

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL

Magistrado Ponente:
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS

Popayán, doce (12) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE	MAR YURY DEL SOCORRO RIASCOS LÓPEZ
DEMANDADO	SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES, EMPLEADOS PÚBLICOS Y SERVIDORES DE LA SALUD – SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ
RADICADO NO.	19-001-31-05-001-2018-00228-01
INSTANCIA	APELACIÓN SENTENCIA
TEMAS	CONTRATO SINDICAL vs CONTRATO LABORAL - Concepto, características y finalidad. CONTRATO DE TRABAJO REALIDAD - Análisis de pruebas.
DECISIÓN	SE CONFIRMA la sentencia de primera instancia, porque, no se evidenciaron pruebas que respalden la alegada violación de las reglas inherentes al contrato sindical en este caso.

1. ASUNTO A TRATAR

De conformidad con lo señalado en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Laboral, integrada por los Magistrados que firman, luego de la discusión y aprobación del proyecto presentado por el Magistrado Ponente, procede a proferir sentencia escrita que resuelve el **RECURSO DE APELACIÓN interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, señora MAR YURY DEL SOCORRO RIASCOS LÓPEZ**, contra la Sentencia No. 083, de primera instancia, del cuatro (4) de

noviembre de dos mil veintidós (2022), proferida en audiencia de oralidad de trámite y juzgamiento por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO POPAYÁN (CAUCA), dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Aprobado el proyecto presentado por el Magistrado Ponente, la Sala procede a proferir la presente sentencia, previo el recuento de los siguientes,

2. ANTECEDENTES

2.1. Hechos y pretensiones de la demanda:

La demandante, a través del presente proceso ordinario laboral, alega las siguientes pretensiones: **(i) declarar que existió una relación laboral** entre las partes derivada de un contrato de trabajo a término indefinido, abarcando el periodo desde el 01 de marzo de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2015, la cual fue unilateralmente terminada por el empleador debido a causas imputables a este; **(ii) condenar** a la organización sindical demandada a realizar los siguientes pagos a favor de la demandante: Cesantías, intereses sobre las cesantías, vacaciones, indemnización por mora en el pago de cesantías, indemnización por despido injusto, perjuicios materiales y morales, así como cualquier otra prestación social que se demuestre durante el curso del proceso; y **(iii) imponer costas y agencias en derecho** a la parte demandada (003Demanda, del expediente de primera instancia.

Hechos relevantes: La demandante argumenta que, en desarrollo del contrato sindical celebrado con el Sindicato SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ, en el cual se establecía una compensación salarial por su labor personal, trabajó como auxiliar asistencial en el área de control y esterilización del Hospital Universitario San José de Popayán, cumpliendo turnos durante el periodo demandado y fue desvinculada el 30 de diciembre de 2015 sin seguir el procedimiento convencional, alegando la terminación de un contrato sindical simulado e ilegal.

Destaca que ejecutó sus labores de manera personal, siguiendo las instrucciones de su empleador y cumpliendo con un horario; y, que existe un adeudo pendiente de las acreencias reclamadas a través de esta acción legal.

2.2. Contestación de la demanda:

En ejercicio de su derecho a la defensa, el apoderado judicial del sindicato SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ respondió a la acción (Pág.2 a 9, 023RespuestaDemanda). Se opuso a todas las pretensiones de la demanda argumentando que no existió un contrato laboral entre la organización sindical y la demandante. En su lugar, alega que existió una afiliación para la prestación de servicios como afiliada partícipe de un contrato sindical. Subraya que en este tipo de contrato no hay subordinación, ya que el afiliado opera en igualdad con el sindicato y recibe compensaciones.

En cuanto a las cesantías e intereses a las cesantías, se argumenta que, debido a la naturaleza especial del contrato sindical y de conformidad con la autonomía sindical, el sindicato realiza internamente un depósito equivalente a estos conceptos. Posteriormente, al finalizar la vigencia del contrato, se efectúa el pago correspondiente. En relación con las vacaciones y primas, se explica que, según la decisión de la asamblea de afiliados, se determinó que estos valores sean pagados mensualmente, junto con la compensación por la prestación de los servicios de la demandante.

2.3. Decisión de primera instancia:

Después de seguir los procedimientos correspondientes, el Juzgado 001 Laboral del Circuito de Popayán - Cauca emitió la Sentencia No. 083 el 4 de noviembre de 2022, durante una audiencia de oralidad de trámite y juzgamiento. En dicha sentencia, se resuelve NEGAR todas las pretensiones de la demanda y, como resultado, ABSOLVER de todos los cargos al

sindicato SINTRAOEMPUH. Además, se impone condena en costas a la parte demandante.

Tesis: La posición del despacho se basa en la inexistencia de un contrato de trabajo, lo que impide acceder a las pretensiones de la demanda. En primera instancia, la Jueza destaca el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, y expone los elementos esenciales para un contrato de trabajo según el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). Además, define la naturaleza del contrato sindical con referencia al Decreto 1429 de 2010 y los artículos 482 y 483 del CST, citando la sentencia del 11 de febrero de 2009 de la CSJSL.

La Jueza expone que el contrato sindical ha sido reconocido por la CSJSL como un "contrato sui generis", que posee la naturaleza de un contrato civil de prestación de servicios o de ejecución de obra o labor (sentencia del 11 de febrero de 2009, radicado No. 32756).

La conclusión se centra en que la demandante firmó un formato de afiliación con SINTRAOEMPUH y acuerdos de prestación de servicios bajo la modalidad sindical, para la ejecución de tareas específicas como auxiliar asistencial en el Hospital Universitario San José de Popayán. Estos acuerdos detallaban las disposiciones relativas a la compensación que la demandante recibiría. Adicionalmente, la relación entre la demandante y el sindicato se caracterizaba por la coordinación, no por la subordinación, incluyendo el diseño de turnos. Según el D.1429 de 2010 y la decisión SL4616-2019

Que, los turnos se creaban para que las auxiliares asistenciales desempeñaran las funciones de servicio de salud contratadas por el hospital.

2.4. Recurso de apelación de la parte demandante:

El apoderado judicial de la parte demandante presentó recurso de apelación contra la sentencia emitida en primera instancia. En su

apelación, solicitó la revocatoria del fallo y la aceptación de las pretensiones de la demanda. Fundamentó su solicitud argumentando lo siguiente: "Si bien es cierto el juez ha decidido negar las pretensiones de la demanda, no es menos cierto que el contrato que tuvo la señora MAR YURY RIASCOS obedece a un contrato realidad. Y, que, en consecuencia, ella sí tenía una subordinación porque cumplía un horario de trabajo. No es menos cierto que tenía un contrato sindical, pero, la Constitución garantiza los derechos laborales de sus empleados y no puede ser que hoy se nieguen esas pretensiones cuando mi representada cumplió con un verdadero contrato laboral con subordinación (...) y un salario que le correspondía por su actividad laboral" (récord 0:48:59 a 0:00:00, del audio #028).

3. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Con relación a los alegatos de segunda instancia, según la nota secretarial firmada por el secretario de esta Sala (archivo #7, cuaderno de segunda instancia, del Tribunal) y tras revisar el expediente digital, se observa que solo se recibieron alegatos por la parte demandada.

Alegatos de la parte demandada: En sus alegatos, la parte demandada argumentó que, al responder a la demanda, ya había explicado que la demandante estuvo vinculada a la organización sindical SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ para llevar a cabo obras o procesos en el Hospital Universitario San José de Popayán, utilizando la figura del contrato sindical. Sostiene que esta forma de contratación es legal, respaldada por los artículos 482 y 373 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). Además, se hace referencia al Decreto No. 1429 de 2010 y a la Sentencia C-457 de 2011 en sus argumentaciones.

Basándose en lo expuesto anteriormente, solicitó que se desestimen las pretensiones de la demanda (archivo #06, del cuaderno del Tribunal).

4. ASPECTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES

COMPETENCIA: En virtud de que la providencia de primera

instancia fue apelada por la parte demandante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 del CPTSS, modificado por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala de Tribunal es competente para desatar el recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia.

La apelación se resolverá con la aplicación del **principio de consonancia**.

Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica para actuar en este proceso y estuvieron representados por apoderados judiciales debidamente constituidos.

En relación con la legitimación en la causa por activa y pasiva no hay objeción alguna, porque la acción la ejerce la presunta titular del derecho reclamado, en contra de la persona eventualmente obligada a reconocerlo.

La funcionaria judicial que conoció del asunto es el competente y el trámite satisfizo las exigencias de forma previstas en la ley.

Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin encontrarse nulidades insanables.

5. PROBLEMAS JURÍDICOS

No se discute en sede de segunda instancia: (i) los acuerdos para prestación de servicios en la modalidad de contrato sindical, No. 030 de 2010, No. 042 de 2012, No. 007-2013, No. 032-2014 y No. 055-2015, celebrados entre el Sindicato de Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos y Servidores de la Salud – SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ, por una parte y por otro, la señora Mar Yury del Socorro Riascos López; de los cuales la actora fue partícipe en calidad de afiliada de esa organización sindical (pág.7 a 22, 002Anexos); (ii) la accionante desempeñó labores de auxiliar asistencial en el Hospital Universitario San José de Popayán, durante todo el tiempo que prestó sus servicios, (iii) por la función que desempeñó la afiliada en la prestación de sus servicios dentro

de esos convenios, el sindicato se obligó a pagarle una compensación correspondiente a las horas laboradas, (iv) en la cláusula quinta de cada uno de los contratos sindicales se estableció una disposición sobre inexistencia de contrato de trabajo y finalmente, (v) quedó por fuera de toda discusión en el curso del proceso la celebración de un contrato sindical entre la E.S.E. Hospital Universitario San José y la organización sindical demandada, para la prestación de servicios técnicos y de apoyo por la modalidad de procesos y subprocesos, y de los cuales la demandante fue partícipe en calidad de afiliada de esa organización sindical (páginas 9 a 42, 008AnexosContestacion). Aunque, al proceso sólo se aportó el Contrato No. 055 del año 2015.

Se resalta, la demanda también se dirigió en contra del Hospital Universitario San José, pero por falta de agotamiento de la reclamación administrativa, se declaró la falta de competencia, por auto que se encuentra en firme (011 AutoRechaza).

Así, conforme al argumento de los cargos presentados en el recurso de apelación, la Sala debe resolver como **PROBLEMAS JURÍDICOS** los siguientes:

¿En la sentencia pelada se trasgredió el principio de la primacía de la realidad sobre las formas y debió declararse el contrato de trabajo demandado?

6. SOBRE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO REALIDAD QUE SE DEMANDA

La respuesta al problema jurídico es negativa, y, en consecuencia, se confirma la sentencia objeto de apelación, toda vez que, entre la demandante y la asociación sindical SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ, existió una relación jurídica regida por las normas del contrato sindical. Durante su ejecución, se observó la dirección y coordinación de las labores contratadas entre la señora Mar Yury del Socorro Riascos y el sindicato demandado.

Además, no hay pruebas que indiquen con total certeza que el contrato sindical fue utilizado como un instrumento aparente, para disfrazar la verdadera relación laboral mediante un contrato de trabajo.

En consecuencia, la demandante no tiene derecho al pago de las prestaciones sociales e indemnizaciones laborales que reclama, ya que estas son exclusivas de los contratos de trabajo y no aplican a los contratos colectivos sindicales.

Las razones de hecho y de derecho que sustentan la tesis anterior, son:

6.1. Por disposición de los artículos 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), se procede a declarar la existencia del contrato de trabajo cuando se cumplen los siguientes requisitos:

- (1) **Prestación personal del servicio:** El trabajador presta personalmente sus servicios en beneficio del empleador.
- (2) **Subordinación y dependencia continuada:** La relación laboral está marcada por la subordinación y dependencia continuada del trabajador con respecto al empleador.
- (3) **Remuneración o salario:** Existe un acuerdo para el pago de una remuneración o salario al trabajador por los servicios prestados.

Para el caso de los trabajadores oficiales, El contrato de trabajo está regulado en la Ley 6/45 y las modificaciones introducidas por la Ley 64/46, junto con el D.R. 2127/45.

6.2. Con base en lo anterior y en concordancia con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución, una vez que se cumplen los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, se reconoce su existencia.

En este contexto, el contrato de trabajo, independientemente de

la denominación que se le atribuya o de las condiciones adicionales que se añadan, conserva su naturaleza. Este principio, respaldado por la aplicación del artículo 53 de la Constitución Política, se fundamenta en la "primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales".

El principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales se materializa cuando se prueban debidamente los elementos sustantivos del contrato de trabajo, conforme al artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). En tales casos, el Juez del Trabajo desestima la forma de vinculación contractual originalmente acordada entre las partes y declara que la relación jurídica corresponde a un contrato de trabajo. Esto implica la aplicación de todas las prerrogativas salariales, prestacionales y de seguridad social integral propias de dicho contrato.

6.3. La hermenéutica en torno a este principio constitucional ha sido extensa y la Corte Constitucional ha desarrollado una línea jurisprudencial sobre la noción de contrato realidad. En la sentencia C-023 de 1994, la Corte Constitucional, desde hace tiempo, estableció:

“El derecho opera en la realidad, y tiende exclusivamente hacia ella. Lo real siempre tiene primacía, pues de no ser así, jamás se concretarían en el mundo jurídico las libertades del hombre. No es posible que las formalidades establecidas por los sujetos lleguen a obstruir los beneficios reales para el trabajador y la realidad misma del derecho al trabajo. Y es lógico que así suceda, pues nunca lo substancial puede subordinarse a lo accidental, sino todo lo contrario: los accidentes deben definir cada vez más lo substancial, en lugar de anular la realidad. De no ser así operaría un desorden jurídico, contrario al orden jurídico que inspira la Carta Política.”

En coherencia con los razonamientos previos, la Corte Constitucional también ha conceptualizado el contrato realidad

de la siguiente manera: “...como aquel vínculo laboral que materialmente se configura tras la fachada de un contrato con diferente denominación. En otras palabras, se trata de una relación laboral soterrada bajo la apariencia de un acuerdo de voluntades que dista de la manera en que en verdad se desarrolla la actividad” (Sentencia T-029/16).

6.4. En concordancia, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, tiene establecido que el principio protector de la primacía de la realidad consiste en:

“(...) darle prelación a las circunstancias que rodearon la relación jurídica, más que a la forma que resulte del documento contractual o cualquier otro que hayan suscrito o expedido las partes, que conlleva necesariamente a que son aquellas particularidades que se extraen de la realidad las que se deben tener en cuenta y no otras las que deben determinar el convencimiento diáfano del juez con respecto a los servicios prestados por una persona natural y que se reclaman en una acción judicial, como determinantes de la existencia de un contrato de trabajo”¹.

6.5. Existe un consenso en la doctrina y jurisprudencia nacional sobre el elemento esencial que distingue la relación por contrato de trabajo de cualquier otra relación jurídica: la subordinación y dependencia.

Para el legislador, según lo preceptuado en el artículo 23.b del CST, la subordinación o dependencia del trabajador hacia su empleador conlleva la facultad para este último de exigir el cumplimiento de órdenes relacionadas con el modo, tiempo y cantidad de trabajo. Además, implica la posibilidad de imponer reglamentos de trabajo. Es crucial señalar que este poder del empleador debe ejercerse respetando el honor, la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador.

En consecuencia, la determinación de si existe una relación laboral

¹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia del 28 de abril de 2009 (radicado 33849), siendo M.P. el Dr. LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ.

dependerá de las condiciones específicas que rodeen la ejecución de la actividad contratada. Será la presencia de dependencia o subordinación, respetando los principios fundamentales, lo que sitúe la prestación personal del servicio en el ámbito de una relación laboral.

6.6. Concepto, características y finalidad del contrato sindical.

6.6.1. Como en el contexto del recurso de apelación que esta Sala examina, el cuestionamiento sobre la legalidad de la sentencia impugnada se centra en el posible desconocimiento del contrato realidad, en tanto se sostiene que la relación laboral se habría disfrazado mediante un contrato sindical, es fundamental abordar esta modalidad de contratación para determinar su legitimidad y validez dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

En torno a tales cuestionamientos, lo primero que esta Sala advierte es que, en efecto, el contrato sindical es una especie de negocio jurídico reconocido en el interior de nuestro ordenamiento jurídico (SL3086-2021), que, según las voces del artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, consiste en el *«[...] que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados [...].»*

Además, se aplicarán las reglas inherentes al contrato sindical, contempladas en los artículos 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). Estas normativas están reglamentadas mediante el Decreto 1429 de 2010 (28 de abril), que estaba en vigor durante la época de los hechos. Además, se considerará el Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual fue ratificado por la Ley 26 de 1976.

Sobre la naturaleza del contrato sindical, es necesario destacar que se trata de una institución jurídica del derecho colectivo del trabajo, regulada de manera específica en el artículo 1º del Decreto 1429 de 2010, de la siguiente manera:

“Artículo 1º. El contrato sindical como un acuerdo

de voluntades, de naturaleza colectivo-laboral, tiene las características de un contrato solemne, nominado y principal, cuya celebración y ejecución puede darse entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos de empleadores, para la prestación de servicios o la ejecución de obras con sus propios afiliados, realizado en ejercicio de la libertad sindical, con autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato o de los sindicatos y que se rige por las normas y principios del derecho colectivo del trabajo” (Negrilla por fuera del texto original).

6.6.2. Los trabajadores sindicalizados que sean escogidos para la ejecución del contrato sindical, tienen los siguientes derechos de carácter económico:

- El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical responde directamente de las obligaciones estipuladas en favor de los afiliados escogidos para la ejecución del contrato sindical (Artículo 483 del CST).
- El Decreto 1429 de 2010, en su artículo 5°, estipula:

“En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical, el cual contendrá como mínimo las siguientes garantías en defensa de sus afiliados partícipes:

(...)

9. Dado el plano de igualdad en la que intervienen los afiliados partícipes entre sí y con el Sindicato en la ejecución del contrato sindical, el reglamento deberá incluir lo pertinente a las compensaciones o participaciones y deducciones para los afiliados partícipes a que haya lugar.

10. Los demás derechos y obligaciones que se establezcan para los afiliados partícipes.”

6.6.3. La jurisprudencia constitucional y ordinaria, en el ámbito laboral y de seguridad social, reconoce que el contrato sindical es

parte integrante del derecho colectivo del trabajo. Según lo dicho por la CSJSL en decisión SL3086-2021, este tipo de contrato forma parte de una amplia variedad de institutos y garantías disponibles para las organizaciones sindicales. Su propósito es permitir que estas entidades desarrollen sus actividades, obtengan recursos económicos, impulsen sus intereses y concreten sus objetivos de manera efectiva.

Adicionalmente, según la interpretación del Tribunal de cierre en esta materia, el contrato sindical aboga por fines constitucionalmente protegidos. Esto incluye facilitar el acceso de los trabajadores a la propiedad y gestión de las empresas, fomentar la dinámica y participación de las organizaciones sindicales, así como promover el trabajo colectivo (CC T-457-2011 y CC T-303-2011).

La Corte Constitucional, por ejemplo, en la sentencia T-303 de 11, afirma:

*“En conclusión, **cuando se celebra un contrato colectivo sindical, las condiciones en que se pacta no son de subordinación y dependencia como en un contrato individual de trabajo**, sino que los términos de la negociación son fruto de una concertación en igualdad de condiciones entre el representante legal del sindicato y la empresa contratante”* (Negrilla por fuera del texto original).

Y, en la sentencia T-457 de 2011, la CC sostiene:

*“Cabría entonces una pregunta **¿los afiliados partícipes 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 de subordinación propio del contrato de trabajo, ya que se encuentra en un plano de igualdad, que se ve reflejado en la distribución de ingresos provenientes del contrato, al punto que recibe compensaciones y son sujetos de ciertas deducciones”*.

6.6.4. La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, desde la sentencia del 28 de octubre de 1949, emitida

por el Tribunal Supremo del Trabajo, ha sostenido de manera reiterada, como se refleja en la sentencia del 25 de julio de 1981 proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (radicación CSJ2507-1981), que en relación al contrato sindical se afirma:

*“Contrato sindical. **La organización sindical es verdadero empleador.** El contrato sindical, de otra parte, debe celebrarse por escrito y está sujeto a inscripción especial, para fines de su publicidad, al igual que la convención colectiva. Nada se sujeta, por tanto, a que las partes (sindicato y empresario) autónomamente, dentro del marco amplio y flexible de la ley, pacten distintas modalidades de acuerdo con las circunstancias concretas y las necesidades prácticas.*

Resulta así que la jurisprudencia mayoritaria de la Corte ha reconocido la autonomía y validez del contrato sindical, que puede convertir a la organización sindical en un verdadero patrono de sus afiliados trabajadores, quienes no tendrían un vínculo laboral directo con el empresario contratante” (Negrilla de la Sala).

En la sentencia del 27 de octubre de 1975, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, resalta y establece las siguientes diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato sindical, afirmando:

*“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 los 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” (Negrilla por fuera del texto original).

Igualmente, en la sentencia CSJ SL, 11 feb. 2009, rad. 32756, la CSJSL explicó que: “*El contrato sindical, de la forma como está regulado en los artículos 482 a 484 del Código Sustantivo del Trabajo, bien puede considerarse sui generis, (...)*”.

Esta tesis se mantiene y complementa actualmente, como da cuenta la sentencia SL3086-2021, radicado No. 79229, del 30 de junio de 2021.

En esta última decisión (SL3086-2021), la CSJSL rememoró que 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». Asimismo, 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).*

Se estima pertinente citar la sentencia de la CSJ-SCL, SL3360-2021, radicación No. 76931, del 3 de agosto de 2021, donde la alta corte concluyó:

“La Corte Constitucional igualmente tiene adoctrinado que **entre el sindicato y los afiliados partícipes del contrato sindical, no existe una relación subordinada, o lo que es igual y para descartar la tesis que plantea el recurrente, no hay contrato de trabajo**, pues si lo hubiera, se estaría comprometiendo seria y gravemente el derecho de sindicalización y con ello el de asociación, que como se vio anteriormente, es poderosamente protegido no sólo a nivel interno sino también en el ámbito internacional, **toda vez que sería un contrasentido que quienes se reúnen libremente para defender sus intereses laborales en contra del empleador, a su vez se conviertan en empleadores a través de la persona jurídica que constituye el sindicato.**

Precisamente, entre otras, en las decisiones CC T-303-2011 y CC T-457-2011, a través de la cual la citada corporación desató acciones constitucionales iniciadas contra las mismas demandadas del presente asunto, se precisó lo siguiente:

El afiliado partícipe durante la ejecución del contrato sindical compone el sindicato y se encuentra en un plano de igualdad con este 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 sindical².

Quiero ello decir que entre el sindicato y los afiliados partícipes no existe como tal una relación empleador-trabajador, pues si se viera desde la óptica contraria comprometería gravemente el derecho de sindicalización en Colombia (artículo 39 Superior), toda vez que quienes se agrupan para defender sus

² De esta forma lo consagra el numeral 9° del artículo 5° del Decreto 1429 del 28 de abril de 2010, al señalar como garantías mínimas de los afiliados partícipes que “[d]ado el plano de igualdad en las que intervienen los afiliados partícipes entre sí y con el Sindicato en la ejecución del contrato sindical, el reglamento deberá incluir lo pertinente a las compensaciones o participaciones y deducciones para los afiliados partícipes a que haya lugar”.

intereses laborales en contra del empleador, resultaría a su vez detentando la figura de patrono a través de la persona jurídica que constituye el sindicato, situación que resulta ser un contrasentido³

Entonces, si el contrato colectivo sindical cumple a cabalidad con las exigencias previstas por el legislador para su existencia o validez, y no se utiliza como un mecanismo para encubrir una verdadera relación laboral subordinada y con ello burlar los derechos salariales y prestacionales de los trabajadores, es dable tener a los afiliados partícipes del contrato sindical, como no subordinados con el sindicato o el beneficiario del servicio” (Subraya y negrilla de la Sala).

Más adelante, indicó la CSJ-SCL, en la misma providencia SL3360-2021:

“En este orden de ideas, como en el sub examine, según lo resuelto en la segunda instancia, no existió un verdadero vínculo contractual laboral, sino que se ejecutó uno de índole sindical regulado en nuestra legislación laboral, se colige que, frente al caso del demandante, jurídicamente podría tener cabida la teoría del contrato realidad; sin embargo, lo que sucede es que en este asunto, desde el punto de vista fáctico, no se dieron los presupuestos para que se configurara un contrato de trabajo realidad, para poder así considerar a la organización sindical o a la usuaria demandada como empleadores en los términos alegados desde la demanda que dio origen a esta contienda judicial”⁴.

La decisión más reciente sobre el tema, es del 2 de noviembre de 2022 (SL4048-2022), radicación n.º 94885. En esta sentencia, la CSJSL reiteró: «Con arreglo a lo explicado brota de manera espontánea una primera conclusión: por la naturaleza misma de las actividades convenidas en el marco de un contrato sindical y la forma en que las maneja una organización autogestionaria, por regla general, se descarta

³ Corte Constitucional T-457-2011. M. P. Luis Ernesto Vargas Silva.

⁴ Negrita fuera de texto original

que en su ejecución se desarrollen relaciones laborales subordinadas entre los afiliados y el beneficiario del servicio (CSJ SL4332-2021». Esta posición se afianza con la decisión del 9 de febrero de 2022 (SL1174-2022), donde la alta Corporación Judicial recordó que «(...), si bien el 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 deslaboralizar a los trabajadores y suplir actividades misionales permanentes, la reacción del orden jurídico, a la luz del principio de la realidad sobre las formas, es declarar el contrato de trabajo con el ente contratante y, (...), reputar al falso contratista como un simple o puro intermediario**».

6.7. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 167 del CGP, *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”* y la parte que no cumple con esa carga probatoria soporta el riesgo de la ausencia de su demostración en el juicio.

En el ámbito laboral, el Juez, al tomar su decisión, debe basarse en las pruebas que han sido presentadas de manera regular y oportuna en el proceso. La inferencia de condenas basada en suposiciones o conjeturas está excluida. La providencia del Juez debe contar con un respaldo suficiente a través de las pruebas aportadas dentro de los plazos procesales correspondientes y cumplir con las formalidades establecidas por la ley. Este enfoque se sustenta en los artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS).

6.8. Hechos probados. Después del análisis conjunto de los medios de prueba documentales presentados, tanto con la demanda, como con la respectiva contestación, y considerando que estos fueron admitidos como pruebas sin tachas; junto con el interrogatorio realizado a la demandante y al representante legal del sindicato demandado, a petición de las partes, y enfocado en aspectos directamente relacionados con el problema jurídico en cuestión, la Sala encuentra los siguientes hechos debidamente probados:

6.8.1. En primer lugar, como ya se dijo, se aprecian los acuerdos para prestación de servicios en la modalidad de contrato sindical, celebrados entre el Sindicato de Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos y Servidores de la Salud – SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ, por una parte y por otro, la señora Mar Yury del Socorro Riascos López; de los cuales la actora fue participe en calidad de afiliada de esa organización sindical (pág.7 a 22, 002Anexos). Además, que, la accionante desempeñó labores de auxiliar asistencial en el Hospital Universitario San José de Popayán, durante todo el tiempo que prestó sus servicios, y por esa función la afiliada recibía una compensación correspondiente a las horas laborada.

6.8.2. En la revisión de la prueba documental, se ha identificado la presencia de cuadros de turnos correspondientes al mes de diciembre del año 2015. Estos cuadros fueron elaborados por el personal de la organización sindical demandada y están disponibles en la página 26 de los anexos de la demanda (002Anexos).

6.8.3. De acuerdo con constancia emitida el 11 de octubre de 2018, suscrita por Profesional Universitario Grado 2, del Área de Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán ESE, se emite constancia de no vinculación de la demandante en la planta de personal del referido hospital (pág. 7, 008AnexosContestacion).

6.8.4. De acuerdo con el interrogatorio del señor Javier Pino Bravo, representante legal de SINTRAOEMPUH (récord 0:18:45 – 0:26:08, audio #027), se estableció un acuerdo con la señora Riascos para realizar ciertas actividades. Sin embargo, el interrogado destaca que este acuerdo no constituye un contrato de trabajo.

6.8.5. Según la declaración de la parte demandante, afirmó haber prestado sus servicios en el Área Central de Esterilizaciones mientras estuvo vinculada a SINTRAOEMPUH. Reconoció que fue contratada mediante un contrato sindical. Sin embargo, sostiene que el sindicato no cumplió con el pago de los derechos laborales correspondientes, como el auxilio de transporte, prima y

vacaciones. Explica, finalmente, que mensualmente la jefe sacaba un cuadro de turnos (sin más datos). La declaración se encuentra entre los minutos 0:00:27 y 0:05:43, del audio 028ActaAudienciaSegundaParte, del expediente 01.

CONCLUSIONES:

1. De acuerdo con los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, junto con la reglamentación establecida en el Decreto 1429 de 2010, se confirma que el contrato sindical no solo existe dentro de nuestro ordenamiento jurídico, sino que también goza de plena validez y legitimidad. Esta afirmación se respalda en la consideración de que el contrato sindical, como se mencionó anteriormente, persigue fines constitucionalmente legítimos. Estos fines están orientados a fortalecer la defensa de los intereses de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales.

2. Con respecto a la jurisprudencia, tanto la Corte Suprema de Justicia como la Corte Constitucional, convergen en una línea de pensamiento compartida. Ambas cortes coinciden en afirmar la inexistencia de un vínculo laboral por contrato de trabajo entre el asociado y el sindicato. Esta conclusión se fundamenta en la percepción de una relación de igualdad entre ambas partes, lo cual impide la subordinación necesaria para configurar un contrato laboral.

3. A pesar de la legitimidad y validez reconocida al contrato sindical, existe la posibilidad de que, conforme a la realidad probada, estos instrumentos sean utilizados indebidamente, para eludir las obligaciones laborales y burlar los derechos constitucionales y legales reconocidos a los trabajadores. Por lo tanto, es crucial examinar detenidamente la realidad de los hechos para identificar y corregir posibles abusos.

Con relación a esta temática, la decisión SL-1174-2022 es un ejemplo en el que la CSJSL encontró que se disfrazó un contrato

sindical con uno laboral, porque, se encontró evidente por la Corte que la función que ejerció el demandante recaía sobre una actividad misional permanente del hospital accionado, para proveerla con la planta de personal de trabajadores oficiales de la empresa social del Estado. Además, evidenció una contratación fraudulenta por más de 10 años y un indebido uso del mecanismo de tercerización laboral, en tanto que, en las solicitudes de permisos, vacaciones y cambios de días libres se demostró que hubo intervención del hospital accionado, esto es, que se ejerció subordinación por parte de dicho hospital.

4. En este caso, por fuera de los acuerdos suscritos entre las partes, bajo la modalidad de contrato sindical, junto con los interrogatorios de las partes, no se evidencian más pruebas o información adicional que a juicio de esta Sala pudieran indicar que el sindicato no era autónomo e independiente en la elección y gestión de su personal, o que existió alguna injerencia del hospital contratante con respecto al personal de la organización sindical, o que éste hubiese ejercido control permanente sobre la labor de la afiliada partícipe.

Si bien la demandante prestó sus servicios al Hospital Universitario de Popayán ESE, dicha prestación se efectuó en el marco de un contrato sindical, cuyos acuerdos dan cuenta que el sindicato era quien ejercía la dirección de la actividad desarrollada por la señora Mar Yury del Socorro Riascos.

La Sala advierte, no existen pruebas que respalden la violación de las reglas inherentes al contrato sindical en este caso. En consecuencia, se concluye que el contrato sindical no es ineficaz, ya que no se demostró su intención de simular una relación laboral con el propósito de facilitar una mera intermediación laboral.

En este contexto, la relación jurídica entre la asociación sindical, el hospital contratante y la afiliada ejecutora no se rige por las normas típicas de un contrato de trabajo.

En ese orden, la demandante no tiene derecho al pago de las prestaciones sociales e indemnizaciones laborales que reclama, ya

que estas son exclusivas de los contratos de trabajo y no aplican a los contratos colectivos sindicales.

Con fundamento en todo lo expuesto, la Sala concluye que procede confirmar la sentencia impugnada.

7. COSTAS

De conformidad con el numeral 1° del artículo 365 del CGP, aplicable a los procesos laborales por virtud del principio de integración establecido en el artículo 145 del CPLSS, **esta Sala condenará en costas de segunda instancia a la parte apelante y demandante**, por resultar desfavorable el recurso de apelación propuesto por su apoderado.

Las costas se fijarán por el Magistrado ponente, en la oportunidad procesal, a voces de los artículos 365 y 366 del CGP.

8. DECISIÓN

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 No. 083 del cuatro (4) de noviembre de dos mil veintidós (2022), proferida en primera instancia en audiencia de oralidad de trámite y juzgamiento por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYÁN (C), dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

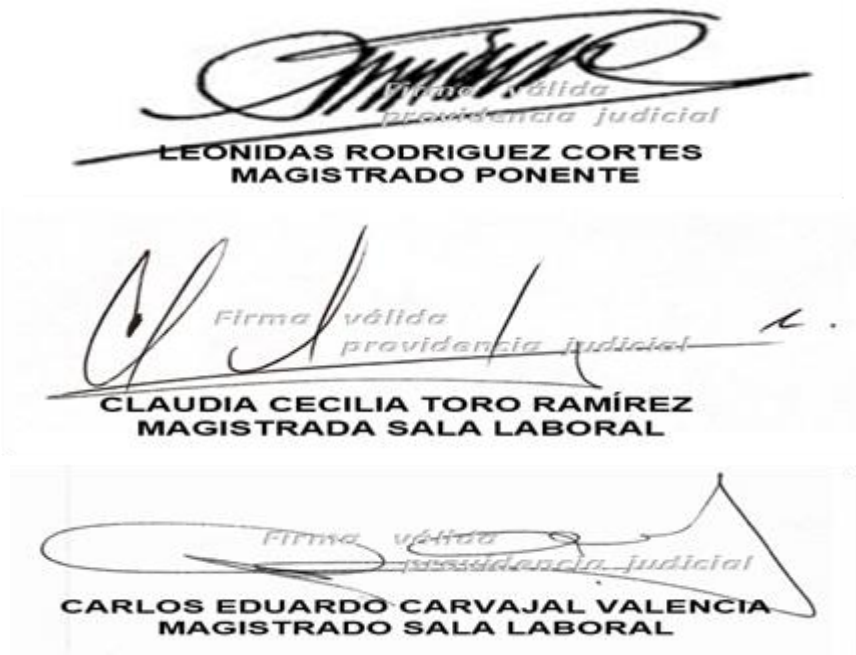
SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia **a la apelante y demandante**, señora MAR YURY DEL SOCORRO RIASCOS LÓPEZ, a favor de la organización sindical demandada.

La cuantificación de las agencias en derecho como se dijo en la parte motiva.

TERCERO: Por Secretaría, **NOTIFÍQUESE** la presente sentencia a las partes por **ESTADO ELECTRÓNICO**, para su conocimiento, con inserción de la providencia, de conformidad con el artículo 9º de la Ley 2213 de 2022.

CUARTO: En su debida oportunidad, devuélvase el expediente digital al juzgado de origen.

Los Magistrados,



The block contains three separate digital signatures, each with a handwritten signature above a printed name and title. The first signature is for LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES, MAGISTRADO PONENTE. The second is for CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ, MAGISTRADA SALA LABORAL. The third is for CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA, MAGISTRADO SALA LABORAL. Each signature is accompanied by the text 'Firma válida providencia judicial'.

Firma válida providencia judicial
LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO PONENTE

Firma válida providencia judicial
CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA SALA LABORAL

Firma válida providencia judicial
CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL