

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

- SALA LABORAL -

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA.

Popayán, cuatro (4) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

Vencido el término de traslado concedido a las partes para presentar por escrito alegatos de conclusión y dando aplicación a lo consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022, le corresponde a la Sala entrar a resolver el recurso de apelación instaurado por la apoderada judicial de la parte demandante frente a la Sentencia N° 050 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Popayán, el 27 de septiembre de 2022, dentro del **ORDINARIO LABORAL** adelantado por **ALEXANDER MAURICIO DÍAZ GONZÁLEZ** contra la **UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA NACIONAL Y DE SERVICIOS PÚBLICOS -UTEN-** y la **COMPAÑÍA ENERGÉTICA DE OCCIDENTE -CEO-**. Asunto al que fue vinculada en garantía la sociedad **SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A.** y se identifica con la radicación No. **19-001-31-05-003-2019-00099-01**.

Previa deliberación y aprobación del asunto con los restantes Magistrados, **LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTES** y **CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ**, se dicta por la Sala, la providencia cuyo texto se inserta a continuación:

SENTENCIA

1. ANTECEDENTES:

1.1. La demanda. Como antecedentes fácticos relevantes, se tienen los contenidos en el escrito subsanado de demanda, obrante en el archivo denominado *“06.SubsanaDemanda.pdf”* del cuaderno principal – expediente digital, a partir de la cual, se pretende lo siguiente: **i)** se

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

declare que el 22 de julio de 2010, fue cedido a la Compañía Energética de Occidente SAS ESP, el contrato sindical suscrito entre Cedelca y la UTEN; **ii)** se declare que, entre el 1 de agosto y el 30 de septiembre de 2010, la Compañía Energética de Occidente SAS ESP y la UTEN, celebraron los contratos denominados “*Otro Si No. 1*” y “*Otro Si No. 2*”, para el suministro de personal idóneo, a la Compañía Energética de Occidente S.A. E.S.P, los cuales tienen un vigencia de 8 años contados a partir del 1° de octubre de 2010 al 30 de septiembre de 2018; **iii)** se declare que, para la ejecución de los citados contratos, el 1° de octubre de 2010, el demandante fue contratado por la UTEN y la CEO, mediante un supuesto contrato sindical; **iv)** se declare que entre el actor y las demandadas existió un contrato de trabajo en aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas; **v)** se declare que el contrato sindical fue una fachada para incumplir las obligaciones propias del contrato de trabajo; **vi)** se declare que el actor cumplió el horario fijado por las demandadas, de lunes a sábado e incluso domingos y festivos en jornadas de 12 horas diarias, comprendidas entre las 7 a.m. y la 7 p.m. o viceversa; realizó de manera personal la labor encomendada, cumpliendo órdenes en cuanto modo, tiempo, lugar y cantidad, careciendo de autonomía e independencia; **vii)** se declare que el actor dentro de la UTEN (como principal) y la CEO (solidaria), desarrolló los cargos de Operador de Subestación 34.5 KV y Operador Subestación 115 KV; **viii)** se declare que el 21 de mayo de 2013, actor fue despedido, de manera unilateral y sin que existiera una justa causa, vulnerándose el derecho al debido proceso, porque que no fue notificado de proceso disciplinario que cursaba en su contra por participar en la conformación de un nuevo sindicato. No firmó carta de despido y dio a conocer que pertenecía a la Subdirectiva Zona Centro desde el 16 de mayo; **ix)** se declare que el 20 de mayo de 2013, la UTEN Zona Centro Cauca, notificó al presidente nacional de la UTEN, al de la Subdirectiva Popayán y al Gerente General de la CEO, sobre la constitución de la nueva subdirectiva, el despido masivo de trabajadores a raíz de la constitución de la nueva subdirectiva y solicitaron espacios para abordar temas relacionados con el contrato sindical; **x)** se declare que con oficio de 28

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

de mayo de 2013, el director administrativo y de logística de la UTEN, le comunicó a los vigilantes de la empresa Seguridad Nápoles que el personal relacionado en el oficio no eran afiliados o trabajadores de UTEN; situación de la que también fue objeto el actor al día siguiente; **xi)** se declare que el actor realizó reclamación administrativa ante la UTEN y la Ceo, el 19 de mayo de 2016; **xii)** se condene a la UTEN como principal y a la CEO como solidaria, a reintegrar al actor al cargo que venía desempeñando al momento del despido o a uno de mejor o superior categoría sin solución de continuidad; **xiii)** se condene a las demandadas UTEN como principal y CEO como solidaria, a pagar al demandante los salarios dejados de percibir desde el momento de la desvinculación hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro, el auxilio de transporte, primas, vacaciones, aportes a la seguridad social en pensión y salud, cesantías, intereses a las cesantías, excedentes financieros y demás acreencias laborales dejadas de percibir, la sanción moratoria prevista en el artículo 65 de CST, la indexación de las sumas adeudadas y demás derechos que conforme a las facultades ultra y extrapetita llegaren a quedar acreditados en el proceso, así como las costas del proceso.

1.1. Contestación de la demanda.

1.2.1. La demandada **Compañía Energética de Occidente S.A.S. E.S.P. -CEO-**, a través de memorial que obra en el archivo denominado “12.ContestaciónDemandaCEO.pdf” del cuaderno principal expediente digital, dio contestación a la demanda aceptando algunos hechos y negando otros, se opuso a la totalidad de las pretensiones y formuló las excepciones que denominó: “*excepción de solicitar previamente o de manera única la responsabilidad legal contra la organización sindical*”, “*excepción de la aplicación de indemnidad y ausencia de responsabilidad de la CEO con relación a las obligaciones laborales e independencia de UTEN en el cumplimiento de las obligaciones laborales*”, “*excepción de ausencia de solidaridad entre la CEO y UTEN en relación a las eventuales obligaciones laborales en aplicación del precedente vertido en la sentencia T-303 de 2011 y por no existir contrato laboral entre el demandante y UTEN*”, “*excepción de*

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

ausencia de solidaridad entre la CEO y UTEN en relación a las eventuales obligaciones laborales por la autonomía administrativa e independencia financiera de la organización sindical en ejecución del contrato sindical”, “excepción por prescripción de la acción o de los derechos”, “excepción de fondo de inexistencia de las obligaciones que se pretenden / cobro de lo no debido”, “excepción de buena fe de la CEO edificada en la confianza legítima”, “excepción de compensación o pago” y “excepción genérica o innominada”.

En el mismo término de contestación a la demanda, la CEO a través de su apoderado judicial llamó en garantía a Seguros Generales Suramericana S.A. Solicitud que fue aceptada mediante Auto Interlocutorio N° 0785 de 30 de octubre de 2019.

1.2.2. A su vez, la demandada **UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA NACIONAL Y DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS TEN-**, al ejercer su derecho de defensa y contradicción con la contestación de la demanda, obrante en el archivo *“15.ContestacionDemandaUTEN.pdf”* del cuaderno principal – expediente digital, aceptó algunos hechos y negó otros, se opuso a las pretensiones de la demanda y formuló como excepción la que denominó: *“pleito pendiente”*.

1.2.3. De la llamada en garantía.

A través del memorial que obra en el archivo *“08ContestaciónLlamamiento.pdf”*, **Seguros Generales Suramericana** dio respuesta al llamado, indicando ser cierta la existencia de un contrato de seguro en el que figura como beneficiaria CEO y como tomador la UTEN, la cual ha tenido varias renovaciones, siendo la última la de 30 de diciembre de 2021. Refirió que Sura responderá en relación con las condenas que eventualmente llegaren a ser impuestas en el presente asunto a la CEO, bajo los parámetros contractuales estipulados en la póliza N° 0548986-1 en relación a montos, coberturas y opere el reembolso a ella, previos los deducibles y descuentos. Así mismo,

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

formuló las excepciones de: *“Petición principal al despacho. Exclusión. No obligación de responder conforme a contrato de seguro dado a que no existe responsabilidad de CEO como demandada”, “excepción de solicitar previamente o de manera única la responsabilidad legal contra la organización sindical UTEN”, “aplicación de indemnidad y ausencia de responsabilidad de la CEO con relación a las obligaciones laborales e independencia de UTEN en el cumplimiento de las obligaciones laborales”, “ausencia de solidaridad entre CEO y UTEN en relación a las eventuales obligaciones laborales en aplicación del precedente vertido en la sentencia T-303 de 2011 Corte Constitucional 28 de abril de 2011, Sala Laboral, y por no existir contrato laboral entre el demandante y UTEN”, “ausencia de solidaridad entre CEO y UTEN en relación a las eventuales obligaciones laborales por la autonomía administrativa e independencia financiera de la organización sindical en ejecución del contrato sindical”, “prescripción de la acción o de los derechos”, “inexistencia de las obligaciones que se pretenden / cobro de lo no debido”, “compensación o pagos” y la “genérica o innominada”. Así mismo, frente al llamamiento formuló la excepción de “Sujeción expresa al contrato de seguro pactado. Limitación a máximos derivados de declaración eventual de responsabilidad del asegurado y/o reembolso atribuible a SURA”.*

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

Una vez surtidas las audiencias de trámite correspondientes a la primera instancia, el *A quo*, en audiencia pública llevada a cabo el 27 de septiembre de 2022 procedió a dictar sentencia en la que resolvió: **(i)** declarar probadas las excepciones de: *“inexistencia de las obligaciones que se pretenden / Cobro de lo no debido”,* formuladas por CEO; **(ii)** absolver a las demandadas de las pretensiones formuladas por el demandante y **(iii)** condenar a la parte demandante al pago de las costas procesales.

Como fundamento de la decisión, después de hacer alusión a lo señalado en los artículos 373, 482 a 484 del CST, el Decreto 1214 de 2010, la Sentencia T-457 de 2011, señaló que, en el presente caso no era dable que existiera un contrato de trabajo entre el actor y las demandadas UTEN y CEO, aunque está última hubiese sido quien se

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

benefició de la prestación personal del servicio, en tanto el elemento subordinación quedó desdibujado con la suscripción del contrato sindical celebrado entre CEO y la UTEN, y en cuyo desarrollo participó el actor, en calidad de afiliado partícipe de la organización sindical. Resaltó que, en virtud de lo señalado en su jurisprudencia por parte de la Corte Constitucional, entre el afiliado y el sindicato no puede generarse un contrato de trabajo, en tanto la afiliación y participación en el contrato sindical obedece a la libertad de afiliación para hacer parte de una contratación de carácter colectivo y no individual.

De la misma manera, señaló que la vinculación del actor por vía del contrato sindical no le generó perjuicio, como quiera que se acreditó que durante el tiempo que prestó sus servicios, le fueron pagadas unas sumas de dinero por concepto de compensaciones y a la finalización de la calidad de socio ejecutor, le fueron canceladas otras sumas por concepto de cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y vacaciones, los cuales son constitutivos de derechos mínimos a reconocer en un contrato individual de trabajo, así como la indemnización por la terminación unilateral de la afiliación al contrato sindical y afiliación al sistema de seguridad social integral; obligaciones que devienen de lo consagrado en el artículo 483 del CST.

Precisó que no era dable confundir la calidad de asociado al sindicato con la de socio partícipe en el contrato sindical, en tanto la primera se pierde en los eventos de muerte, retiro voluntario o sanción por expulsión, de conformidad con las causales establecidas en el artículo 24 de los estatutos de la UTEN; calidad que en el presente asunto el actor no perdió, mientras que la calidad de socio partícipe, por las causales previstas en el artículo 6° del Reglamento del contrato colectivo sindical, entre las que se encuentran, la decisión unilateral de cualquiera de las partes, siendo con base en dicha causal, que se reconoció a favor del actor la indemnización prevista en el artículo 64 del CST para el contrato de trabajo a término indefinido, sin que se pueda predicar de ello la existencia de un contrato individual de trabajo y

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

desvirtuada la existencia del contrato sindical. Apoyó también la decisión, en providencia de 30 de septiembre de 2020, proferida por la Sala Laboral de este Tribunal en proceso de radicación 2015-00283-01.

Refirió que para entender lo contrario, debería establecerse sin lugar a dudas, la existencia del elemento subordinación en la relación del afiliado partícipe y el sindicato, no sucediendo eso en este caso, porque lo manifestado por los testigos no alcanza a desvirtuar el hecho de que la prestación personal del servicio por parte del actor, se llevó a cabo en su condición de afiliado partícipe de la organización sindical UTEN y frente al contrato sindical suscrito entre ésta y la CEO. Señaló que el cumplimiento de turnos y la coordinación del denominado centro de control, obedeció a la regulación y coordinación necesaria para el suministro del servicio de energía eléctrica, en tanto las funciones desempeñadas por el actor como operador de la subestación así lo exigían, sin que pueda deducirse la existencia de una subordinación que conlleve a la configuración de un contrato realidad. Por lo tanto, concluyó que, al no prosperar la pretensión relacionada con el contrato de trabajo, tampoco había lugar a conceder las condenas consecuenciales y declarar probadas las excepciones de inexistencia de las obligaciones que se pretenden y cobro de lo no debido formuladas por la CEO.

3. RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con la decisión de primer grado, la parte demandante formuló recurso de apelación. Al respecto, indicó que fue probado con los testimonios e interrogatorios, que el demandante si trabajó tanto para la UTEN como para la CEO desde el 1° de octubre de 2010. Que, si bien las partes firmaron un contrato sindical, fue porque esa era la exigencia establecida para entrar a trabajar a dichas entidades, pero que realmente existió un contrato realidad en razón de la subordinación jurídica, ya que en la actividad que desempeñó el actor, concurrieron los elementos que dan lugar a la configuración de un contrato de trabajo y por ello tiene

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

derecho al reconocimiento de los conceptos que se reclaman en la demanda.

Solicitó tener en cuenta lo señalado por la CSJ SL en la providencia SL4332 de 18 de agosto de 2021, conforme a la cual, se transgreden las libertades cuando se obliga a la persona a vincularse a un sindicato para obtener o mantener un empleo. Consideró que esa fue la situación que se dio en el presente asunto y que al no ser discutida se debe tener como probada.

Refirió que al dar sus respuestas, los testigos e interrogados fueron y precisos al indicar que la labor fue de 12 horas diarias de domingo a domingo; aspecto confirmado por el señor Silvio Enrique Ordoñez, al señalar que las subestaciones no se podían dejar solas y así también lo aceptó el actor al absolver interrogatorio de parte. Señala también estar acreditado que el actor no era autónomo en la realización de la labor contratada, ya que las funciones le eran impuestas y supervisadas por ingenieros y supervisores de CEO y de la UTEN, ante quien incluso debían tramitarse las solicitudes de permisos, lo que se traduce en el poder subordinante del empleador y propia del contrato de trabajo, habiendo efectuado manifestaciones sobre tales aspecto, los testigos Rafael Alejandro Román, quien además refirió que el actor fue despedido por conformar un sindicato, violándose así el debido proceso.

Manifestó que UTEN se ampara no cumplir con sus obligaciones, en la existencia del contrato sindical, pero no prueba nada, a pesar de que el contrato sindical es de estirpe laboral en la modalidad colectiva y se rige por las normas del contrato individual de trabajo, de lo cual se colige que debe probar su dicho y cumplir con todas las obligaciones, aunado al hecho de que no existe norma que prohíba que el mal llamado contrato sindical tenga a su propios socios como verdaderos trabajadores. Refiere que en este asunto no se acreditó que el actor fuera autónomo e independiente y que la conducta desplegada por CEO y por la UTEN fue la de un verdadero empleador. En consecuencia,

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

solicitó la revocatoria de la sentencia, se dé una correcta aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las meras formalidades y se declare el pretendido contrato de trabajo, al no desvirtuarse el elemento prestación personal del servicio, la subordinación y dependencia, aunado al hecho de acreditarse que el vínculo laboral fue terminado para hacer nugatorio el derecho de asociación del actor. Afirmación que apoyó en las sentencias SU-667 de 1978 y T-436 de 2011.

4. TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA.

En firme el auto que admitió la apelación, se dio traslado a las partes para alegar por escrito por el término de cinco (5) días a cada una, conforme lo dispuesto el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022.

En este punto es importante resaltar que los alegatos no constituyen una oportunidad adicional para cambiar o adicionar los fundamentos del recurso de apelación y a ellos se contraerá la Sala al resolver la alzada. Dentro de la oportunidad debida, solamente la parte demandante y Seguros Generales Suramericana S.A. presentaron por escrito alegatos de conclusión, así:

4.1. La parte demandante, a través de su apoderada judicial, solicitó la revocatoria del fallo de primera instancia y la concesión de cada una de las pretensiones de la demanda. Al respecto, indicó que está probado que el actor fue contratado por UTEN y CEO, desde el 1° de octubre de 2010, a través de un supuesto contrato sindical, para ocultar una verdadera relación de trabajo en la que estuvieron presentes una prestación personal del servicio, una remuneración y subordinación por parte de los contratantes; vínculo que fue terminado por despido del trabajador, desatendiendo las previsiones del artículo 42 del RIT y los artículos 24 y siguientes de los Estatutos de la UTEN, por la simple participación en la conformación del sindicato.

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

4.2. La llamada en garantía **Seguros Generales Suramericana S.A.**, presentó alegatos de conclusión indicando encontrarse configurada la prescripción de las acciones derivadas del contrato, al tenor de lo preceptuado en el artículo 1081 del Código de Comercio, conforme al cual, la ordinaria es de dos años contados desde el momento en que el interesado haya tenido conocimiento del hecho y la extraordinaria de cinco años, contados desde el momento en que se haya dado el hecho que dio base a la acción. Así mismo refirió que, para que nazca una obligación en cabeza de la aseguradora, se hace necesario que concurren al proceso las siguientes circunstancias: que el actor sea trabajador de la UTEN; que al trabajador se le hubiere incumplido con el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales y que haya una condena contra la UTEN y la CEO por tal incumplimiento. En consecuencia, solicitó la confirmación de la decisión de primer grado.

5. CONSIDERACIONES DE LA SALA:

5.1. COMPETENCIA: Es esta Sala de Tribunal competente para conocer de la alzada propuesta por la parte demandante, contra la sentencia enunciada en los antecedentes, por ser el Superior Funcional del juzgado que profirió la decisión atacada, la cual además es susceptible del recurso de apelación, en virtud de lo normado en el artículo 66 del C.P.T.S.S., con la modificación incorporada por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007.

Es importante precisar que en virtud de lo consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022, el recurso de apelación contra las sentencias dictadas en materia laboral, así como el grado jurisdiccional de consulta, en aquellos eventos en los que no se requiera del decreto y práctica de pruebas, se preferirá por escrito. En consecuencia, es este el fundamento normativo que en esta oportunidad aplica la Sala para resolver por escrito la alzada.

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

5.2. PRINCIPIO DE CONSONANCIA: Para resolver la apelación debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 66 A del C.P.T.– adicionado por el art. 35 Ley 712 de 2001-, en virtud del cual, “*La sentencia de segunda instancia debe estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación*”, por lo que esta Sala centrará su atención en resolver los puntos relativos al recurso, el cual hace énfasis en lo anteriormente sintetizado.

5.3. PROBLEMAS JURÍDICOS: Para resolver el recurso de apelación, la Sala centrará su atención en determinar lo siguiente:

- Conforme a los medios de prueba que obran al interior del proceso, **¿fue acertada la decisión de negar las pretensiones de la demanda?**
- En caso de que la respuesta al anterior planteamiento fue negativa, **¿qué pretensiones de la demanda tienen vocación de prosperidad?**

5.4. TESIS DE LA SALA: La tesis de la Sala frente a los problemas jurídicos planteados se orienta a confirmar la decisión de primera instancia, en tanto que, en atención a los referentes normativos y jurisprudenciales que regulan la prestación de servicios por vía del contrato colectivo sindical, se advierte que fue ese el verdadero vínculo que existió entre las partes y bajo el cual el actor prestó personalmente sus servicios para las entidades demandadas.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

Del primer problema jurídico:

- **De los presupuestos necesarios para la declaratoria de existencia de un contrato de trabajo.**

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

Para que sea procedente declarar la existencia de un contrato de trabajo, la actividad probatoria de quien la alega debe estar orientada por lo menos, en principio, a conducir al fallador a la certeza efectiva de que hubo una prestación personal del servicio, pues en virtud de la presunción contenida en el artículo 24 del CST, acreditada la prestación personal de un servicio a favor de otra persona, se presume la existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo.

A su turno, la actividad probatoria del demandado deberá estar encaminada a desvirtuar tal presunción, o en su defecto, el elemento subordinación, que también se presume cuando queda acreditada la prestación personal del servicio, bien sea, acreditando que la actividad contratada se ejecutó o realizó en forma autónoma, totalmente independiente y no subordinada, o bajo un nexo distinto al laboral.

Lo anterior, como quiera que es una presunción de origen legal que puede ser desvirtuada por el empleador ante el juez del trabajo, quien determinará si en realidad se configura o no la referida subordinación a efectos de adoptar las medidas concernientes a las consecuencias de orden laboral, o por el contrario, a los que se deriven de la mera prestación de servicios independientes, de ahí que, sí las pruebas aportadas al proceso demuestran que la relación que hubo entre las partes no fue de índole laboral por no haber existido subordinación o por no estar regida por un contrato de trabajo, así debe declararse.

En este punto, además de lo anterior, es importante resaltar que para el reconocimiento de los derechos que pudieren surgir para el trabajador demandante a raíz del contrato de trabajo, es necesario que dicha parte enfoque su actividad probatoria en acreditar también las circunstancias de forma y tiempo en que el vínculo laboral se desarrolló, tales como, los extremos temporales del contrato, la jornada de trabajo, la forma y periodicidad de la remuneración y la causal o motivo de

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

terminación del contrato¹. Consignas éstas que resultan acorde con lo reglado en el artículo 167 del C.G.P., aplicable por remisión directa en materia laboral, que en relación con la carga de la prueba informan que: *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”*.

Lo anterior, en vista de quien afirma un hecho en un proceso, tiene la carga procesal de demostrarlo, a través de uno o algunos de los medios probatorios permitidos en la ley, que puedan llevar al juzgador al convencimiento de las situaciones ante él planteadas. Así lo indica el artículo 164 ibídem, cuando señala que el juez al adoptar su decisión debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas, lo que implica que no puede inferir condenas con base en meras suposiciones, dado que su providencia debe encontrarse suficientemente respaldada con las pruebas que se hayan hecho valer dentro del proceso.

- **Del contrato sindical**

El contrato colectivo sindical es una forma de contratación que encuentra sustento legal entre otros, en los artículos 482 y 483 del CST, y el Decreto 1429 de 2010², que posteriormente pasó a hacer parte de Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo DUR 1072 de 2015, y después objeto de modificación y adición mediante Decreto 036 de 2016.

Conforme a los citados preceptos normativos se entiende por contrato sindical, 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. Contrato que en cuanto a su duración, revisión y extinción se debe regir por las normas que rigen al contrato individual de trabajo.

¹ Al respecto, ver la sentencia de cinco (5) de agosto de 2009, proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, M.P. Luis Javier Osorio López, Rad. 36549.

² El Decreto 1429 de 2010 derogó el Decreto Reglamentario 657 de 2010

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

En este punto, es preciso señalar que se trata de un acuerdo de voluntades de naturaleza colectivo–laboral, pues la organización sindical obra en representación de todos y cada uno de los afiliados partícipes que la integran, contando para ello con autonomía administrativa e independencia financiera. De ahí que, el legislador le haya asignado la responsabilidad de responder por las obligaciones directas que surjan del contrato sindical y del cumplimiento de las que se estipulen a favor de los afiliados vinculados para su ejecución, salvo, en los casos de simple suspensión del contrato por las causales prevista en la ley o la convención, gozando por ello de personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como los que le correspondan a cada uno de sus afiliados.

No obstante, es dable aclarar que la responsabilidad que la legislación le endilga al sindicato sobre los derechos que pueden surgir a favor del afiliado partícipe, en ningún momento puede ser considerada como aquella que surge entre un trabajador y un empleador como ocurre en ejecución de un contrato de trabajo, pues esta modalidad contractual de carácter individual dista de aquella de naturaleza colectiva derivada del contrato sindical. Por lo tanto, en principio, no resulta jurídicamente posible considerar la existencia de un contrato de trabajo entre el afiliado y la organización sindical de la cual hace parte, en tanto la relación que del mismo subyace se da en un plano de igualdad y de no subordinación.

Sobre el particular, la H. Corte Constitucional, entre otras providencias, en sentencia T-457 de 2011, señaló lo siguiente:

“...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 la pregunta: ¿Los sindicatos que están bajo la modalidad de 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 punto que recibe compensaciones y son

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

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.

Quiere 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, resultarían a su vez detentando la figura de patrono a través de la persona jurídica que constituye el sindicato, situación que resulta ser un contrasentido.

A lo que sí está obligado como directo responsable, es a la administración del sistema de seguridad social integral, es decir, todo lo relacionado con la afiliación, retiro, pago y demás novedades que presenten los afiliados partícipes, y ello por expresa disposición del numeral 7º del artículo 5º del Decreto 1429 de 2010”. Hasta aquí la cita textual.

Así mismo, en providencia de 27 de octubre de 1975, la CSJ-SL establece las siguientes diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato sindical, cuando afirma:

Las diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato sindical son entonces muy notorias. En el primero, se ha comprometido a prestar el servicio o a ejecutar la labor convenida de manera personal y queda sujeto a la dependencia directa de la persona que lo remunera como contraprestación, y queda está obligada a pagarle los salarios y las prestaciones sociales a que tenga derecho. En el contrato sindical, solo le interesa a quien pidió la prestación del servicio o la ejecución de la obra que estos se realicen conforme a lo pactado y le es indiferente que sean unas y otras las personas que en concreto laboren para el cumplimiento de lo contratado. Solo responde frente al sindicato por el pago total del precio estipulado como contraprestación.

Es entonces muy claro que cuando se intenta aplicar el régimen del contrato individual del trabajo a unos servicios que han estado regidos por un contrato sindical, la aplicación resulta indebida y se infringen las normas que regulan el primero como las que reglamentan el segundo, estas últimas por falta de aplicación siendo aplicables.

Esta tesis se mantiene y complementa actualmente, como da cuenta la sentencia CSJ SL3086-2021, rad. 79229 de 30 de junio de 2021, en la cual se sostiene:

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

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

Sin embargo, también preciso que en dicha providencia se resaltó lo siguiente:

“... a pesar de la validez normativa, la vigencia y la legitimidad del contrato sindical en nuestro contexto, en todo caso ese instituto cuenta con límites constitucionales y legales, precisos estrictos, dirigidos especialmente a lograr que no se pervierta, en su naturaleza y efectos, y se resguarden los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores.

Así, por ejemplo, por su naturaleza, el contrato sindical requiere de organizaciones sindicales serias, sólidas y financieramente sostenibles; está sometido a veedurías y garantías especiales; conlleva la aprobación de reglamentos claros y estrictos, que velan por la protección de los derechos de los trabajadores partícipes; y, entre otras más, impone salvaguardias mínimas como la afiliación de los servidores al sistema de seguridad social, el desarrollo de normas de salud ocupacional y seguridad industrial y la promoción de capacitación, educación y vivienda para los afiliados. (...)

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

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

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

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

de papel confeccionadas para intermediar indebidamente en el marco de las relaciones laborales y para asumir toda la responsabilidad frente a los trabajadores.

El ámbito de acción de los contratos sindicales es, por ello, un sistema de relaciones laborales con empresas directamente responsables de sus obligaciones laborales, con organizaciones sindicales autónomas y sólidas, que, además de los fines esenciales de defensa y representación de los trabajadores, la negociación colectiva y la presión por mejores condiciones de trabajo, acuden a mecanismos de trabajo cooperativo y autogestionario, para, se repite, atender necesidades puntuales y contingentes de la empresa y, por esa vía, agenciarse recursos adicionales y promover programas de bienestar para los trabajadores.

(...)

Para la Corte, tras dicha reflexión, el Tribunal tampoco incurrió en alguno de los errores jurídicos que denuncia la censura, pues, como ya se dijo, a partir de una interpretación racional y lógica del artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo se puede entender que el contrato sindical no puede ser indebidamente instrumentalizado para que el empleador se desligue de todo su esquema de producción o de prestación de servicios, necesario para el ejercicio natural de su empresa, con violación de derechos de los trabajadores, y lo cierto es que el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 refrenda claramente dicha regla”.

En providencia CSJ SL 4332-2021, la Corte volvió a reiterar que, “si bien contrato sindical podría ser un mecanismo legítimo para suplir ciertas y concretas demandas de servicios, lo cierto es que si la relación triangular se usa con la intención de deslaborar a los trabajadores y suplir actividades misionales permanentes, la reacción del ordenamiento jurídico, a la luz del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, es declarar el contrato de trabajo con el ente contratante y, conforme al artículo 5 del Decreto 2127 de 1945, reputar de falso al contratista como un simple o puro intermediario”.

Se puede también citar la sentencia de la CSJ-SCL, SL3360-2021, rad. 76931 de 3 de agosto de 2021, en la cual, en un caso de circunstancias fácticas similares al que aquí se estudia, resolvió no casar la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de este Distrito judicial, donde la alta Corte concluyó:

La Corte observa que no se equivocó el Tribunal al no encontrar acreditada la existencia de un contrato de trabajo entre el actor y la Compañía Energética de Occidente S.A. ESP., y menos que la UTEN

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

hubiese actuado como simple intermediario, pues como se vio, el vínculo que unió al demandante con la citada organización sindical fue de naturaleza colectiva laboral, en tanto, como socio partícipe hizo parte de la ejecución del citado contrato colectivo sindical y fue la organización sindical la que estableció las condiciones de ejecución, el cumplimiento de protocolos y demás condiciones de esta clase de vínculo, sin que el servicio personal se hubiese prestado a la Compañía Energética de Occidente S.A. ESP, para efectos de poder, eventualmente, presumir la existencia de un contrato de trabajo.

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

Del tenor literal de las normas y jurisprudencia en cita, aparece con total claridad, que no solo no resulta jurídicamente acertado exigir la existencia de una relación laboral por contrato de trabajo entre el asociado y el sindicato, ante la imposibilidad jurídica de configurarse la subordinación en este tipo de vinculación, toda vez que la relación entre las partes contratantes se da en un plano de igualdad (Tesis que se mantiene y complementa actualmente, como dan cuenta la sentencias CSJ SL3086-2021 y CSJ SL4332-2021), sino también que toda institución o empresa, pública o privada, para el desarrollo de sus actividades misionales permanentes no podrá vincular las personas requeridas bajo ninguna modalidad de vinculación que afecte sus derechos constitucionales, legales y prestacionales, lo cual como se detallará más adelante, no se presenta en el presente asunto y ello partiendo del hecho

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

de que el contrato sindical es un contrato legalmente consagrado como principal y de derecho colectivo del trabajo.

Debe resaltarse en primer lugar que el problema jurídico a resolver es la posibilidad de existencia de contrato de trabajo entre el demandante y la UTEN, en tanto es lo pedido en el escrito con el que se subsana la demanda³, en el que la intervención respecto de la CEO se hace por vía de solidaridad y porque así también deviene en la mayor parte de los argumentos con lo que se fundamentó la alzada, por lo que en aplicación del principio de consonancia que rige a la Sala para resolver la apelación (art. 66A CPT y de la SS), basta con reseñar lo adoctrinado por la H. Corte Constitucional para concluir que no procede reconocer dicho contrato de trabajo en tanto “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, resultarían a su vez detentando la figura de patrono a través de la persona jurídica que constituye el sindicato, situación que resulta ser un contrasentido”.

Además, porque no existe entre los mismos el elemento de la subordinación propio del contrato de trabajo y ello porque “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 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”.

Sería suficiente lo anterior para confirmar la decisión apelada en todas sus partes pero no puede la Sala dejar de reseñar que aunque se pudiera estudiar la relación entre el demandante y la CEO tampoco se llegaría a concluir en la existencia de un contrato de trabajo, no solo por

³ Ver archivo “06.SubsanaDemanda.pdf” del cuaderno principal de primera instancia.

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

la falta de demostración del elemento subordinación en la valoración de la prueba de testigos sino porque el contrato sindical es un contrato principal autónomo que tiene su propia identidad jurídica y obliga a las partes contratantes y en este caso tampoco está demostrado que se haya utilizado para defraudar los derechos de los trabajadores, es decir, que se haya violado la prohibición de vincular las personas requeridas bajo ninguna modalidad de vinculación que afecte sus derechos constitucionales, legales y prestacionales, lo cual como se detallará más adelante, no se presenta en el presente asunto y ello partiendo del hecho de que el contrato sindical es un contrato legalmente consagrado como principal y de derecho colectivo del trabajo.

Es cierto que en esta oportunidad la declaratoria de contrato de trabajo se entabló inicialmente en forma indistinta frente al Sindicato UTEN y contra la Compañía Energética de Occidente CEO, lo cual de por sí generaba problemas frente a la legitimación en la causa o la posible existencia de pretensiones excluyentes o contradictorias en tanto no sería viable el reconocimiento al mismo tiempo de contrato de trabajo con las dos entidades demandadas ya que así se concluye de las pretensiones condenatorias que se dirigen contra las referidas dos entidades; sin embargo, posteriormente se subsana la demanda señalando que la vinculación de la Compañía Energética lo es por vía de solidaridad y no de una responsabilidad directa del pretendido contrato de trabajo. Por lo dicho, ello ya deja de ser inconveniente frente al contenido de la apelación que concreta la aspiración en que la declaración del contrato debe ser con la entidad sindical y que como ya se ha explicado no es jurídicamente posible, sin embargo ante antecedentes en los que se ha declarado contrato de trabajo realidad con la entidad con la cual se celebró un contrato sindical en atención a la verdadera subordinación demostrada y la afirmación de utilizar indebidamente el contrato sindical como intermediación ilegal se harán algunas consideraciones que de todas maneras diferenciarían este asunto de aquellos antecedentes en consideración de esta Sala.

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

Se tiene que en este asunto está demostrado que hubo una solicitud de afiliación del demandante para el cumplimiento del contrato colectivo sindical entre la UTEN y CEO⁴, y hubo la aprobación de la solicitud de afiliación del demandante como socio ejecutor del contrato sindical⁵; también que por oficio de 21 de mayo de 2013, la UTEN le informa al demandante sobre la terminación unilateral de la vinculación como afiliado del contrato sindical UTEN – CEO sin justa causa, del trámite que debe adelantar para *“el pago de sus acreencias laborales incluida la correspondiente indemnización establecida en el artículo 64 del C.S.T.”*.

En el proceso obra copia del contrato colectivo sindical suscrito entre el 24 de junio de 2010 entre la UTEN y la Agente Especial de Centrales Eléctricas del Cauca CEDELCA S.A. E.S.P., a través del cual el primero se comprometió a suministrar a la segunda, personal idóneo, equipos de transporte y bienes a la segunda, para la realización de actividades relacionadas con la prestación del servicio de energía en su área de influencia. UTEN se obligó a suministrar el personal idóneo que se requiriese para el cumplimiento del objeto contractual, de acuerdo con las necesidades y requerimientos de CEDELCA para la prestación del servicio de energía en el Departamento del Cauca⁶.

En dicho contrato sindical, entre otras obligaciones, el personal suministrado por UTEN se comprometió a desarrollar sus labores de acuerdo con las instrucciones dadas por Cedelca. Así mismo, UTEN se obligó a que todo el personal que fuere participe del contrato sindical, sería afiliado a la UTEN, encargándose dicha organización sindical de la correspondiente afiliación del personal al Sistema de Seguridad Social Integral y a pagar de manera oportuna y completa los salarios, recargos nocturnos, horas extras, dominicales y festivos y en general atender y

⁴ Ver folio 26 del primer archivo de la carpeta “02.Anexos.pdf” del cuaderno de primera instancia.

⁵ Ver folios 27 y 28 del primer archivo de la carpeta “02.Anexos.pdf” del cuaderno de primera instancia.

⁶ Ver folios 16 a 32 del archivo “11.Anexos.ContestaciónDemandaCEO.pdf” del cuaderno de primera instancia.

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

pagar las obligaciones establecidas tanto en el régimen laboral como en el de seguridad social. A mantener indemne a Cedelca de cualquier reclamación laboral que se llegare a presentar con sus trabajadores y a constituir reservas en efectivo que cubran las prestaciones sociales del personal vinculado para la ejecución del contrato sindical. Para efectos de esto último, UTEN se obligó a respaldar el cumplimiento de sus obligaciones mediante la toma de una póliza de seguro.

El referido contrato sindical, el 29 de julio de 2010, con la aquiescencia de la UTEN, fue cedido por Cedelca S.A. E.S.P a la Compañía Energética de Occidente CEO⁷ y objeto de varios otrosí. Para lo que aquí interesa, el primer otrosí que lleva por fecha el 1° de agosto de 2010, tuvo entre sus objetos, indicar que la ejecución del contrato se haría efectiva a partir del 1° de octubre de 2010 y que tendría una vigencia de 8 años, esto es, hasta el 30 de septiembre de 2018⁸.

También obra en el expediente el reglamento del contrato sindical. Dicho documento da cuenta de las disposiciones de imperativo cumplimiento por parte de la UTEN y sus afiliados dentro del contrato sindical antes mencionado⁹. En el artículo 6° se previó como una causal de terminación de la afiliación de socio ejecutor, la decisión unilateral de cualquiera de las partes, y en otros artículos la forma en que se prestarían las labores por parte de los afiliados partícipes, esto es, jornadas, así como los beneficios a ser reconocidos, entre los que se encuentran, vacaciones remuneradas y/o compensación en dinero, permisos, compensaciones y asistencia médica.

E igualmente, fue aportado oficio de 27 de junio de 2013, a través del cual el Director Gestión Talento Humano de la Subdirectiva Popayán le informa al actor que al no haberse presentado ante la organización

⁷ Ver folios 113 y 114 del archivo “11.Anexos.ContestaciónDemandaCEO.pdf” del cuaderno de primera instancia.

⁸ Ver folios 115 y 116 del archivo “11.Anexos.ContestaciónDemandaCEO.pdf” del cuaderno de primera instancia.

⁹ Ver folios 194 a 216 del primer archivo de la carpeta “02.Anexos.pdf” del cuaderno de primera instancia.

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

sindical a recibir las acreencias que le correspondían por la ejecución de la labor de Operador de Subestaciones, las mismas le fueron consignadas bajo la figura de depósito judicial ante el Banco Agrario de Colombia, lugar al que debía comparecer para cobrarlas. Con dicho oficio se allega copia de la liquidación, que da cuenta del reconocimiento de varias sumas de dinero por concepto de: *“cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones e indemnización”* y del reporte del depósito judicial¹⁰.

En el proceso, también se recibieron los testimonios de los señores Rafael Alejandro Román López, Silvio Enrique Ordoñez, Alexander Acevedo y las declaraciones de parte del representante legal de la Uten y del actor.

El testigo **Rafael Alejandro Román López** refirió conocer al actor desde que ambos trabajaban como operadores de subestaciones para Cedelca; que se vincularon como socios de la Uten, a la cual ingresaron a mediados del año 2009 o 2010, para hacer parte como socios ejecutores del contrato que dicha organización sostenía con la CEO. Manifestó que la labor realizada por el actor fue la de operador de subestación, desempeñando turnos de 12 horas, en tanto el servicio requería de atención durante las 24 horas del día y por eso de la implementación de turnos con dicha intensidad. Refirió que el pago lo realizó la Uten, conformado por un básico y una bonificación mensual sin el reconocimiento de trabajo extra o suplementario. Manifestó que la conformación de la Subdirectiva Zona Centro Uten fue el evento que dio lugar a que la Subdirectiva Popayán Uten decidiera dar por terminado el contrato del actor. Adujo el testigo que la programación de turnos era realizada por él en calidad de Inspector de subestaciones de la Uten y el coordinador de CEO; que los permisos debían tramitarse ante el centro de control de CEO y era dicha dependencia la que definía la concesión o no de los mismos. Resaltó que las subestaciones en su mayoría son de

¹⁰ Ver folios 4 a 7 del archivo “14.AnexosContestaciónUTEN.pdf” del cuaderno de primera instancia.

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

Cedelca y CEO las tiene en alquiler, siendo la Uten la encargada de suministrar la dotación y elementos de seguridad industrial; que la decisión de terminar el contrato al actor la tomó el señor Carlos Alberto Fernández en calidad del representante legal del sindicato y no la asamblea de asociados, argumentando que el actor traicionó a la organización sindical y sin que se le adelantara ningún tipo de proceso. Posteriormente, ante una pregunta que le hiciera el apoderado de CEO relacionado con la emisión de órdenes de su parte al actor, el testigo contestó que él si le dio órdenes, las cuales impartía de conformidad con lo dispuesto por el Centro de Control de CEO, en tanto él (el testigo) era su jefe inmediato, aclarando que la decisión del retiro no fue adoptada por CEO sino por las directivas de la UTEN. El testigo aceptó que la contratación existente entre CEO y la UTEN estaba regida por un contrato sindical.

También compareció a rendir testimonio el señor **Silvio Enrique Ordóñez**, a quien no habría razones para reconocerle suficiente credibilidad por tener el mismo pleito con las entidades demandadas, al haber estado vinculado y ser desvinculado del contrato sindical por las mismas razones que el demandante en este proceso, es decir, que se encuentra en circunstancias que para la Sala le restarían credibilidad en su versión de los hechos, pero que, sin embargo, no impiden resaltar que se acepta la vinculación con la UTEN para el desarrollo de funciones de operador en la subestación San Bernardino a cargo de CEO; que las órdenes y los horarios de labor eran emitidas y fijados por personal de la UTEN, a través del inspector, así como por CEO por conducto del Centro de Control; que los pagos los efectuó la UTEN y fueron sus directivos los que tomaron la decisión de retirar al actor del contrato.

Por otra parte, el testigo **Alexander Acevedo Fonteluis** es claro en señalar que el demandante fue uno de los trabajadores de UTEN, desarrollando el cargo de operador de subestaciones, en razón del contrato existente entre UTEN y CEO. Reconoce que el actor debía cumplir una jornada laboral que la UTEN como empleador le asignara, en

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

tanto debían cumplirse los requerimientos que hiciera CEO. Adujo que la UTEN contaba con unos coordinadores y era quien asumía el pago de la remuneración del actor y decidió su desvinculación del contrato sindical, sin que CEO hubiere tenido algún tipo de intervención. Así mismo, adujo que en caso de ausencias fue UTEN quien definió la persona debía suplir la falta, de acuerdo a la necesidad del servicio.

A su vez la declaración de parte del **representante legal de la UTEN** señor **Carlos Alberto Fernández**, obtiene respaldo en las afirmaciones de los testigos antes reseñadas e indica con claridad como se desarrollaba el contrato colectivo sindical y como los trabajadores participes se vinculaban, negando la existencia de un contrato de trabajo; que señalaban un horario de trabajo por el sindicato y que pagaban a los trabajadores todo lo que establece la ley de acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo y que los desvinculados lo fueron por baja productividad.

Al rendir su declaración, el actor **Alexander Mauricio Díaz González** manifestando que para poder ser parte del contrato sindical, era necesario estar afiliado al sindicato de UTEN; que su salida se dio porque decidió participar en la creación de una subdirectiva sindical; que no estuvo de acuerdo con esa decisión y así lo hizo saber a la organización sindical; que pasados unos días recibió la notificación de un juzgado en el que le informaron sobre la existencia de la consignación de unos derechos laborales a su favor, los cuales obviamente retiró debido a su condición de desempleado.

Al absolver interrogatorio, **la representante legal de Ceo, señora Diana Vanessa Marín Macías**, manifestó no conocer al actor, y frente al contrato sindical existente entre la Compañía y UTEN, refirió que esta última fue la encargada de todo lo relacionado con sus afiliados. Frente a la existencia de un centro de control, refirió que este es un sitio con el que se debe contar obligatoriamente y es el encargado de controlar toda la infraestructura eléctrica frente a los operadores que estaban en las

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante:	Alexander Mauricio Díaz González
Demandado:	UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

subestaciones. Que dicho centro coordinaba y daba algunas orientaciones de tipo eminentemente técnico, dirigidas únicamente al supervisor.

Ahora bien, del análisis del material probatorio en todo su conjunto, la Sala colige sin dubitación alguna, que la prestación personal del servicio por parte del demandante, quien se encontraba afiliado a la organización sindical UTEN, se ejecutó en el marco del contrato sindical suscitado entre esa agremiación y la Compañía Energética de Occidente CEO S.A.S. E.S.P. En dicho escenario no puede desconocerse unilateralmente por el actor, el pacto de voluntades colectivo.

En efecto, entre el actor y la UTEN o entre aquel y la CEO, no se evidencian los presupuestos necesarios para declarar la relación laboral pretendida con el escrito de demanda. El elemento subordinación no se configuró en la realidad, dada la existencia del mencionado contrato sindical y en la forma como en el plano de la realidad este se desarrolló. Nótese, además, que no se vislumbran elementos que reflejen que la suscripción de tal acuerdo colectivo, se utilizó para desconocer o desnaturalizar un contrato de trabajo realidad como se alega por la apoderada judicial del actor.

Precisamente, se consideró necesario hacer relación a los medios de prueba señalados en párrafos anteriores, simplemente para indicar que aun cuando fuera posible definir en esta instancia la posible vinculación del trabajador demandante con la CEO, no se habría demostrado en esa forma la subordinación jurídica propia del contrato de trabajo del trabajador demandante frente dicha entidad demandada, ya que por el contrario lo que se vislumbraría es que el control del personal estaría en cabeza de los supervisores o coordinador de la UTEN y ello corresponde con la ejecución del contrato sindical celebrado entre las dos entidades demandadas. A lo anterior se sumaría afirmar que cuando en antecedente jurisprudencial se reconoció la existencia de un contrato de trabajo con la entidad estatal que celebró el contrato sindical, no solo

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

lo fue por considerar una indebida o ilegal utilización de la figura del contrato sindical sino también porque se demostró el elemento subordinación jurídica del trabajador para con la entidad, lo que permitió reconocer un verdadero o real contrato de trabajo, lo cual en este caso no sucede (sentencia de la CSJ-SCL, SL4332- 2021).

Ahora, retomando la vinculación con la UTEN, se tiene que en el contrato colectivo sindical suscrito entre CEDELCA S.A. E.S.P. y la UTEN, el sindicato se obligó a pagar de manera oportuna y completa los salarios, recargos nocturnos, horas extras, dominicales y festivos y en general atender y pagar las obligaciones establecidas tanto en el régimen laboral como en el de seguridad social. Así mismo, en la cláusula decima tercera la UTEN se obliga a respaldar sus obligaciones mediante póliza de seguros y entre ellas para garantizar el pago de salarios y prestaciones sociales y pagos a la seguridad social.

Por lo anterior, está acreditado que dentro del contrato sindical se acordó la constitución de una póliza por el contratista con el fin de responder por el pago de los salarios, indemnizaciones y prestaciones sociales del personal que emplee para la ejecución del contrato, es decir, que garantizó la no afectación de los derechos constitucionales, legales y prestacionales de dicho personal, prohibida en el art. 63 de la Ley 1429 de 2010 y en el artículo 103 de la ley 1438 de 2011.

Así mismo, basta acotar que el vínculo existente entre el actor y la organización sindical estuvo precedido por la afiliación del primero al sindicato, con el propósito de hacer parte del contrato sindical. Por tanto, en aplicación de los parámetros jurisprudenciales enunciados en la parte considerativa de esta providencia, se reitera, no es dable considerar que entre aquellos pudo existir un contrato individual de trabajo. La vinculación del afiliado participe se debe entender como efectuada en uso de la facultad de libertad de contratación, con la intención de hacer parte de una contratación de carácter colectivo y no individual. En dicho escenario contractual sindical, la afiliación es voluntaria, consensuada y

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

se desarrolla en un plano de igualdad, con beneficios económicos recíprocos, sin que se pueda predicar la subordinación apelada. Beneficios que, en el presente caso, quedó acreditado que fueron reconocidos al actor, atendiendo incluso las formas previstas en el marco del contrato individual del trabajo, quedando así despejada cualquier duda que se pudiere tener, acerca de que el contrato colectivo sindical suscrito entre la UTEN y la CEO, haya tenido como objeto desconocer los derechos laborales de los socios ejecutores.

Al efectuarse la interpretación sistemática de las reglas citadas, con apoyo en los precedentes jurisprudenciales reseñados, se obtiene total claridad sobre la naturaleza jurídica del contrato sindical, como un contrato sui generis, regulado en el derecho colectivo laboral y se infiere que las relaciones jurídicas que surgen entre la asociación sindical contratista y los asociados ejecutores del objeto del contrato sindical, no se rigen por las reglas del contrato de trabajo, como se solicitó en el escrito de demanda subsanada en este caso, porque no se cumplen los requisitos legales propios del contrato de trabajo previstos en el artículo 23 del CST, en la medida que no existe el elemento sustantivo de la subordinación; el cual quedó debidamente desvirtuado, en cambio, las relaciones entre las partes del contrato sindical se desarrollan en un plano de igualdad.

Además, por el hecho de que las personas escogidas para el desarrollo del objeto del contrato sindical, son a su vez asociadas al sindicato contratista, tienen la doble condición de asociados y contratistas, sin que importe que el sindicato como tal sea una persona jurídica diferente a los asociados y en todo caso, el contrato sindical no puede ser ejecutado con personas diferentes a los asociados al sindicato contratista, constituyéndose en una de las reglas fundamentales del contrato sindical.

Y es que, tampoco existe prueba alguna que acredite que el actor hubiere sido obligado a afiliarse a la UTEN por lo que debe tenerse que

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante:	Alexander Mauricio Díaz González
Demandado:	UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

su afiliación lo fue de manera libre y voluntaria, y por tanto como parte directa del referido contrato sindical por ser un contrato colectivo, es decir, con acuerdo de voluntades colectivo que no puede ser desconocido unilateralmente por él para buscar el reconocimiento de otra clase de contrato con la parte contratante a la que también dicha contratación por vía del contrato sindical le resulta obligatoria (artículo 2º decreto 1429 de 2010), en efecto, dicha norma indica que 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.

Así mismo, insiste la Sala, está acreditado que dentro del contrato sindical se acordó (cláusula décimo tercera), la constitución de una póliza por el Sindicato contratista con el fin de responder por el pago de salarios, indemnizaciones y prestaciones sociales del personal que emplee para la ejecución del contrato, y ello sin duda alguna con el fin garantizar la no afectación de los derechos constitucionales, legales y prestacionales de dicho personal (art. 63 de la Ley 1429 de 2010). Lo anterior, es decir, el estar garantizado el cumplimiento de las obligaciones salariales y prestacionales que incumben al sindicato, sin que por ello sea empleador, permite afirmar sin lugar a dudas que no se cumple el presupuesto que consagra la norma antes citada para prohibir la vinculación de personal para actividades misionales bajo esta modalidad del contrato sindical, en tanto no está en esa forma demostrado que con ella se afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes los cuales resultan así garantizados. Por lo mismo, no podría hablarse de una tercerización ilegal en tanto el contrato sindical es una institución jurídica consagrada en la legislación del derecho colectivo del trabajo que en esa forma no se estaría utilizando para desconocer derechos de los trabajadores vinculados al mismo sino que por el contrario el sindicato sin la posibilidad jurídica y legal de ser considerado empleador, se obligó al pago de salarios y prestaciones sociales a los afiliados participes, los cuales frente al demandante fueron debidamente liquidados como obra

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

en el expediente. Distinto es que los salarios prestaciones e indemnizaciones deban ser reclamadas al sindicato en caso de incumplimiento de sus obligaciones para con los asociados partícipes en el contrato sindical, caso en el cual puede hacerse la reclamación, pero no por la vía del reconocimiento de un contrato de trabajo entre el sindicato y el afiliado partícipe, sino solo por el mandato legal que impone al sindicato las obligaciones ya referidas.

Entiende esta Sala que los derechos de los trabajadores partícipes en el contrato sindical deben ser remunerados o compensados en forma tal que resulte equivalente en condiciones a las que se han previsto para la retribución en el Código Sustantivo del Trabajo como un mínimo de garantías para los trabajadores y ello atendiendo el pronunciamiento que sobre el tema se hizo por la Corte Constitucional tratándose de las cooperativas de trabajo asociado en la norma ya citada, es decir, el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, cuyo texto por regular un servicio mediado de una intermediación igual a la que resultaría de un contrato sindical, afirmó lo siguiente:

(...) De este modo, una interpretación que armonice la remisión que hace la norma acusada al Código Sustantivo del Trabajo para determinar la retribución de los trabajadores asociados, con la naturaleza propia de las Cooperativas de Trabajo Asociado de las que forman parte, conduce a la conclusión de que la compensación que en dichas cooperativas reciban los trabajadores asociados por las labores realizadas debe estar prevista de manera tal que, respetando la naturaleza asociativa y solidaria de esa modalidad de trabajo, resulte equivalente en condiciones a las que se han previsto para la retribución en el Código Sustantivo del Trabajo como un mínimo de garantías para los trabajadores. (Ver sentencia C-645 de 2011)

De lo anterior se concluye que si el sindicato en el contrato celebrado con la entidad demandada se obligó y garantizó el pago de salarios, indemnizaciones y prestaciones sociales del personal que emplee para la ejecución del contrato sindical, ni el sindicato ni la CEO demandada emplearon el contrato sindical para afectar los derechos constitucionales, legales y prestacionales del demandante, que es lo

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante:	Alexander Mauricio Díaz González
Demandado:	UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

prohibido, en tanto la obligación del sindicato de cubrir dichos derechos está reconocida legal y jurisprudencialmente y en el texto del propio contrato sindical.

Conforme a estos hechos probados, a la luz del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, no se observa que en esta oportunidad se hubiere utilizado el contrato sindical como una farsa para encubrir un contrato de trabajo, con ninguna de las entidades demandadas.

En síntesis, la referida sentencia que ha reconocido un contrato de trabajo con la entidad contratante del contrato sindical no puede ser aplicada como fórmula general para todo tipo de procesos en el que se reclame un contrato de trabajo realidad, existiendo de por medio un contrato sindical, por cuanto sus fundamentos se erigen en la combinación de una prohibición legal que esta Sala entiende superada en el presente asunto con la garantía de cumplimiento, frente a los derechos del actor, y la valoración detallada de la prueba obtenida que llevó al convencimiento de la existencia de la subordinación propia del contrato de trabajo; convencimiento al cual llega la H. Corte Suprema de Justicia para darle vía al contrato de trabajo, por la vía del principio de la primacía de la realidad sobre las formas; a diferencia del presente asunto en el que esta Sala, con base en la prueba obtenida, llega al convencimiento de que se desvirtuó el elemento subordinación propio del contrato de trabajo y debe prevalecer el contrato sindical como el celebrado entre la entidad demandada y el actor como participe en el mencionado contrato colectivo sindical, que tiene sustento legal y jurisprudencial y es propio del derecho colectivo del trabajo, por tanto, se trata de un contrato principal y celebrado colectivamente con plena validez legal que a falta de elementos que lo desvirtúen obliga al demandante como afiliado participe e impide el nacimiento de un contrato de trabajo con el sindicato al que se afilió para ejecutar el contrato colectivo sindical, como se pretende con el contenido de la apelación, y menos en este preciso caso frente a la CEO frente a la cual como se

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

indicó en la sentencia CSJ SL3360-2021, el trabajador no habría prestado sus servicios personales o en palabras de dicha alta Corte: **“el vínculo que unió al demandante con la citada organización sindical fue de naturaleza colectiva laboral, en tanto, como socio partícipe hizo parte de la ejecución del citado contrato colectivo sindical y fue la organización sindical la que estableció las condiciones de ejecución, el cumplimiento de protocolos y demás condiciones de esta clase de vínculo, sin que el servicio personal se hubiese prestado a la Compañía Energética de Occidente S.A. ESP, para efectos de poder, eventualmente, presumir la existencia de un contrato de trabajo.”**

Por todo lo anterior, analizadas en su conjunto las pruebas a la luz de la sana crítica y conforme al artículo 61 del CPT y de la SS, la Sala llega al convencimiento de que el actor desarrolló sus labores en el marco del contrato sindical, al que se afilió voluntariamente, existiendo una coordinación por parte del sindicato UTEN y en el cual, el demandante actuaba como socio partícipe, percibía por parte del sindicato una suma de dinero por concepto de compensación y reconocía y garantizaba los derechos prestacionales del actor; por lo que siendo así, son las anteriores razones suficientes para confirmar la decisión apelada en cuanto negó las pretensiones declarativas de un contrato de trabajo, quedando la Sala relevada de desarrollar el segundo problema, en tanto dependía de que se hiciera tal declaratoria, y siendo procedente imponer condena en costas de segunda instancia a la parte demandante y en favor de los demandados, al no salir avante la alzada.

En razón y mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia N° 050 de fecha 27 de septiembre de 2022, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

Circuito de Popayán ©, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL** instaurado por **ALEXANDER MAURICIO DÍAZ GONZÁLEZ** contra la **UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA NACIONAL Y DE SERVICIOS PÚBLICOS -UTEN-** y la **COMPAÑÍA ENERGÉTICA DE OCCIDENTE -CEO-**. Asunto al que fue vinculada en garantía la sociedad **SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A.**, por las razones expuestas en la parte considerativa de este proveído.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de las demandadas, al resolverse de manera desfavorable la alzada. De conformidad con lo consagrado en los artículos 365 y 366 del CGP, una vez ejecutoriada la presente providencia se procederá a fijar por parte de esta instancia el valor de las agencias en derecho, para lo cual la Secretaría de la Sala deberá pasar nuevamente el asunto a despacho.

TERCERO: NOTIFICAR la presente sentencia mediante estado electrónico con inserción de la copia de la providencia en el mismo e igualmente por edicto, que deberá permanecer fijado por un día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del CPT y de la SS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

*Firma válida
providencia judicial*

**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO PONENTE**

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-003-2019-00099-01
Demandante: Alexander Mauricio Díaz González
Demandado: UTEN – CEO y otra.
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.



*Firma válida
providencia judicial*

**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL**



*Firma válida
providencia judicial*

**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA SALA LABORAL**