

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE POPAYAN

- SALA LABORAL -

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA.

Popayán, veintinueve (29) de agosto 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 interpuesto por la parte demandante contra la sentencia No. 69 de fecha 1º de diciembre de 2022 proferida por el Juez Tercero Laboral del Circuito de Popayán ©, dentro del PROCESO ORDINARIO LABORAL, adelantado por EGUIN DE JESUS SANCHEZ LOBO contra LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGETICA NACIONAL Y DE LOS SERVICIOS DOMICILIARIOS UTEN y la COMPAÑÍA ENERGETICA DE OCCIDENTE S.AS. E.S.P. Asunto radicado bajo la partida No. 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

SENTENCIA

1. ANTECEDENTES

1.1. Como antecedentes fácticos y procesales relevantes, se tienen los contenidos en la demanda obrante dentro del expediente digital (archivo 3), a partir de la cual la parte demandante pretende que se profieran 37 declaraciones previas a las peticiones de condena y dentro de las primeras se entiende se busca se declare la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y las dos entidades demandadas UTEN y LA COMPAÑÍA ENERGETICA DE OCCIDENTE, desde el 4 de junio de 2011 y que las mismas le terminaron el contrato en forma unilateral y con justa causa a partir del día 17 de mayo de 2013 pero vulnerándole el debido proceso ya que nunca fue notificado de proceso disciplinario que cursara en su contra. Y las pretensiones condenatorias parten de solicitar se declare la ineficacia del despido del demandante y se ordene a los demandados reintegrar al demandante al cargo que venía desempeñando al momento del despido y al pago de los salarios dejados de percibir hasta el reintegro efectivo y al pago de las prestaciones sociales y derechos que relaciona, más la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., la indemnización por despido injusto y el pago de costas del proceso.

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

1.2. Por su parte, notificada del auto admisorio de la demanda, la COMPAÑÍA ENERGETICA DE OCCIDENTE S.A.S.E.S.P. en adelante CEO , al ejercer su DERECHO DE CONTRADICCIÓN, con la contestación de la demanda, manifestó no ser ciertos algunos hechos y no constarle otros, se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso las excepciones 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 la CEO y UTEN en relación a las eventuales obligaciones laborales en aplicación del precedente vertido en la sentencia T-303 de 2011 por no existir contrato laboral entre el demandante y UTEN; - Ausencia de solidaridad entre la CEO y UTEN en relación a las eventuales obligaciones laborales por 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; - buena fe de la CEO edificada en la confianza legítima; - Compensación o pago.

A su vez la UTEN por intermedio de su apoderado contestó la demanda aceptando algunos hechos y negando otros, oponiéndose a las pretensiones y formulando la excepción de pleito pendiente.

En el curso del proceso se admitió el llamamiento en garantía a la Compañía SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A.

1.3. Una vez surtidas las audiencias de trámite correspondientes a la primera instancia, el A quo, en audiencia pública llevada a cabo el 1º de diciembre de 2022, procedió a dictar la sentencia No.69, en la cual resolvió: (i) Declarar como probadas la excepciones de inexistencia de las obligaciones que se pretenden, cobro de lo no debido propuesta por la demandada compañía energética de occidente y la de inexistencia de responsabilidad imputable a la compañía de seguridad propuesta por la llamada en garantía seguro generales suramericana SA y como consecuencia de lo anterior absolver a las demandadas de las pretensiones formuladas en la demanda por el señor Eguin de Jesús Sánchez Lobo y condenarlo en costas procesales concediendo el grado jurisdiccional de consulta en caso de no ser apelada la decisión.

Como fundamento de la decisión el A quo hace una relación de los hechos que fundamentan la acción y de las contestaciones de la demanda por las entidades demandadas y procede a relacionar la prueba documental recaudada en el proceso y a relacionar las afirmaciones de los testigos entre ellos GERARDO EUGENIO CAMPO NARVAEZ, ALEXANDER MAURICIO DIAZ

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

GONZALEZ, ALEXANDER ACEVEDO se refiere además a la declaración de parte del representante legal de la UTEN.

Señala que el demandante fue afiliado al sindicato unión de trabajadores de la industria energética nacional UTEN subdirectiva Popayán en un documento de afiliación obrante a folio 13 y que está fechado el 7 de noviembre de 2012 con el fin de participar del contrato colectivo sindical suscrito entre la UTEN y la compañía energética de occidente por una asignación básica mensual de 1'059.481 como brigadista PQR, de igual manera obra copia del oficio de fecha 16 de mayo de 2013 por el cual el director de gestión de talento humano de la UTEN Colombia le comunica al demandante que a partir del 17 de mayo del mismo año finalizando la jornada se da por terminada su vinculación como afiliado del contrato colectivo sindical UTEN-CEO.

Indica que se encuentra probado igualmente que el 24 de julio de 2010 entre Cedelca y la UTEN celebraron un contrato colectivo sindical destinado al suministro de personal idóneo, equipo de transporte y bienes a Cedelca por parte del sindicato para la realización de actividades relacionadas con la prestación del servicio de energía según las necesidades del contratante que dentro de las obligaciones a cargo de la UTEN se indicó que el personal debía estar afiliado a dicha organización sindical y cumplir con los requisitos de conocimiento y experiencia en las labores a ejecutar y quedando a cargo de la UTEN la afiliación a la seguridad social y demás obligaciones, exonerando de cualquier responsabilidad con el personal administrado por UTEN y obligándose a la constitución de pólizas de seguros para garantizar los pagos, que el 29 de julio de 2010 dicho contrato fue cedido por ser Cedelca a la compañía energética de occidente CEO con el visto bueno de UTEN y señalando expresamente que no existiría relación laboral entre Cedelca y el contratista y que sobre tal contrato se celebraron varios otros sí, y a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5 del decreto 1429 de 2010 la UTEN adoptó el reglamento que rige el referido contrato en el cual se dispone entre otras cosas que se requería presentar solicitud de afiliación para entrar a ejecutar el contrato colectivo sindical.

Indica las normas que rigen el contrato sindical y cita apartes de la sentencia T-457 de 2011 en el cual se señala como los afiliados participantes del contrato sindical no tienen contrato de trabajo con la organización sindical porque no existe la subordinación propia del contrato de trabajo.

Concluye que en el presente caso y al valorar en el proceso las documentales que dan cuenta de la solicitud de afiliación del demandante a la organización sindical UTEN y luego su contratación como socio ejecutor del contrato colectivo sindical celebrado entre la UTEN y la compañía energética de occidente, no se puede evidenciar que esta última compañía tuviera la calidad de empleador correspondiéndole al sindicato contratista responder por las obligaciones que surjan

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

del mismo frente a sus afiliados, conforme lo dispuesto en el artículo 483 del código sustantivo de trabajo.

Encuentra que lo mencionado por los testigos no tiene la virtud de crear una relación de subordinación con la compañía energética de occidente pues se trata simplemente de la coordinación de una labor que debe desarrollarse bajo parámetros de seguridad y por tal razón tal elemento no está presente para derivar en la existencia de un contrato de trabajo ni frente a la organización sindical UTEN con la cual la relación fue de afiliado sindical participe ni frente a la compañía energética de occidente con la cual la comunicación fuera necesaria para coordinar las labores pero no de un carácter subordinado, y en tal sentido y conforme lo ha reiterado la jurisprudencia la afiliados partícipes que están bajo la modalidad del contrato sindical no tienen un contrato de trabajo con la organización sindical y lo que reciben de las mismas son compensación lo cual para todos sus efectos se asimilan al concepto de salarios. Cita apartes de la sentencia SL 3360 de 3 de agosto de 2021 radicación 76931 según la cual si los contratos sindicales celebrados por las organizaciones sindicales cumplen la exigencias previstas para su celebración, ejecución y terminación no es dable desconocerlos por el Juez laboral. Igualmente cita providencia de esta Sala de 30 de septiembre de 2020 en el proceso radicado 2015-28301.

Concluye que la prueba obtenida no desvirtúa la naturaleza del contrato sindical celebrado y su condición de afiliado participe del sindicato UTEN en el contrato sindical celebrado con la CEO sin que pueda deducirse de la misma prueba una subordinación que conlleve a la configuración de un contrato de trabajo realidad y no prosperando esta pretensión no son viables las demás.

1.5. Inconforme con esta decisión, la apoderada judicial de la parte demandante formula RECURSO DE APELACION, de la siguiente forma:

Se tiene probado con los testimonios e interrogatorios absueltos que su mandante sí trabajó para la UTEN como para la CEO desde el 4 de junio del año 2011 ya que los testigos fueron claros al indicarlo. El señor Gerardo Eugenio Campo indicó que firmó un contrato sindical, que era de obligatorio cumplimiento hacerlo para poder entrar a trabajar y este contrato era avalado por la CEO, que debía cumplir con un horario de 7 de la mañana a 12 y de 1 a 5 de la tarde y le tocaba continuar trabajando sábados y domingos, abonado a ello que los elementos de trabajo eran suministrados por la CEO y la UTEN y que fue despedido por haber conformado una subdirectiva sindical y que todos los que conformaron esta subdirectiva sindical a los que no reintegraron porque no se retractaron les pagaron la indemnización, pero al señor Eguin de Jesús Sánchez Lobo no le pagaron y lo tuvieron como retaliación, y en ese orden de ideas al haber sido despedido sin justa causa no le pagaron la indemnización que le pagaron a los demás compañeros.

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

Indica que el testigo Alexander Mauricio Díaz manifestó con claridad que era una condición o requisito fundamental la afiliación al sindicato para trabajar con la UTEN y la CEO y les vendieron la idea de que eran socios pero no fue así, el demandante tenía un horario de 7 de la mañana a 5 de la tarde, de lunes a viernes, sábados mediodía y domingos y festivos cuando se requería, su pago lo hacía la compañía energética de occidente a través de la UTEN, los elementos de trabajo eran suministrados por la CEO y la UTEN, cuando se retiraba de su sitio de trabajo debía pedir permiso tanto a la UTEN como la CEO, que el señor Eguin fue despedido por retaliación al haber conformado la subdirectiva no hubo ningún proceso, lo despidieron junto con 30 trabajadores.

Afirma que el señor Carlos Sánchez señaló que su mandante sí cumplió el horario de 7 a 12 y de 1 a 5 de la tarde, es decir, 9 horas diarias realizaba la prestación personal y subordinación total hacia UTEN y se le pagaba por ello y cuando se le preguntó sobre el no pago de la indemnización de mi mandante fue claro en señalar que se le pagaba todo, no se le quedó debiendo un peso a la gente, pero todo el mundo sabe que no se le pagó la indemnización y en esta declaración de parte se confesó que se le iba a pagar la indemnización.

Señala que lo que existió fue un contrato real de trabajo, que el demandante no era una persona autónoma en su trabajo y que era supervisado en sus tareas diarias por los supervisores y coordinadores UTEN-CEO. Señala que está demostrada la prestación personal del servicio y la consecuencia es la del artículo 24 del C.S.T. y por primacía de la realidad se configuró un contrato de trabajo realidad entre los demandados y su mandante. Aduce que nada se opone a que en el mal llamado contrato sindical se tenga a los propios socios como verdaderos trabajadores y no se probó un solo signo de independencia y el despido no cumplió con lo dispuesto en el artículo 42 y siguientes del RIT y el artículo 24 y siguientes de los estatutos de la UTEN del año 2011. Se lo despidió por la conformación del nuevo sindicato UTEN zona centro sin respeto por el artículo 29 de la Constitución Política. Ratifica que lo que verdaderamente hubo entre su mandante y la UTEN fue un contrato de trabajo realidad, un contrato de trabajo y fue despedido sin justa causa por lo que solicita atender las pretensiones de la demanda. Cita apartes de la sentencia SL 3086 de 2021 y sentencia 43322021 de 18 de agosto de 2021 y concluye solicitando se pague la indemnización por el despido y todos los derechos laborales.

1.6. Alegatos de conclusión: En este punto es importante resaltar que los alegatos no constituyen una oportunidad adicional para cambiar o adicionar los fundamentos del recurso de apelación, cuando haya lugar a resolverlo por haber sido interpuesto.

1.6.1. La apoderada de la demandante presentó alegatos de conclusión recordando que el demandante trabajó tanto para la UTEN como para la CEO desde el 4 de junio de 2011 y que para

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

definir se hubo un contrato sindical o un contrato laboral se debe mirar las manifestaciones de los testigos y vuelve a relatar sus dichos y señala que el contrato sindical fue un simple nombre un intermediario y en la realidad los demandados cumplieron con todas las características propias de un empleador y que en aplicación del principio de primacía de la realidad se configuró un contrato realidad entre el demandante y la UTEN. Señala que no existe norma que prohíba que el mal llamado contrato sindical no tenga sus propios socios o afiliados como unos verdaderos trabajadores. Reitera que el despido se dio sin cumplir el debido proceso y fue porque participó en la conformación del nuevo sindicato UTEN ZONA CENTRO CAUCA. Señala que la violación del artículo 29 de la C.P. encuentra además sustento en la providencia dictada por la Sala Penal del Tribunal Superior de Popayán Sala Penal en acta de agosto 18 de 2020 en proceso por conducta punible de violación de los derechos de reunión y asociación propuesto entre otros por su mandante.

Reitera que conforme el interrogatorio absuelto por el presidente de la UTEN el contrato se encuentra prorrogado y por tanto no podía ser despedido sin comprobación de una falta y violando el artículo 24 de los estatutos y el reglamento interno del mismo y no podían ser retirados sino por la asamblea de socios.

Insiste que lo que realmente existió entre su mandante y la UTEN fue un contrato realidad, un contrato laboral y fue despedido sin justa causa. Reitera los apartes de la sentencia SL 3086/21 y solicita que en forma subsidiaria a la pretensión anterior se le cancele la respectiva indemnización a cargo de la parte responsable, y se revoque la sentencia apelada.

1.6.2 El apoderado de la UTEN sustenta sus alegaciones refiriéndose al origen del sindicato y del contrato sindical celebrado el cual es una figura jurídica que goza de plena autonomía y validez soportada en la legislación laboral y señala las diferencias con el contrato de trabajo citando sentencia de la Corte Constitucional 303 de 2011. Señala que el demandante se afilió como participe en el contrato sindical por lo que conforme a la sentencia T-457 de 2011 los afiliados no tienen contrato de trabajo con el sindicato. Está probado que UTEN le pagaba sus compensaciones y su seguridad social. Cita la sentencia SL 3360 de 2021 y solicita se confirme la sentencia de primera instancia teniendo en cuenta que el señor EGUIN DE JESUS SANCHEZ LOBO nunca demostró haber tenido contrato laboral con la UTEN.

1.6.3 La apoderada de la llamada en garantía SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A. solicita la confirmación de la sentencia apelada haciendo un recuento de los fundamentos facticos de la demanda de lo decidido y del recurso de apelación y sustenta como alegatos un primer punto de alegación que denomina inexistencia de un contrato individual de trabajo entre el

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

demandante y la CEO Y/O UTEN señalando que la vinculación fue como afiliado participe de forma voluntaria y por tanto era socio ejecutor del contrato colectivo sindical a partir del 22 de abril de 2010, hace citas jurisprudenciales sobre el contrato sindical y de las normas que lo desarrollan para negar la existencia de subordinación por lo que no existe un contrato laboral con la UTEN y por ello no se pueden reconocer los derechos reclamados. Y frente al llamamiento en garantía desarrolla el punto de inexistencia de cobertura de la póliza de cumplimiento frente a la declaratoria de contrato realidad con CEO ya que corresponde a una de las exclusiones que ella consagra igualmente señala debe confrontarse el amparo básico de la póliza y sus condiciones generales en los que se indica que no se otorgará cobertura a contratos cuya ejecución haya sido iniciado antes de la expedición de la póliza. Se refiere igualmente al valor asegurado disponible y el deducible de la póliza.

Con fundamento en lo anterior, esta SALA DE DECISION, pasa a resolver el asunto en comento, teniendo en cuenta las siguientes,

2. CONSIDERACIONES:

2.1. COMPETENCIA: En virtud de lo consagrado 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 esta Sala de Tribunal competente para conocer de la alzada propuesta por la parte demandante, en contra de la sentencia enunciada en los antecedentes, por ser el Superior Funcional del Juzgado que profirió la decisión atacada.

Igualmente, es importante precisar que de conformidad con 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 proferirá por escrito. En consecuencia, es este el fundamento normativo que en esta oportunidad aplica la Sala para resolver por escrito la alzada ya mencionada.

2.2. 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.

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

2.3. PROBLEMA JURÍDICO: En virtud del recurso de apelación formulado por la parte demandante, la Sala considera como problema jurídico a resolver el siguiente:

2.3.1. ¿De conformidad con los medios de prueba obrantes al interior del proceso, fue debidamente demostrada la existencia de un contrato de trabajo bajo el principio de primacía de la realidad sobre las formas entre el demandante y la UTEN de tal forma que deba revocarse la decisión apelada y reconocer los derechos sociales que se hacen derivar del reconocimiento del contrato de trabajo y la indemnización por despido injusto?

TESIS DE LA SALA: Será la de confirmar la decisión de primer grado frente la negativa de reconocimiento de contrato de trabajo con el sindicato como quiera que contrario a lo afirmado por la apelación, no hay pruebas de que se hubiese utilizado el contrato sindical como un instrumento aparente para disfrazar la verdadera relación laboral por contrato de trabajo entre él y la UTEN, en tanto existió una relación jurídica gobernada por las reglas del contrato sindical siendo el demandante afiliado partícipe y contratista colectivo, reglas que se cumplieron durante su ejecución, en especial, la de dirección y coordinación de las labores desarrolladas por el actor, por parte de dicha asociación sindical, lo que impide la configuración de una relación laboral por contrato de trabajo entre las mismas. Adicionalmente y aunque el objetivo de la apelación es el reconocimiento del pretendido contrato con la entidad sindical no cabría entender demostrado para el proceso la pretendida subordinación con la CEO. Tampoco se puede reclamar frente al sindicato que lo afilia, toda vez que no hay prueba de que se hubiese utilizado el contrato sindical como un instrumento aparente, para disfrazar un verdadero contrato de trabajo con el mismo sindicato, no siendo viable que el actor sea al mismo tiempo empleador y trabajador. Adicionalmente se resolverá favorablemente sobre la pretensión subsidiaria de indemnización por despido injusto frente a la cual se insiste en el recurso de apelación y en los alegatos en esta instancia.

Para desarrollar la tesis se debe partir de señalar como desde la demanda no se tiene claro con que entidad se desarrolló el pretendido contrato de trabajo señalando a las dos demandadas CEO Y UTEN como empleadoras, cuando desde el punto de vista jurídico y real no es procedente que se pueda predicar indistintamente esa calidad en cabeza de las dos entidades demandadas cuando media entre ellas un contrato sindical y que necesariamente, si hipotéticamente, hubiere contrato de trabajo con una no lo podría haber con la otra. Pero definido el litigio en primera instancia la parte demandada opta por sustentar su apelación en la existencia de un contrato de trabajo del demandante con la UTEN lo cual ratifica en sus alegaciones ante esta instancia, y por tanto en virtud del principio de consonancia que consagra el artículo 66 del C.P.T.S.S. esta Sala debe resolver exclusivamente sobre los motivos de inconformidad del recurrente, es decir, si está demostrado un contrato de trabajo con la UTEN.

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

Para desatar el interrogante planteado se ha de comenzar por reiterar argumentos expuestos por esta Sala en reciente pronunciamiento, y señalar que el contrato de trabajo realidad, surge por vía de la aplicación del principio superior contenido en el artículo 53 de la CP, enunciado como “primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales”.

Este principio constitucional se desarrolla o materializa, cuando aparecen debidamente probados los elementos sustantivos del contrato de trabajo previstos en el artículo 23 del CST, evento en el cual, el Juez del Trabajo desestima la forma de vinculación contractual celebrada entre las partes y declara que tal relación jurídica corresponde a la propia de un contrato de trabajo, con todas sus prerrogativas salariales, prestacionales y de seguridad social integral.

La hermenéutica sobre el referido principio constitucional ha sido abundante y la Corte Constitucional ha desarrollado una línea jurisprudencial en torno a la noción de contrato realidad, señalando de vieja data, en sentencia C- 023 de 1994: “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 consonancia con estos razonamientos, la Corte también ha entendido el contrato realidad: “...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 T029/16).

Por mandato de los artículos 22 y 23 del CST, hay lugar a declarar la existencia del contrato de trabajo, cuando se cumplen los requisitos de prestación personal del servicio del trabajador a favor del empleador, bajo la continuada subordinación y dependencia y a cambio del pago de una remuneración o salario. Conforme a las normas anteriores, y en armonía con lo dispuesto en el artículo 53 Superior, una vez reunidos los tres elementos, se entiende la existencia del contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen, en respeto del principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

Por su parte, la CSJ-SL tiene definido, 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". (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 28 de abril de 2009 (radicado 33849) M.P. Luis Javier Osorio López).

Hay consenso en la Doctrina y Jurisprudencia nacional, en que el elemento sustantivo de la subordinación y dependencia, es el que distingue a la relación por contrato de trabajo, de cualquiera otra relación jurídica. Para el legislador, según lo preceptuado en el literal b del artículo 23 del CST, la subordinación o dependencia del trabajador, para con su empleador, faculta al empleador para exigirle el cumplimiento de las órdenes que le imparta, en todo momento, respecto del modo, tiempo y cantidad de trabajo; e implica también la facultad de imponerle reglamentos de trabajo. Pero el empleador está obligado a respetar el honor, la dignidad y derechos fundamentales del trabajador.

En ese orden de ideas, serán las particulares condiciones que rodeen el cumplimiento de la actividad contratada, las que determinen si en el caso tiene lugar una dependencia o subordinación que sitúen la prestación personal del servicio en el plano de una relación laboral.

En cuanto a las reglas propias del contrato sindical, se encuentran en los artículos 482, 483 y 484 del CST, reglamentados por medio del Decreto 1429 de 2010, junto con el Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976.

Sobre la naturaleza del contrato sindical es preciso señalar que se trata de una institución jurídica del derecho colectivo del trabajo reglamentada 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."

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

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

- La Asociación 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.”

Igualmente, este mismo Decreto en su Artículo 63, establece:

“El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral **o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes...** (Subrayado de la Sala con intención).

Antecedentes jurisprudenciales: A continuación, se presenta una serie de citas jurisprudenciales que se han hecho en oportunidad anterior por esta misma Sala y que describe la concepción que se ha tenido del contrato sindical y su diferencia con el contrato de trabajo así:

En la sentencia del 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

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

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 SL3086-2021, radicado No. 79229 del 30 de junio de 2021, en la cual se sostiene:

“... ..lo primero que vale la pena advertir es que, en efecto, el contrato sindical es una especie de negocio jurídico reconocido en el interior de nuestro ordenamiento jurídico 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 [...]»

Este tipo de contrato, según lo ha reconocido la jurisprudencia constitucional y ordinaria, hace parte del derecho colectivo del trabajo y pertenece a una gama amplia de institutos y garantías puestos al alcance de las organizaciones sindicales para que desarrollen sus actividades, se agencien recursos económicos, promuevan sus intereses y materialicen sus objetivos, de manera adecuada y efectiva.

Como lo ha entendido la Corte Constitucional, además, promueve fines constitucionalmente amparados, como que los trabajadores accedan a la propiedad y la gestión de las empresas, que las organizaciones sindicales sean más dinámicas y participativas y que se promueva el trabajo colectivo. (CC T457-2011 y CC T-303-2011).

De otro lado, por su naturaleza, según lo dispuesto en el artículo 483 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato sindical constituye una especie de vínculo sui generis, diferente del contrato de trabajo subordinado, pues supone una forma de trabajo organizado, cooperativo y autogestionado, en el que los trabajadores, situados en un plano de igualdad, ponen al servicio de

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

un empleador su capacidad de trabajo, para la realización de ciertas obras o la prestación de ciertos servicios, a través de la representación de su organización sindical, que responde tanto por las obligaciones ante la empresa como por las obligaciones ante los trabajadores afiliados.

Ha dicho esta Corporación que, al amparo de los artículos 482 y 483 del Código Sustantivo del Trabajo:

“En el contrato sindical, el sindicato responde por la cumplida prestación del servicio o la cabal realización de la obra, convenidos frente a la persona que los encargó. Responde también por el pago oportuno de los salarios y prestaciones sociales a que tengan derecho sus afiliados que hayan servido en la ejecución del contrato y viene a ser así en la práctica el patrono para ellos, es decir, la contraparte del asalariado en los respectivos contratos individuales de trabajo que lleguen a configurarse en el desarrollo del contrato sindical. Las diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato sindical son entonces muy notorias.

En el primero, quien se ha comprometido a prestar el servicio o a ejecutar la labor convenida debe actuar personalmente y queda sujeto a la dependencia directa de la persona que los remunera como contraprestación, y queda ésta 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 u otras las personas que en concreto laboren para el cumplimiento de lo contratado. Solo responde frente al sindicato por el pago cabal del precio estipulado como contraprestación.

Es entonces muy claro que cuando se intenta aplicar el régimen del contrato individual de trabajo a unos servicios que han estado regidos por un contrato sindical, la aplicación resulta indebida y se infringen tanto las normas que regulan el primero como las que reglamentan el segundo, estas últimas por falta de aplicación siendo aplicables.” (CSJ SL, 25 jul. 1981, rad. 7707).

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

Igualmente, en la sentencia CSJ SL, 11 feb. 2009, rad. 32756, esta Corporación 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, pues a pesar de sus rasgos netamente civiles, sin embargo, contiene figuras que son propias del Derecho Laboral, en tanto se exige su depósito a usanza de las convenciones colectivas de trabajo y se establece que su duración, revisión y extinción se rigen por las normas individuales del contrato de trabajo.”

Sobre esa modalidad contractual, tiene dicho la Corte:

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

Para regular el contrato sindical la ley ha utilizado instituciones propias del régimen laboral que, en principio, son extrañas a los negocios civiles. El depósito de aquel contrato que para algunos tiene fines de publicidad –sin que ella aparezca indispensable–, corresponde indudablemente a una asimilación al depósito de la convención colectiva. La extensión de las obligaciones derivadas del contrato sindical a los afiliados del sindicato contratante prevista en el artículo 484 del Código Sustantivo del Trabajo, inadmisibles en el campo civil en virtud del principio de la relatividad de los contratos, es también una asimilación a lo que ocurre cuando se disuelve el sindicato que es parte en una convención colectiva (art. 474). Y lo mismo puede decirse de las facultades de representación previstas en el artículo 483, propias del derecho colectivo del trabajo...” (Sentencia del 13 de diciembre de 1994, Radicación 7136).

Pues bien, el hecho de que el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo tenga dispuesto que la duración, revisión y extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo, no significa una camisa de fuerza para los contratantes en cuanto no puedan convenir otras formas contractuales que se ajusten a la realidad en que pretenda desenvolverse.

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguín de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

Al respecto la Corte se ha ocupado de este particular punto, pues en la sentencia del 25 de julio de 1981, dejó consignado que “Nada se opone, por tanto, a que las partes (el sindicato y el empresario) autónomamente, dentro del marco amplio y flexible de la ley, pacten distintas modalidades de acuerdo con las circunstancias concretas y las necesidades prácticas”.

Lo anterior así puede afirmarse, por cuanto no puede dejarse pasar por alto que en un contrato sindical el sindicato actúa como persona jurídica y como tal tiene la fuerza y autonomía para contratar que trasciende más allá del marco individual en que se desenvuelve un contrato de trabajo, lo que supone que está frente a su contraparte en pie de igualdad.”

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).

Por otra parte, de acuerdo con los mismos artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, en conjunto con la reglamentación del Decreto 1429 de 2010, vigente para la fecha de la prestación de los servicios del actor, el contrato sindical es un convenio reglado, solemne, nominado y principal, que debe cumplir con requisitos relativos a la identificación y organización de la obra o servicio contratado, el valor pactado, la selección de los trabajadores partícipes, la afiliación a la seguridad social y la protección en salud ocupacional, entre otras.

En términos de la Corte Constitucional:

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

[...] el contrato sindical se caracteriza por ser solemne, nominado y principal, realizado en ejercicio de la libertad sindical, que goza de autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato. Adicionalmente, en virtud de él, (i) el sindicato contratista responde porque sus afiliados presten los servicios o ejecuten la obra contratada; (ii) el representante legal de la organización sindical como encargado de suscribir el contrato sindical, ejerce la representación de los afiliados que participan en el mismo; (iii) **el sindicato se asimila, sin serlo como quedó dicho, a un empleador sin ánimo de lucro por expresa disposición de la ley laboral** y, (iii) en caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores quedan facultados para continuar prestando sus servicios mientras dure la vigencia del contrato y en las condiciones inicialmente estipuladas. (CC T-457-2011).

Puesta en esos términos la figura, 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.” **(Hasta aquí la cita de la sentencia SL-3086-2021)**

Se puede también citar la sentencia de la CSJ-SCL, SL3360-2021, radicación No. 76931 del 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 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 participe 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

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

Compañía Energética de Occidente S.A. ESP, para efectos de poder, eventualmente, presumir la existencia de un contrato de trabajo.”

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia T-303/11, 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”.

Finalmente, cualquier duda sobre la posible existencia de contrato de trabajo entre sindicato y afiliado participe quedó superada por la H. Corte Constitucional, cuando 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 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

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

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.)

Aplicación al caso concreto:

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 da cuenta la sentencia SL3086-2021, radicado No. 79229 del 30 de junio de 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 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 y lo razonado al señalar los motivos de inconformidad con la sentencia apelada, tanto en el contenido del recurso de apelación como en las alegaciones en esta instancia, por lo que en aplicación del principio de consonancia que rige a la Sala para resolver la apelación (art. 66 A C.P.T. S.S.) basta con reseñar lo adocinado 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.”

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

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 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 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. 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.

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 CEO, y hubo la aprobación de la solicitud de afiliación del demandante como socio ejecutor del contrato sindical, también que por oficio del 16 de mayo de 2013 la UTEN le informa al demandante sobre la desvinculación del contrato colectivo sindical, y la liquidación de prestaciones sociales del demandante por parte de la UTEN, existe el reglamento del contrato colectivo sindical suscrito entre UTEN y CEO, así mismo petición de reintegro efectuada el 17 de mayo de 2015 por el demandante a la CEO, y petición de reintegro presentada el 16 de mayo 2016 por el demandante ante UTEN, así como las respuestas emitidas por la UTEN el 4 de mayo 2016 y el 26 de mayo 2016, y de la CEO de fecha 9 de junio de 2016 y respuesta de la UTEN al demandante respecto de solicitud de documentos, planilla y comprobantes de pago expedido por la UTEN; igualmente obran el contrato colectivo sindical suscrito entre CEDELCA SA y UTEN del 24 de junio de 2010 y acuerdo de cesión del contrato colectivo sindical suscrito entre CEDELCA y UTEN en favor de la

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

CEO, otro si número 1, número 2 y número 3 al contrato colectivo sindical, estatutos de la unión de trabajadores de la industria energética nacional UTEN, solicitud de afiliación del demandante para el cumplimiento del contrato colectivo sindical presentada el 7 de junio de 2011, liquidación de prestaciones sociales, relación de pagos efectuados por medio del banco agrario, formulario de afiliación del demandante de seguridad social en salud y a subsidio familiar.

- Se obtuvo la declaración de los testigos Gerardo E. Campo, Alexander Mauricio Diaz González, Alexander Acevedo y la declaración de parte del representante legal de la UTEN.

A los testimonios de los señores Gerardo E Campo y Alexander Mauricio Diaz González no habría razones para reconocerle suficiente credibilidad por tener el mismo pleito con las entidades demandadas, por haber sido vinculados y desvinculados del sindicato por las mismas razones del demandante en este proceso, es decir, que se encuentran en circunstancias que para la Sala le restarían credibilidad en su versión de los hechos pero aun así se puede resaltar que ambos aceptan la existencia de la vinculación con la UTEN y que este tenía supervisores de las labores que desarrollaban, pero en concreto el primero de los nombrados acepta la vinculación con la UTEN para ejecutar en contrato colectivo sindical y señala que las ordenes al demandante se las daba la UTEN por medio de los ingenieros y los supervisores, que a través de ellos mandaba la UTEN a ejecutar las labores aun cuando afirme que el direccionamiento venía de la CEO, lo cual resulta lógico si se estaba en ejecución de un contrato sindical, pero lo que se obtiene es que le cumplían órdenes a los ingenieros y supervisores del sindicato. También da cuenta que la UTEN le pagaba la seguridad social, las vacaciones, dotación y prestaciones, aunque indica que esa plata fue girada por la CEO y ello también resulta adecuado al cumplimiento del contrato sindical.

Por otra parte, el testigo Alexander Acevedo es claro en señalar que el demandante fue brigadista de UTEN en desarrollo de un contrato sindical y que es el coordinador de UTEN el que da las instrucciones laborales y demás y las instrucciones directas las daba el supervisor que estuviera a cargo del grupo técnico, que a él le pagaba la UTEN y la desvinculación fue por baja productividad.

A su vez la declaración de parte del representante legal de la UTEN señor Carlos A. 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, 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, que los desvinculados fueron por baja productividad.

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

Se hace relación a estos medios de prueba 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 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)

Retomando la vinculación con la UTEN se tiene que en el contrato colectivo sindical suscrito entre CEDELCA S.A. ESP Y 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 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 la 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 las cosas, 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, ni mucho menos pueden darse con el contratante de dicho contrato sindical, como se solicitó inicialmente 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.

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

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.

Se reitera, que tampoco existe prueba alguna que acredite que el actor hubiere sido obligado a afiliarse a la UTEN por lo que debe tenerse que 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 (clausula decima 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 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 participes 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 el afiliado participe sino solo por el mandato legal que impone al sindicato las obligaciones ya referidas.

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

Entiende esta Sala que los derechos de los trabajadores participes 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 en la sentencia C-645 de 2011:

”...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.”

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 de la demandante que es lo 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 formula 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,

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

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 indicó en la sentencia C S J 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 participe 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 CPTSS, 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 participe, 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.

Ahora, respecto de la indemnización por despido injusto que fue reclamada en la demanda como pretensión subsidiaria y sobre la cual se insiste en la apelación, habrá de decirse que no fue demostrado su pago en el curso del proceso y deberá definirse aquí si procede su reconocimiento, y para ello es necesario recordar que el artículo 483 del C.S.T. consagra que **“el sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados....”**

Es claro entonces que el sindicato sin ser empleador responde por las obligaciones que adquiera en el contrato sindical frente a sus afiliados y por eso es necesario acudir al contrato sindical objeto de esta controversia el cual obra en la hoja 28 y ss, del archivo 09 anexos

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

contestación, en el cual en su cláusula quinta se establece que UTEN se compromete y obliga 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.”**

Conforme la cláusula citada el sindicato se obligó con la CEO sin ser empleador a pagar las obligaciones establecidas en el régimen laboral, es decir, en el CST en el cual una de las obligaciones que surgen cuando existe ruptura del vínculo entre quien suministra el trabajo y quien lo realiza, y sin causa que lo justifique, es la indemnización del artículo 64 del referido CST; y ello en el entendido que no podría utilizarse una interpretación restringida de la norma contractual sino la favorable al trabajador o afiliado participe para quien es lo adecuado entender que la respectiva cláusula le está consagrando las mismas prerrogativas o derechos que a un trabajador vinculado por contrato de trabajo. De no ser así se estaría utilizando el contrato sindical para precarizar la vinculación de quien entrega su fuerza de trabajo y por ello recibe una remuneración, que en este caso recibe el nombre de compensación pero 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.

Si se busca que el trabajador en el contrato sindical tenga un mínimo de garantías, en ellas no puede estar ausente el de la relativa estabilidad en el empleo, el cual obtiene mediante su afiliación al sindicato como socio participe. De no ser así, quedaría a merced del querer de los directivos sindicales quienes podrían desvincularlo sin causa alguna y sin consecuencia legal que lo ampare.

En el presente caso en la hoja 22 del archivo 02 anexos del expediente digital obra la carta de terminación o desvinculación del contrato colectivo sindical dirigida al demandante y suscrita por el Director de Gestión Talento Humano en la que se citan diferentes causales del reglamento de trabajo (numerales 5,6, y 9 artículo 34 y numeral 1º artículo 36) y de las cuales no fue demostrada ninguna en el curso del proceso, ni se demostró que se hubiere escuchado al demandante frente a los hechos constitutivos de dichas causales; como tampoco estaría demostrada la razón aducida por el demandante de haber sido despedido por creación de una subdirectiva sindical, a pesar de que si existe un indicio de dicha razón en la comunicación enviada a la empresa de vigilancia para impedir su entrada, no siendo esta última razón suficiente para negar la pretendida indemnización en tanto al trabajador le basta manifestar que no hubo una justa causa y el demandado sindicato tenía la carga de probar la justa causa aducida a la terminación del vínculo o relación de trabajo. Por el contrario en el curso del proceso el representante legal del sindicato en su declaración afirma que la terminación del vínculo del demandante en la ejecución del contrato colectivo

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

sindical fue por baja productividad y a ello también se refiere uno de los testigos, por lo que se estaría confesando o afirmando una causal distinta a la esgrimida en la referida carta de terminación de la relación de trabajo, causal de terminación que conforme a la jurisprudencia exige especiales condiciones para su demostración y aplicación lo cual en todo caso no resulta probado y menos cuando existe prohibición de fundamentar o alegar en el proceso una causa distinta a la definida en la carta de desvinculación laboral. Por lo anterior y atendiendo a que en la liquidación de prestaciones y comprobantes de pago aportados como anexos de la demanda (archivo 02) no obra el pago de dicha indemnización habrá de reconocerse conforme lo indica el artículo 64 del C.S.T.

Para dicho reconocimiento se tiene que la afiliación del demandante como participe en el contrato sindical le otorgaba derecho a participar en el mismo por el termino de su duración, por lo que la indemnización habrá de reconocerse en la misma forma que para los contratos a término fijo, es decir, por el valor de las compensaciones (salario) correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato. En efecto, en la hoja 20 (archivo 02 anexos) se aprueba la afiliación del demandante a la organización sindical a partir del 8 de noviembre de 2012 y en el cuadro superior con el titulo TERMINO DE LA AFILIACIÓN se consigna: igual a la vigencia del contrato colectivo sindical UTEN – COMPAÑÍA ENERGETICA DE OCCIDENTE.

Así mismo en el otro si #1 al contrato sindical se modificó la cláusula undécima de duración del contrato señalando que la ejecución se hará efectiva a partir del 10 de octubre de 2010 y tendrá una vigencia de 8 años hasta el 30 de septiembre de 2018 (hoja 128 archivo 09 anexos contestación). Así si se tiene en cuenta que la terminación unilateral de la afiliación del trabajador se dio a partir del 17 de mayo de 2013 la liquidación de la indemnización consistirá en el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato, es decir, hasta el 30 de septiembre de 2018 y ello atendiendo a que el valor de la compensación que para un contrato de trabajo sería el salario, en este caso ascendía a la suma de \$1.085.332 arrojando entonces la suma de \$94'458.903, incluida la indexación hasta el mes de julio del presente año, tal y como aparece en la liquidación anexa; suma que se advierte deberá seguir siendo indexada hasta la fecha de su pago. Lo anterior en el entendido que las reclamaciones de derechos ante las dos entidades demandadas se presentaron con fechas 16 y 17 de mayo de 2016, es decir, interrumpieron el fenómeno jurídico de la prescripción y la demanda fue presentada en mayo de 2018.

Por lo anterior se adicionará la sentencia apelada con la respectiva condena al pago de referida indemnización, debiéndose revocar la condena en costas impuesta al demandante en primera instancia, sin que proceda en costas en favor del demandante en tanto prospera

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

parcialmente la demanda (numeral 5 del art. 365 del CGP), y sin que proceda condena en costas en esta segunda instancia por haber prosperado parcialmente el recurso de apelación interpuesto.

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: Adicionar la sentencia No. 69 de fecha 1º de diciembre de 2022 proferida por el Juez Tercero Laboral del Circuito de Popayán en el sentido de condenar a la UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGETICA NACIONAL Y DE LOS SERVICIOS DOMICILIARIOS UTEN al pago en favor del demandante Eguin de Jesús Sánchez Lobo, de la indemnización del art. 64 del C.S.T. por valor de \$94'458.903, incluida la indexación hasta el mes de julio del presente año, tal y como aparece en la liquidación anexa; suma que se advierte deberá seguir siendo indexada hasta la fecha de su pago. CONFIRMAR el resto de la sentencia apelada y REVOCAR la condena en costas impuesta al demandante en la primera instancia, contenida en el ordinal tercero de la parte resolutive de la sentencia.

SEGUNDO: Incorporar al expediente la liquidación efectuada por el Profesional Universitario Grado 12, para que haga parte integrante de la presente decisión.

TERCERO: SIN COSTAS en esta instancia por haber prosperado parcialmente el recurso de apelación interpuesto.

CUARTO: 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 SS.

Los Magistrados,

Proceso Ordinario Laboral Rad: 19-001-31-05-003-2018-00114-01.

Demandante: Eguin de Jesús Sánchez Lobo

Demandado: UTEN y CEO SAS ESP

Apelación Sentencia.

*Firma válida
providencia judicial*



**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO PONENTE**

*Firma válida
providencia judicial*



**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL**

*Firma válida
providencia judicial*



**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA SALA LABORAL**