboral presentado por el señor FREDDY ORLANDO DELGADO contra el SINDICATO DE PROFESIONALES Y OFICIOS DE LA SALUD DE NORTE DE SANTANDER “ACTISALUD” y LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ.

I. ANTECEDENTES

El demandante presentó demanda especial de fuero sindical- acción de reintegro en contra del contra el SINDICATO DE PROFESIONALES Y OFICIOS DE LA SALUD DE NORTE DE SANTANDER “ACTISALUD” y LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ pretendiendo que se ordene al primero “restablecer los derechos de mi representado y REINTEGRARLO al cargo que venía ocupando o a uno de superior jerarquía y a pagar los salarios dejados de pagar desde el mes de julio y los que se causen periódicamente, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 408 del CST”, así como “la reliquidación y pago de la prima de navidad, vacaciones, prima de servicios, bonificación por servicios prestados, cesantías e indemnización moratoria de las cesantías, aportes a la seguridad social en salud y pensión desde el mes de julio de 2022 y demás prestaciones periódicas y de tracto sucesivo que se causen hasta que quede en firme la sentencia que profiera el señor juez”.

II. HECHOS

Para fundamentar su causa petendi, la empresa demandante adujo los siguientes hechos:

1. Refirió que en cumplimiento de las funciones asistenciales como prestador del servicio público de salud, fue vinculado a la Empresa Social del Estado Hospital Universitario Erasmo Meoz desde el 01 de noviembre de 2005 hasta el 30 de septiembre de 2011 con la organización cooperativa COBADESA, posteriormente desde el 10 de octubre hasta el 31 de diciembre de 2011; con la organización sindical SINDENORT desde el 01 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2012 y desde el 10 de enero de 2013 hasta el 09 de agosto de 2013; con la organización sindical SINTRASALUD desde el 09 de noviembre de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2020; con la organización sindical ASGOC desde el 01 de enero al 31 de diciembre de 2021 y 6° Con la organización sindical ACTISALUD desde el 01 de enero hasta el 30 de junio de 2022 por disposición de la gerencia de la ES HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ con un contrato aparente.
2. Que ACTISALUD se fundó el 26 de marzo de 2022, comunicándose al empleador ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ el día 31 del mismo mes y año, y se depositó mediante acta 028 del 06 de mayo de 2022.
3. Que el 05 de mayo de 2022, la ESE Hospital Erasmo Meoz emitió respuesta a la solicitud de descuento sindical por parte del sindicato, informando al sindicato sobre la existencia de un contrato sindical suscrito entre la ESE y la organización sindical ACTISALUD.
4. Informó que fue electo presidente de la organización sindical según consta en la nómina de la junta directiva y acta de fundación de SINTRASANORT.
5. Que no fue incluido en la programación de los turnos de AUXILIARES DE ENFERMERIA desde el 1° de julio de 2022, turnos que determinaban quién continuaba y quién salía según capricho del señor gerente del hospital Erasmo Meoz.
6. Que el 29 de agosto de 2022, ofició al sindicato (supuesto empleador) sobre la garantía del furo sindical solicitando el reintegro al empleo sin que se haya emitido una respuesta por parte de la supuesta entidad sindical.
7. Que el 06 de agosto de 2022, la organización sindical ACTISALUD, confirma el recibido de la comunicación con la que se anexan los documentos de fundación del sindicato SINTRASANORT.
8. Que el 19 de septiembre de 2022, la organización sindical ACTISALUD negó la petición de reintegro.
9. Que mediante acuerdo 004 del 22 de febrero de 2021 fue modificada la estructura administrativa de la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ en cumplimiento a los estándares de acreditación, la alineación del mapa de procesos y la plataforma estratégica, según el objeto social de la empresa estatal del orden departamental.

III. CONTESTACIÓN DEL DEMANDADO

La entidad demandada SINDICATO DE PROFESIONALES Y OFICIOS DE LA SALUD DE NORTE DE SANTANDER “ACTISALUD” a través de su apoderado judicial, contestó la demanda oponiéndose a todas las pretensiones, alegando que entre el señor FREDDY ORLANDO DELGADO SANCHEZ y ACTISALUD se celebró un Convenio de Asociación bajo registro N°7160-2022 la cual, se pactó por un término de seis (06) meses, entre el 01/01/2022 y el 30/06/2022, el cual se originó por el Contrato Colectivo Sindical N°041 de 2022 suscrito entre la E.S.E. H.U.E.M y ACTISALUD, para la prestación de los servicios asistenciales de auxiliares de enfermería por parte de los afiliados partícipes de esta organización sindical.

Informó que el señor FREDDY ORLANDO DELGADO SANCHEZ se encontraba meramente en calidad de afiliado partícipe de ACTISALUD, por lo tanto, no se encontraba aforado como lo señala el artículo 406 del CST subrogado por la Ley 50 de 1990 y modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, por ende, no ostenta la calidad de fundador, no fue inscrito con anterioridad en el registro sindical, no es miembro de la Junta Directiva, ni se encuentra en comisión de reclamación de la organización sindical denominada SINDICATO DE PROFESIONALES Y OFICIOS DE LA SALUD DE NORTE DE SANTANDER – ACTISALUD.

Frente a la solicitud de reintegro por fuero sindical, indicó que a la luz del artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo, no se le comunicó oportunamente a ACTISALUD sobre la constitución del sindicato SINTRASANORT, ni se recibió comunicación alguna por parte de la autoridad administrativa; que ACTISALUD conoció de la constitución de SINTRASANORT hasta el 15/07/2022, fecha posterior a la terminación de la relación jurídica originada mediante el convenio de asociación N°7160-2022 para la ejecución del aludido contrato sindical N°041-2022 con vigencia hasta el 30/06/2022 y la decisión unilateral de dar por fenecido el convenio de asociación no fue un capricho de ACTISALUD fue meramente por expiración del tiempo pactado en el mismo, es decir se procedió con fundamento legal como lo señalan los artículos 46 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como excepciones de mérito propuso las que denominó INEXISTENCIA DE LA CAUSA JURÍDICA PARA INICIAR LA ACCIÓN, BUENA FE, COMPENSACIÓN Y LA GENÉRICA.

Mediante auto de fecha 21 de febrero de 2023, el A quo resolvió declarar como probada la excepción previa de falta de reclamación administrativa propuesta por el HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ y por tanto, ordenó la desvinculación de dicha entidad del presente proceso.

IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitada la Litis, el Juzgado de conocimiento que lo fue el PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO CÚCUTA, en sentencia de fecha 06 de octubre

de 2022 resolvió declarar probada la excepción de inexistencia de causa jurídica para iniciar la acción propuesta como medio de defensa por el SINDICATO DE PROFESIONALES Y OFICIOS DE LA SALUD DE NORTE DE SANTANDER -ACTISALUD-, y en consecuencia absolvió a la entidad de todas las pretensiones incoadas en su contra por el señor FREDDY DELGADO.

Para fundamentar la anterior decisión, argumentó que de las pruebas arrojadas al proceso, está clara la creación de la asociación Sintrasinor, que se encuentra reconocida, inscrita ante el Ministerio; que está debidamente probado que el demandante ejercía en ese momento como Presidente de dicha Asociación Sindical, pero que no se demostró que la misma hubiere cumplido con la obligación impuesta en el artículo 363, respecto de haberle comunicado a Actisalud la creación de dicha asociación sindical y por tanto, no surte efectos el fuero sindical aquí reclamado,

V. RECURSOS DE APELACIÓN

El apoderado judicial del demandante, inconforme con la decisión, interpone recurso de alzada y solicita su revocatoria en forma total, alegando que se evidencia en el expediente que según acta de asamblea general del mes de noviembre de 2021 el Sindicato Actisalud cuenta con 432 asociados partícipes, de los cuales no hace parte el demandante, como quiera que él se encontraba vinculado a través de otro sindicato denominado Asgot, con quien terminó su vinculación el 31 de diciembre de 2021, y continuó laborando para el hospital en el año 2022, y que el demandante nunca suscribió un contrato de asociado partícipe con Actisalud, como así lo confesara la parte demandada, en cuanto a que el trabajador nunca quiso firmar un contrato, ya que "dilató la firma del contrato", es decir, Actisalud es un empleador aparente frente al verdadero empleador que desde el 2005 venía mal utilizando las normas laborales con el fin de desnaturalizar las relaciones laborales en el hospital, como quiera que la ESE hospital Erasmo Meoz, es una entidad prestadora del servicio público de salud y dentro de sus empleos misionales está la del personal asistencial, es decir, los médicos, enfermeros, especialistas y auxiliares del área de la salud, del cual hace parte el demandante y en ese orden de ideas, el verdadero empleador era el HOSPITAL, pero quien terminó despidiendo al trabajador fue Actisalud, quien se arrogó el despido sin que fuera asociado partícipe.

Indicó que teniendo en cuenta que para el caso en concreto, estamos frente a un tema de contrato realidad frente al hospital Erasmo Meoz y que este tipo de tercerización laboral se encuentra prohibida por nuestra legislación, que no se encuentra permitida ninguna organización sindical, ni cooperativa, ni empresa prestadora de servicios temporales, como es el suministro de trabajadores en misión, a ninguna entidad tal como lo establece la Ley 1429 del año 2010, y que en ese orden de ideas el demandante no hacía parte de dicha organización sindical Actisalud.

Por otra parte, en cuanto a la terminación del contrato por expiración del contrato sindical 040, indicó que Actisalud actualmente ha prestado el servicio ininterrumpidamente desde que tomó el contrato 040 en enero 2022 y que a la fecha sigue prestando el servicio.

VI. CONSIDERACIONES

Sea lo primero señalar, que el numeral 2º del art. 2º del C.P. de T. y de la S.S. modificado por el art. 2º de la Ley 712 del 2001, dispuso que la competencia para conocer los asuntos que se ventilan por medio del procedimiento especial de fuero sindical, está dada a los jueces ordinarios laborales. De igual forma, el trámite a seguir lo regulan los arts. 113 a 118B, del C.P. del T. y de la S.S., modificados por los artículos 44 al 50 de la Ley 712 de 2001.

Así las cosas, **el problema jurídico a resolver** se concentra en establecer si en este caso es procedente la acción de reintegro a favor del señor FREDDY ORLANDO DELGADO y en contra de ACTISALUD.

NORMATIVIDAD FUERO SINDICAL

En este sentido, es menester recordar que el art. 405 del C.S.T. define la figura del fuero sindical como «*la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo*».

Así mismo, debe tenerse en cuenta que, con la mencionada acción especial de levantamiento de fuero o de permiso para despedir a un trabajador amparado por la garantía de fuero sindical, como ocurre en el asunto sub lite, se busca amparar a un trabajador particular o a un servidor público, sea trabajador oficial o empleado público, directivo de una organización sindical o miembro de su comisión de reclamos, **respecto de quien su empleador pretenda terminar su relación laboral**, aduciendo para ello una justa causa tipificada como tal, según el artículo 410 del C. S. del T. modificado por el artículo 8º del Decreto 204 de 1957, brindándosele la garantía de someter a consideración del Juez del Trabajo lo argumentado por el patrono interesado en la desvinculación de aquel para que, previo el trámite del proceso especial previsto para ello, el respectivo operador judicial determine si debe o no conceder el permiso solicitado en la demanda formulada por el empleador, todo ello gracias a la especial protección que se le ofrece a los trabajadores aforados conforme a lo ordenado en la Constitución Política y en la ley así como en el procedimiento especial que se haya acordado en la negociación colectiva para tal efecto, que debe estar revestido de las garantías del derecho al debido proceso y de defensa tanto para la organización sindical como para el empleador.

Por otra parte, el artículo 406 del C.P.T y de la S.S. señala que trabajadores se encuentran amparados por la garantía sindical:

«ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL.:
Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador».

El artículo 410 del Código Sustantivo de Trabajo consagra las causales consideradas como justas para que el juez laboral otorgue autorización a un empleador para despedir a un trabajador que se encuentre amparado por el fuero sindical, siendo estas las siguientes:

- «a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y
- b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato».

CASO CONCRETO

El señor FREDDY ORLANDO DELGADO SÁNCHEZ interpone acción especial de fuero sindical para que se ordene a su empleador ACTISALUD su reintegro por haber sido despedido a pesar de su calidad de aforado como presidente en la Junta Directiva del Sindicato SINTRASANORT, alegando que ejerce labores en la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ en virtud de un contrato sindical celebrado entre esa entidad y ACTISALUD, del cual no se asignaron más turnos desde julio de 2022 y con ello se materializó su despido.

En el presente asunto, el A Quo resolvió que el trabajador no estaba amparado por fuero sindical en la medida que la inscripción del sindicato

SINTRASANORT no fue notificada a ACTISALUD y por tanto, mal podría serle oponible a esta última la alegada calidad de aforado que reclama el demandante.

Son hechos demostrados que el señor FREDDY ORLANDO DELGADO SÁNCHEZ viene prestando servicios en la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ como auxiliar de enfermería, pero mediante vínculos con cooperativas de trabajo, contratos de prestación de servicios y más recientemente con Sindicatos en calidad de afiliado partícipe; acorde a las pruebas, el último vínculo se suscitó en el marco del Contrato Colectivo Sindical No. 041 de 2022 celebrado entre la E.S.E. y el sindicato ACTISALUD, vigente entre enero y junio de 2022, y en la demanda se informa que el señor DELGADO SÁNCHEZ celebró convenio individual de asociación con ACTISALUD en calidad de afiliado partícipe a término fijo del 01 de enero al 30 de junio de 2022.

Igualmente, está acreditado que el 26 de marzo de 2022 se realizó asamblea de fundación del Sindicato de Trabajadores de la Salud de Norte de Santander "SINTRASANORT" como una organización sindical de primer grado y de rama de actividad, con domicilio en la Ciudad de Cúcuta y en dicha reunión se designó al actor como presidente en la Junta Directiva; anexando la lista de 39 fundadores, el estatuto y el Registro 028 del 6 de mayo de 2022 emitido por la Inspección del Trabajo, con la constancia de registro del acta de constitución y designación de junta directiva.

Finalmente, el demandante aporta oficio del 31 de marzo de 2022 dirigido al Gerente del Hospital Universitario Erasmo Meoz, comunicando la creación del sindicato; pero no se acredita esta notificación dirigida a ACTISALUD.

El elemento determinante de la pretensión, en este caso, parte del reclamo del demandante sobre que ACTISALUD finalizara su vínculo el 30 de junio de 2022 desconociendo la calidad de aforado sindical como directivo de SINTRASANORT; situación que fue negada por el a quo, al estimar que el actor no gozaba de la prerrogativa sindical reclamada y ante lo cual, el primer elemento que debe determinar la Sala es si la calidad de directivo sindical de SINTRASANORT es oponible a ACTISALUD para efectos de requerir autorización judicial previo a terminar su vinculación.

La prueba de la calidad de aforado del demandante no es un asunto preliminar ni meramente formal que pueda ser superado siquiera por el acuerdo entre las partes; en primer lugar, porque la solicitud de reintegro alegando protección sindical se activa exclusivamente para garantizar el derecho fundamental de asociación sindical de que trata el artículo 39 de la Constitución y es precisamente este postulado normativo el que señala que su "reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución", de manera que esta inscripción es el acto jurídico que da nacimiento al Sindicato y del que se derivan todos los derechos de protección especial para sus miembros y directivos.

En este asunto, el debate inicial parte de la oponibilidad del fuero sindical del señor FREDDY ORLANDO DELGADO SÁNCHEZ respecto de su vínculo con ACTISALUD, en la medida que esta niega que el actor ostente la calidad de trabajador de dicha entidad, sino que se trata de un afiliado que suscribió un convenio de asociación para efectos de prestar servicios en la E.S.E. HUEM, acorde al contrato colectivo sindical No. 042 de 2022.

De conformidad con el principio de congruencia, contenido en el artículo 281 del C.G.P., la sentencia debe estar en consonancia con los hechos y pretensiones aducidos en la demanda; en este caso, el actor solicitó de manera expresa que se ordenara a ACTISALUD el reintegro al cargo que venía desempeñando y lo identificó como el empleador encargado de garantizar el fuero sindical reclamado. Por lo que procederá la Sala a establecer si el vínculo que unía al actor y ACTISALUD es susceptible de generar la garantía del fuero sindical.

El artículo 482 del CST, consagra como 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 cuyos ejemplares debe depositarse ante el Ministerio de Trabajo dentro de los 15 días subsiguientes a su firma; además, la duración, la revisión y la extinción de esta clase de contratos se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

A su vez, el artículo 483 ibidem, consagra, que 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. Además, tal organización tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como las que atañen a cada uno de sus afiliados.

Finalmente, el artículo 484 ibidem, establece, que 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.

Teniendo en cuenta lo anterior, y como lo ha precisado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia el contrato sindical bien puede considerarse sui generis, pues a pesar de contener rasgos netamente civiles, es evidente que contempla figuras que son propias del derecho laboral, en tanto se exige su depósito a usanza de las convenciones colectivas de trabajo y se establece que su duración, revisión y extinción se rigen por las normas individuales del contrato de trabajo.

Así lo señaló la Sala en sentencia CSJ SL. 13 dic. 1994, rad. 7136, reiterada en sentencia CSJ SL. 11 feb. 2009, rad. 32756, cuando al efecto precisó:

“De acuerdo con la anterior definición, es claro que el contrato sindical tiene la naturaleza del contrato civil de prestación de servicios o de ejecución de obra o

labor, porque siendo uno de los sujetos del negocio jurídico el sindicato y el otro el empresario, empleador o asociación de empleadores, pero sin que opere aquí la subordinación, la autonomía jurídica, propia del contrato civil, es la nota predominante en ese tipo de relación.

Para regular el contrato sindical la ley ha utilizado instituciones propias del régimen laboral que, en principio, son extrañas a los negocios civiles. El depósito de aquel contrato que para algunos tiene fines de publicidad –sin que ella aparezca indispensable--, corresponde indudablemente a una asimilación al depósito de la convención colectiva. La extensión de las obligaciones derivadas del contrato sindical a los afiliados del sindicato contratante prevista en el artículo 484 del Código Sustantivo del Trabajo, inadmisibles en el campo civil en virtud del principio de la relatividad de los contratos, es también una asimilación a lo que ocurre cuando se disuelve el sindicato que es parte en una convención colectiva (art. 474). Y lo mismo puede decirse de las facultades de representación previstas en el artículo 483, propias del derecho colectivo del trabajo”.

A su turno, mediante el Decreto 1429 de 2010, se reglamentó los artículos 482, 483 y 484 del CST, que como se vio, son la fuente normativa de los contratos sindicales y, entre otros aspectos, precisó, que las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical, el cual contendrá como mínimo las garantías previstas en dicho decreto, todo ello en defensa de sus afiliados partícipes; tal regulación precisa que dada la naturaleza del contrato colectivo laboral, deberá depositarse copia del contrato sindical con su correspondiente reglamento ante la respectiva Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social, en donde el mismo se suscriba o se ejecute.

Finalmente, el Decreto 36 de 2016, en su artículo 2.2.2.1.2.1 consagra los requisitos que deben acreditarse para la celebración de un contrato sindical, de los cuales, se destaca dos exigencias de vital importancia para la celebración de los contratos sindicales; la primera, que la suscripción del contrato sindical sea aprobada en asamblea de afiliados; y, la segunda, que el Sindicato tenga la estructura, como la capacidad administrativa y financiera para prestar los servicios, ejecutar las obras contratadas y cumplir con las obligaciones legales.

Tales requerimientos, según sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia (radicación No 32756 del 11 de febrero de 2009), “buscan evitar la intermediación laboral, figura a través de la cual, como lo pone de presente el propio Ministerio del Trabajo en la Resolución 2021 del 9 de mayo de 2018, no es otra que el suministro o provisión de personal para realizar actividades propias del objeto de su empresa, operación que no es permitida en nuestro ordenamiento jurídico «[...]pues los trabajadores no son una mercancía, por lo que la regla general es la contratación directa por parte de la empresa de sus trabajadores a través de contratos individuales del trabajo según lo dispuesto en los artículos 22, 23, 24 y concordantes del Código Sustantivo del Trabajo», donde se define el contrato laboral como aquel en el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal,

bajo la dependencia o subordinación del empleador recibiendo una remuneración por su labor”.

Ahora bien, sobre la ejecución del contrato sindical, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema en la sentencia del 25 de julio de 1981, dejó consignado que “Nada se opone, por tanto, a que las partes (el sindicato y el empresario) autónomamente, dentro del marco amplio y flexible de la ley, pacten distintas modalidades de acuerdo con las circunstancias concretas y las necesidades prácticas. Lo anterior así puede afirmarse, por cuanto no puede dejarse pasar por alto que en un contrato sindical el sindicato actúa como persona jurídica y como tal tiene la fuerza y autonomía para contratar que trasciende más allá del marco individual en que se desenvuelve un contrato de trabajo, lo que supone que está frente a su contraparte en pie de igualdad”.

Más recientemente, en providencia SL3360 de 2021 se reitera la SL4616 de 2019 que realizó las siguientes definiciones:

“De acuerdo con la anterior definición, es claro que el contrato sindical tiene la naturaleza del contrato civil de prestación de servicios o de ejecución de obra o labor, porque siendo uno de los sujetos del negocio jurídico el sindicato y el otro el empresario, empleador o asociación de empleadores, pero sin que opere aquí la subordinación, la autonomía jurídica, propia del contrato civil, es la nota predominante en ese tipo de relación.

Para regular el contrato sindical la ley ha utilizado instituciones propias del régimen laboral que, en principio, son extrañas a los negocios civiles. El depósito de aquel contrato que para algunos tiene fines de publicidad –sin que ella aparezca indispensable--, corresponde indudablemente a una asimilación al depósito de la convención colectiva. La extensión de las obligaciones derivadas del contrato sindical a los afiliados del sindicato contratante prevista en el artículo 484 del Código Sustantivo del Trabajo, inadmisibles en el campo civil en virtud del principio de la relatividad de los contratos, es también una asimilación a lo que ocurre cuando se disuelve el sindicato que es parte en una convención colectiva (art. 474). Y lo mismo puede decirse de las facultades de representación previstas en el artículo 483, propias del derecho colectivo del trabajo.”

En conclusión, en ejercicio de un contrato sindical se pueden identificar tres partes: el empresario, el sindicato y los afiliados-partícipes; para la celebración de tales convenios, las partes involucradas o contratantes, deben estar de manera rigurosa a las disposiciones que lo regulan, esto es, no solo a lo previsto por los artículos 482 a 484 del CST, sino también a las demás normas reglamentarias que se han proferido y cuando se ejecuta adecuadamente, no se suscita entre las 3 partes una relación de trabajo propiamente dicha, sino una prestación de servicios con autonomía jurídica.

Debe recordarse que el ordenamiento jurídico laboral contempla diferentes modalidades de contratación donde una empresa legalmente constituida tiene como parte de su objeto social la prestación de un servicio que está destinado a beneficiar a otro como en el caso de los contratistas

independientes para ejercer labores particulares o inclusive externalizar íntegramente procesos especializados y técnicos productivos al interior de una empresa (artículo 34 del C.S.T.), también la posibilidad de que se constituyan actividades organizadas para ofrecer mano de obra temporalmente o para satisfacción mutua de necesidades mediante la intermediación laboral (artículo 1º del decreto reglamentario 3115 de 1997) o la constitución de empresas de servicios temporales (artículo 71 de la Ley 50 de 1990), como mecanismos de tercerización laboral.

De igual manera, la norma contempla algunos escenarios en que se suscita prestación personal del servicio a un beneficiario, pero bajo una serie de esquemas organizativos dirigidos por los mismos trabajadores con autonomía y autogestión; ante lo cual, ni el beneficiario ni la organización son identificados por el ordenamiento jurídico como empleadores, como es el caso de las Cooperativas de Trabajo Asociado (Ley 79 de 1988), respecto de las cuáles la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia SL1895 de 2019 ha señalado “la imposibilidad de declarar la existencia del vínculo laboral subordinado, entre los asociados y las cooperativas de trabajo, en tanto no le son aplicables las reglas del Código Sustantivo del Trabajo”, siempre que se advierta que los servicios prestados se suscitaron legalmente y sin desnaturalizar la actividad reglamentada del cooperativismo.

Bajo este mismo escenario se ubicaría también la organización sindical que opta por la ejecución de contratos sindicales, respecto de quien la norma no identifica plenamente como un empleador, en la medida que su objetivo es generar una modalidad de asociación de trabajadores que puedan ejercer su actividad sindical libremente y con una fuente de ingresos, en condiciones autogestionarias y de igualdad; así lo advierte la providencia SL3360 de 2021, al señalar que “entre el sindicato y los afiliados partícipes del contrato sindical, no existe una relación subordinada, o lo que es igual y para descartar la tesis que plantea el recurrente, no hay contrato de trabajo, pues si lo hubiera, se estaría comprometiendo seria y gravemente el derecho de sindicalización y con ello el de asociación, que como se vio anteriormente, es poderosamente protegido no sólo a nivel interno sino también en el ámbito internacional, toda vez que sería un contrasentido que quienes se reúnen libremente para defender sus intereses laborales en contra del empleador, a su vez se conviertan en empleadores a través de la persona jurídica que constituye el sindicato”.

RESOLUCIÓN PROBLEMA JURÍDICO

Fluye de lo expuesto, dado que la relación entre el señor FREDDY ORLANDO DELGADO SÁNCHEZ y ACTISALUD no es la de trabajador-empleador sino de afiliado-sindicato, su prestación de servicios personales no se enmarca dentro de la naturaleza de un contrato de trabajo que haga exigible la vigencia del fuero sindical y ante ello, no es oponible la calidad de directivo del actor para hacer viables las pretensiones del actor frente a la entidad aquí demandada.

Se tiene que además, la parte activa alega en varias ocasiones que su verdadero empleador es la E.S.E. HUEM y que los convenios sindicales suscritos fueron una fachada para disfrazar dicha relación de trabajo; hipótesis esta que tampoco permitiría que lo pretendido saliera adelante, especialmente porque dicha entidad fue desvinculada del presente proceso y mal se podría estudiar e imponer condena alguna en su contra.

Ahora bien, si en gracia de discusión se admitiera que dada la aplicabilidad del Código Sustantivo del Trabajo en la naturaleza especial del contrato sindical, se recuerda que es necesario que la organización sindical comunique al empleador la constitución del sindicato para la activación de la garantía foral, acorde con lo dispuesto en los artículos 363 y 371 del C.S.T., pues la oponibilidad del fuero sindical frente al empleador exige que este tenga conocimiento acerca de la existencia del sindicato, sus fundadores y/o los miembros de su junta directiva; requisito que tal y como acertadamente lo sostiene el A quo, no fue acreditado en esta oportunidad, como quiera que la notificación de la constitución del sindicato SINTRASANORT se realizó a la E.S.E. HUEM y no a la demandada ACTISALUD, por lo que no le es oponible dicha inscripción.

Por lo anteriormente expuesto, no queda camino diferente para la Sala que CONFIRMAR la decisión de primera instancia que negó las pretensiones de la demanda y declaró probada la excepción de NEXISTENCIA DE CAUSA JURIDICA PARA INICIAR LA ACCION, por no ser titular de un fuero legal.

Se condenará en costas en esta instancia, al no prosperar el recurso de alzada, a la parte demandante, fijando como agencias en derecho, la suma de \$400.000.00 a favor de ACTISALUD, y a cargo del demandante FREDDY ORLANDO DELGADO SÁNCHEZ, de conformidad con el art. 365 del CGP.

En mérito de lo expuesto el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA, por intermedio de su SALA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

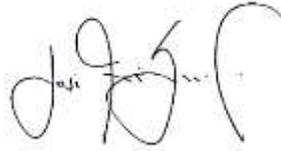
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en este sentido la sentencia proferida por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA el día 06 de octubre de 2023.

SEGUNDO: CONDENAR en costas en esta instancia, al no prosperar el recurso de alzada, a la parte demandante, fijando como agencias en derecho, la suma de \$400.000.00 a favor de ACTISALUD, y a cargo del demandante FREDDY ORLANDO DELGADO SÁNCHEZ, de conformidad con el art. 365 del CGP.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

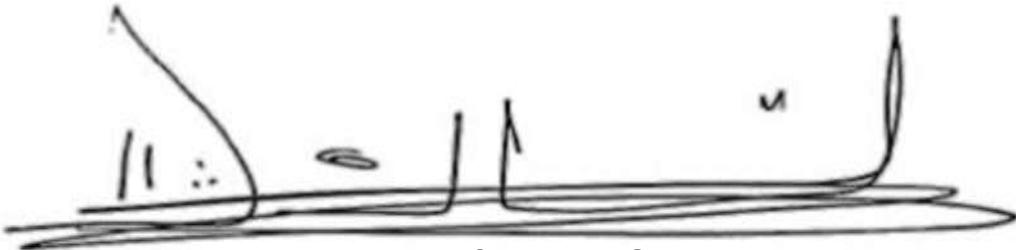
No siendo otro el objeto de la presente diligencia, se termina y firma por los que en ella intervinieron.



**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE**



**NIDIAM BELÉM QUINTERO GELVES
MAGISTRADA**



**DAVID A.J. CORREA STEER
MAGISTRADO**