



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA  
SALA QUINTA DE DECISIÓN - CIVIL FAMILIA LABORAL

M.P. ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ

Proceso: ORDINARIO LABORAL  
Demandante: GLADYS CHARRY MARQUINEZ  
Demandado: E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO  
MONCALEANO PERDOMO y OTROS  
Radicación: 41001-31-05-003-2017-00620-01.  
Asunto: RESUELVE APELACIÓN DE AUTO

Neiva, cinco (05) de octubre de dos mil veinte (2020)

*Discutido y aprobado mediante Acta No. 94 del 05 de octubre de 2020*

## 1. ASUNTO

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada MÉDICOS INTEGRALES SINDICATO DE GREMIO contra el auto proferido por el Juzgado 3° Laboral del Circuito de Neiva en audiencia del 22-abr-2019.

## 2. ANTECEDENTES RELEVANTES

- La señora **GLADYS CHARRY MARQUINEZ** demandó a la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES**, solicitando que se le reliquide su pensión de vejez, por cuanto laboró desde el 1 de septiembre de 1979 hasta el 1 de agosto de 2014 para la empresa social del Estado **HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO DE NEIVA**, y del mismo modo para **MÉDICOS INTEGRALES SINDICATO DE GREMIO** del 1 de octubre de 2012 al 30 de junio de 2014, pero que ninguna de estas dos empleadoras cotizaron sobre todos los factores constitutivos de salario que percibió.

-La demandada MÉDICOS INTEGRALES SINDICATO DE GREMIO en su contestación se opuso a las pretensiones y propuso la excepción previa de "*COMPROMISO O CLAUSULA COMPROMISORIA*", argumentando que su relación con la demandante se rige en razón a un contrato sindical, y que en virtud del Decreto 1429 de 2010 dicha organización debía implementar un reglamento por cada contrato sindical, mandato que fue acatado y en el respectivo reglamento se incluyó en su art. 40 que las controversias entre afiliado y sindicato debían solucionarse de manera interna, y de no ser posible, acudirse a un Tribunal de Arbitramento en la Cámara de Comercio de Neiva – Huila, lo anterior, en consonancia con el art. 131 del C.P.T.S.S modificado por la Ley 712 de 2001, razón por la cual debe prosperar la excepción previa formulada.

### 3. AUTO APELADO

La jueza *a quo* declaró infundada la excepción previa "*Compromiso o Cláusula Compromisoria*", por considerar que la *cláusula compromisoria* establecida en el reglamento del sindicato no es aplicable al asunto de marras, pues sólo puede hacerse valer para conflictos de naturaleza civil, o para conflictos colectivos siempre que conste en el correspondiente pacto o convención, y para controversias no de derecho laboral individual. Que en la sentencia C-878/2005, al estudiar el art. 51 de la Ley 712 de 2001, se sostuvo que el objetivo de la norma es que a un trabajador no se trasladen sus controversias a la justicia arbitral, salvo que se haya establecido en el respectivo instrumento colectivo, pues allí se presume que la conveniencia de la cláusula compromisoria fue ampliamente debatida por el sindicato. Entonces, como la cláusula compromisoria se pactó en el reglamento del contrato sindical que suscribió la organización demandada con el Hospital Universitario de Neiva y no en la convención o pacto colectivo, y tampoco se estableció de manera específica que se pudiera discutir en arbitramento la controversia atinente al pago de aportes del Sistema de Seguridad Social, razón por la cual el asunto corresponde a la Jurisdicción Ordinaria.

#### 4. APELACIÓN DEL DEMANDADO

Esgrime que las diferencias que se encuentren entre los afiliados y el sindicato, se deben resolver mediante un Tribunal de Arbitramento en virtud del contrato sindical y su reglamento, que así se estableció de manera genérica, por lo que cobija todo tipo de controversias, razón por la cual no puede contemplarse taxativamente todo el universo de situaciones que podrían generar un litigio. Ahora, que conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Reglamento del sindicato, que establece la forma de distribución de los ingresos obtenidos en desarrollo del contrato sindical, los cuales se destinan en un porcentaje al pago de la seguridad social, por lo cual existe un nexo de lo pretendido por la demandante y lo que está establecido en el reglamento, sin embargo, no puede exigirse un mención taxativa de todo lo que se puede demandar y lo que no en virtud de la cláusula compromisoria.

Mediante auto del 10 de julio de 2020, se corrió traslado a las partes para presentar las alegaciones de conformidad con el Decreto 806 de 2020, y en oportunidad el apoderado de la parte demandante solicitó se confirme el auto recurrido, argumentando la cláusula compromisoria en la cual se fundamenta la excepción, no está acordada en la convención ni en el pacto colectivo, y por tanto, no es resultado libre de la manifestación del trabajador.

#### 5. CONSIDERACIONES

**PROBLEMA JURÍDICO:** Corresponde a la Sala establecer si fue acertada la decisión apelada al declarar no probada la excepción de *Compromiso o Cláusula Compromisoria* derivada de las pretensiones del demandado.

#### **RESPUESTA AL PROBLEMA JURÍDICO:**

El contrato sindical, establecido actualmente en el artículo 482 del C.S.T., es aquel que puede celebrar un sindicato de gremio<sup>1</sup> con una empresa para prestar un

---

<sup>1</sup> Pese a que la norma no lo señala, el Contrato Sindical en su esencia no está concebido para sindicatos de empresa o de industria, pues este tipo de organizaciones están conformadas por trabajadores que ya están vinculados mediante un contrato individual con el empleador, y por tanto, están ya subordinados frente a él, por lo que el objeto de las organizaciones

servicio o ejecutar una obra, por medio de sus afiliados. Su nacimiento en nuestro país, que se remonta a la década de los años 30, obedeció a la agrupación de trabajadores de los distintos puertos a lo largo del Río Magdalena, que ante una diversidad de situaciones de abuso por parte de las empresas de transporte de carga fluvial y portuarias, decidieron organizarse mediante sindicatos para exigir la contratación y negociación de las condiciones de trabajo únicamente por intermedio de dichas agremiaciones. En el Contrato Colectivo General de 1937, conocido como el "Pacto de Julio", al cual se arribó luego de una huelga nacional promovida por la Federación Nacional del Transporte Marítimo, Fluvial y Portuario – FEDENAL, se incluyó una cláusula de suministro de personal por parte del sindicato, lo que implicaba que una empresa o navío, en caso de requerir un trabajador tenía la obligación de acudir a la organización para satisfacer la vacante con uno de sus afiliados<sup>2</sup>. Este tipo de pacto, es la forma en como se manifestaron en Colombia fenómenos del sindicalismo mundial como lo son las cláusulas "closed shop", la "cláusula de contratación exclusiva" y la "cláusula de exclusión".

La Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 24-jun-1976 explicó que *"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 este"*.

Conforme a lo anterior, se tiene que en el plano jurídico, cuando se ejecuta un contrato sindical no existe una relación laboral con el empleador respecto de los

---

sindicales de ésta índole se concentra en la reivindicación colectiva de las condiciones de los trabajadores, mediante la presentación de pliegos, suscribiendo convenciones, o dado el caso, ejerciendo el cese o huelga.

<sup>2</sup> Santana Caraballo, R., 2015. Protestas Sociales, Cultura Política Y Debates De Los Trabajadores Del Transporte En Cartagena (Colombia), Durante La República Liberal (1930-1945). [online] Scielo.org.co. Available at: <<http://www.scielo.org.co/pdf/hisca/v11n28/v11n28a06.pdf>>



afiliados al sindicato, salvo que en el plano de la realidad se llegue a configurar una verdadera relación de trabajo entre los afiliados y el sindicato, o entre éstos y la empresa, aspecto que no atañe a la discusión que se abordará en la presente oportunidad.

Ahora bien, en lo atinente a la aplicabilidad en materia laboral de la Cláusula Compromisoria o el Compromiso, debe clarificarse que el artículo 131 del C.P.T.S.S., modificado por el artículo 51 la Ley 712 de 2001, consagra:

*ARTÍCULO 131. La cláusula compromisoria sólo tendrá validez cuando conste en convención o pacto colectivo, y el compromiso cuando conste en cualquier otro documento otorgado por las partes con posterioridad al surgimiento de la controversia.*

El aludido artículo 51 de la Ley 712 estaba incorporado en el Decreto 1818 de 1998, en su artículo 173, norma que fue derogada por el artículo 118 de la Ley 1563 de 2012, y que conduciría a pensar que la disposición arriba transcrita también fue retirada del ordenamiento jurídico, no obstante, la Corte Suprema de Justicia, en providencia AL2314-2014, Radicación 62867 de 12 de marzo de 2014 indicó que *“las normas sobre arbitramento laboral contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social mantienen su plena vigencia, al no haber sido derogadas expresa o tácitamente por la Ley 1563 de 2012, muy a pesar de que el artículo 119 de la referida ley señale que regula íntegramente la materia de arbitraje”*.

Al margen de dicha discusión, para la Sala resulta pertinente traer a colación el análisis efectuado por la Corte Constitucional en la sentencia C-787 de 2005 frente a la norma en cita, donde se sostuvo que la desigualdad de las partes en el contrato de trabajo justifica la restricción consistente en que la cláusula compromisoria no pueda estar contenida ni en el contrato de trabajo, ni en ningún otro documento otorgado posteriormente, sino únicamente en convención o pacto colectivo.

En el presente asunto, no podría predicarse tal desigualdad entre la demandante y el sindicato accionado, en tanto -en teoría- no existe un vínculo subordinado entre ambas. No obstante, es claro que a la luz de la forma de ejecutarse el contrato sindical, y tal y como lo establece el Decreto 1429 de 2010 (vigente para la época en que la actora prestó sus servicios en virtud del contrato sindical), es el sindicato *"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."*

Además, de la redacción de las pretensiones y de los hechos de la demanda, no existe claridad en que lo perseguido sea la existencia de una relación laboral entre la demandante y el sindicato, pero sólo por el hecho de no estar expresamente plasmado en el líbello introductor, el juez laboral no lo puede descartar *prima facie* durante las etapas previas a la fase de juzgamiento, pues la decisión final del litigio deberá siempre alinearse con el principio de la primacía de la realidad, lo que se armoniza con la posibilidad de fallar extra petitum.

En tal sentido, la Sala sólo podría tener absoluta convicción de que es aplicable la Cláusula Compromisoria alegada, en caso de que existiera igual grado de certeza en que el vínculo que ata a la demandante con quien propone la excepción es aquella relación en un plano horizontal entre AFILIADO y SINDICATO, lo cual no se puede determinar en la etapa en que se encuentra el proceso.

Pero si en gracia de discusión, se tuviera como incuestionable la utilización fidedigna del Contrato Sindical, considera esta Colegiatura que de todas formas el artículo 40 del Reglamento del Contrato Sindical no. 243-2012<sup>3</sup>, en el cual se establece la supuesta Cláusula Compromisoria, no tendría validez alguna por cuanto:

---

<sup>3</sup> Folio 176

- En esencia no es un pacto contractual entre la afiliada y el sindicato, donde ésta haya exteriorizado y aceptado con su firma, su voluntad de renunciar a la justicia ordinaria.
- Si bien el artículo 5° numeral 5. del Decreto 1429 de 2010 establece que las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical, el cual contendrá los *"5. Mecanismos de solución de controversias de quienes participan en la ejecución del contrato sindical, teniendo en cuenta la normatividad establecida tanto en los estatutos como en el reglamento específico del contrato colectivo, con el objeto de garantizarles a los afiliados, los derechos fundamentales al debido proceso y a la defensa."*, dicha normativa no es una licencia para establecer por la vía de la imposición reglamentaria un pacto de la envergadura de la Cláusula Compromisoria, es decir, la citada norma no tiene el alcance de habilitar una nueva modalidad de Cláusula Compromisoria en la cual uno de sus sujetos quede automáticamente obligado por la simple pertenencia a una organización, como lo es el sindicato, pues se insiste en que ésta cláusula es esencialmente contractual, donde debe aparecer clara la exteriorización de la voluntad.
- El mismo Decreto 1429 de 2010 establece en su artículo 9° que *"La solución de las controversias que se originen entre las partes contratantes en virtud del contrato sindical podrá ser resuelta por tribunal de arbitramento voluntario o demás mecanismos alternativos si así lo acuerdan las partes, o en su defecto, por la autoridad judicial laboral competente."*, sin embargo, es claro que las partes del contrato referido son, por un lado la organización sindical como persona jurídica, y por otro, la empresa o empleador, por lo que se descarta que dicha norma respalde la alegación del sindicato demandado.

Así las cosas, deberá confirmarse la decisión adoptada por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva (H), al no prosperar la excepción previa de compromiso o cláusula compromisoria, de conformidad con las razones expuestas en esta instancia.



- COSTAS:

Se condenará en costas en esta instancia a MÉDICOS INTEGRALES SINDICATO DE GREMIO y en favor de la demandante, al haber resultado impróspero el recurso, conforme al art.365 numeral 1° del C.G.P.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Neiva,

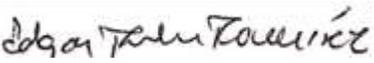
**6. RESUELVE**

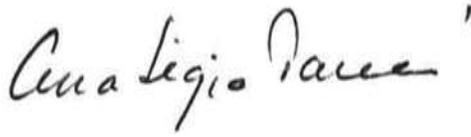
**PRIMERO: CONFIRMAR** el auto del 22-abr-2019, proferido por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva (H), conforme a lo motivado en esta instancia.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas de la segunda instancia al demandado Médicos Integrales Sindicato de Gremio y en favor de la demandante.

**TERCERO:** Vuelvan las diligencias al juzgado de origen para lo de su cargo.

**NOTIFÍQUESE**

  
EDGAR ROBLES RAMÍREZ

  
ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA

  
LUZ DARY ORTEGA ORTIZ