REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL

Dra. CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
Magistrada Ponente

Dieciséis (16) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	19 001 31 05 002 **2021 00187** 01
Juzgado de primera instancia:	Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán
Demandante:	**IVAN DARIO ORTIZ ANACONAS**
Demandada:	UNION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGETICA NACIONAL Y DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS – **U.T.E.N.**
Asunto:	CONTRATO DE TRABAJO –Despido injusto-Revoca sentencia de primera instancia.
Sentencia escrita No.	**058**

I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, pasa esta Sala de Decisión Laboral a proferir sentencia escrita, que resuelve el recurso de apelación formulado por la parte demandada, contra la sentencia proferida el 17 de noviembre de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda.

En el escrito de demanda se pretende que se declare **i)** la existencia de un despido injustificado, por cuanto no se tuvieron en cuenta las pruebas aportadas por el demandante. En consecuencia, se condene a la parte pasiva a: **ii)** pagar al actor los derechos laborales de orden legal[1], la indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa y las costas del proceso.

Para fundamentar su petitum, en síntesis, expuso los siguientes **hechos**:

Informa que inició a laborar para la demandada el 16 de octubre de 2009 hasta el 20 de agosto de 2010, en el cargo de supervisor de pérdidas. Y nuevamente fue contratado el 16 de julio de 2011 hasta el 23 de octubre de 2012, como brigadista

[1] *Salarios dejados de pagar, cesantías, vacaciones.*

de campañas, siendo promovido a supervisor de campañas el 24 de octubre de 2012 mediante la modalidad de contrato colectivo sindical a término indefinido, con una compensación básica mensual de $3.283.505,00, desempeñando su labor de manera personal, atendiendo las instrucciones del empleador y cumpliendo el horario de trabajo señalado por él.

Explica que luego de un proceso disciplinario adelantado en su contra, con fecha 6 de agosto de 2018, fue sancionado con suspensión definitiva como afiliado participe del contrato colectivo sindical firmado entre la UTEN y la Compañía Energética de Occidente, decisión contra la cual interpuso recurso de apelación, que fue confirmada el 27 de agosto de 2018, informándole que laboraba hasta el 30 de agosto de 2018.

Sostiene que ha sido vetado, pues para el año 2021, un día antes de iniciar actividades para la COMPAÑÍA ENERGÉTICA DE OCCIDENTE, recibió un correo electrónico informándole que no era aceptado para el cargo. Y que no le han pagado salarios, indemnización por despido injustificado ni prestaciones sociales.

2. Contestación de la demanda.

2.1. Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional y de Servicios Públicos Domiciliarios-UTEN.

Se opuso a las pretensiones formuladas en su contra, aceptando como ciertos algunos hechos, otros fueron negados y los demás no le constan. Finalmente propuso como excepción de fondo la de prescripción.

En virtud del principio de economía procesal no se estima necesario reproducir *in extenso*, la demanda y su contestación (artículos 279 y 280 C.G.P.).

3. Decisión de primera instancia.

A través de la Sentencia calendada El 17 de noviembre de 2022, el A quo dispuso:

*"**PRIMERO.** Declarar la ilegalidad de la sanción disciplinaria de suspensión definitiva del señor IVAN DARIO ORTIZ ANACONAS, identificado con la C.C. No. 76.333.111, como afiliado participe en el contrato sindical suscrito entre la organización sindical UNION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGETICA NACIONAL Y DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS – UTEN - N.I.T. 900.262.482-5 y la COMPAÑÍA ENERGETICA DE OCCIDENTE S.A.S. E.S.P, con efectos a partir del 30 de agosto de 2018, conforme a las razones expuestas en esta audiencia de juzgamiento. **SEGUNDO**. Negar la excepción de prescripción, por las razones expuestas. **TERCERO**. Condenar a la organización sindical UNION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGETICA NACIONAL Y DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS – UTEN - N.I.T. 900.262.482-5 y en favor del señor IVAN DARIO ORTIZ ANACONAS, al reconocimiento y pago de la indemnización de que trata el artículo 64 del C.S.T. establecida para los contratos*

de trabajo a término indefinido, equivalente a la suma de $16.448.901,oo, que deberá indexarse al momento del pago y a partir del 30 de septiembre de 2018, atendiendo las razones de orden jurídico y probatorio expuestas en esta audiencia de juzgamiento. ***CUARTO.*** *Negar las demás pretensiones de la demanda.* ***QUINTO. CONDENAR*** *en Costas a la parte demandada.* ***FIJAR*** *las Agencias en Derechos en una suma igual dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento del pago, que será incluida en la liquidación de Costas que se practicará por la Secretaría del Despacho."*

Para adoptar tal determinación argumentó que analizada la demanda en su integridad lo solicitado por el actor no es la declaración de un contrato laboral, por lo tanto, no podría hablarse de un despido injustificado. No obstante, lo que se discute es la forma como fue sancionado disciplinariamente por la UTEN y que culminó con su desvinculación como afiliado participe del contrato sindical suscrito con la COMPAÑÍA ENERGÉTICA DE OCCIDENTE el 29 de septiembre de 2018.

Que el literal q) del artículo 6º del Reglamento del Contrato Colectivo Sindical identifica la sanción disciplinaria como una de las causales de terminación de la vinculación como afiliado partícipe del contrato colectivo sindical y en su capítulo 14 se refiere a la legalidad, escala de faltas, sanción disciplinaria y dosificación; pues no se trata de una controversia entre el afiliado y el sindicato, caso en el que operan los estatutos, sino de una controversia derivada de la relación afiliado partícipe y la organización sindical en el marco del contrato colectivo sindical.

Que el artículo 40 se refiere al principio de legalidad y establece el marco normativo; el artículo 41 clasifica las faltas, el artículo 42 cuáles conductas son faltas leves y cuáles son graves, y que las demás faltas que expresamente no se consagren como graves son leves, es decir que, su enumeración es taxativa. Que revisado el texto de la decisión disciplinaria del 6 de agosto de 2018 que sancionó al accionante con la terminación de su vinculación como afiliado partícipe en el contrato sindical se evidencia que la UTEN calificó como grave la falta, al considerar que se vulneraron los numerales 4º, 5º y 6º del artículo 35, así como los numerales 1º y 7º del artículo 37; conductas que no están expresamente calificadas como graves en el artículo 43, por lo que corresponden a una falta leve, conforme al parágrafo del artículo 42. Esa misma providencia se sustenta porque desconoce los numerales 4º, 7º y 9º del artículo 43 del reglamento. La conducta del numeral 4º parte de una afectación del contrato colectivo sindical, los bienes o las relaciones contractuales con la COMPAÑÍA ENERGÉTICA DE OCCIDENTE; pero en el proceso disciplinario no fue probado por la demandada la real afectación del numeral 4º del artículo 43 del reglamento; en concreto, no se probó la consecuencia sancionatoria o pecuniaria en contra de la UTEN en relación con la conducta que se atribuye al demandante en aplicación del anexo del contrato colectivo sindical que regula el tema de las

acciones por incumplimiento, tal como lo exige la norma reglamentaria. Que no se aportó prueba que la UTEN haya sido objeto de sanción alguna. Que como argumentos de su defensa la UTEN aceptó que la actuación proviene de una directriz de la COMPAÑÍA ENERGÉTICA DE OCCIDENTE y no de actuación errónea del actor. Es decir, se tuvo en cuenta lo desfavorable pero no lo favorable al actor. La otra norma del artículo 9º no tiene una concreción de conducta para analizarla. En tal virtud, ordenó la indemnización cuando no existe justa causa para la terminación del contrato de trabajo, en aplicación del Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 64 para determinar la indemnización para los contratos a término indefinido, menos la compensación pagada por la UTEN, sin que opere la excepción de prescripción del artículo 488 del C.S.T. ni la prescripción de la acción laboral del artículo 151 de la misma obra, como quiera que la aplicación de la sanción fue a partir del 30 de agosto de 2018, y la demanda fue interpuesta el 30 de agosto de 2021, esto es, en el termino trianual. No habiendo fundamento legal para las acreencias reclamadas luego de la fecha de terminación de la relación laboral.

4. Recurso de apelación parte demandada.

Solicita revocar la decisión de primera instancia, al considerar que afecta la autonomía sindical, entendida como la capacidad que tiene para establecer su estructura y tomar sus propias decisiones, la organización sindical cuenta con un reglamento interno de contrato sindical que fija los parámetros para regir su comportamiento frente al contrato sindical y con unos estatutos que determinan la estructura general del sindicato. Que el juez reconoce que no hay contrato laboral, por lo tanto, el demandante actuó como afiliado partícipe y no le da la condición de trabajador; sin embargo, sanciona a la demandada a pagar una indemnización que se basa en un contrato laboral, cuando la única indemnización que se puede declarar es aquella pactada con el contratante del contrato sindical que es la COMPAÑÍA ENERGÉTICA DE OCCIDENTE y que para el caso no se dio. Y la sanción impuesta es el resultado de un proceso disciplinario con un recaudo de pruebas, el cual se aportó al expediente, ajustado al debido proceso; en el cual el sindicato cumplió con el reglamento y tuvo presente su autonomía sindical para tomar sus propias decisiones.

5. Trámite de segunda instancia

5.1. Alegatos de conclusión

Previo traslado para alegatos de conclusión en aplicación del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la parte **demandada** argumentó que no es una empresa sino una Organización Sindical de Industria de Primer Grado, creada a raíz del plan de salvamento empresarial de la Empresa CEDELCA S.A. E.SP. en cuyas negociaciones con los trabajadores, se acordó conformar un sindicato y a través de este, contratar bajo la figura del contrato sindical (artículos 482, 483 y 484 del C.S.T.) y si bien la duración, revisión y extinción del contrato sindical se rige por las normas del contrato individual de trabajo, la relación entre el afiliado y el sindicato no.

Que el demandante se vinculó como afiliado partícipe del contrato colectivo sindical con la COMPAÑÍA ENERGÉTICA DE OCCIDENTE conforme a las facultades de los sindicatos de que trata el artículo 373 del C.S.T.; por lo tanto, siguiendo la jurisprudencia Laboral y Constitucional que han diferenciado el contrato laboral del contrato colectivo sindical, el demandante no es trabajador del sindicato al no existir el elemento subordinación de la relación laboral, entonces no hay contrato de trabajo y si no lo hay, no se puede declarar la existencia de un despido injustificado. Por lo que considera contradictorio el fallo proferido en su contra.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Consonancia.

Siendo la providencia de primera instancia apelada por la demandada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 del C.P.T.S.S., modificado por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala de Tribunal es competente para desatar el recurso de apelación impetrado; y como el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual adicionó el artículo 66A del C.P.T.S.S., regula el principio de consonancia, la decisión que resuelva la apelación, deberá sujetarse a los puntos objeto del recurso.

2. Planteamiento del problema jurídico.

Corresponde a la Sala establecer: **1)** ¿Es procedente acceder a la revocatoria de la decisión de primera instancia solicitada por la parte demandada?

3. Solución al problema jurídico planteado.

3.1. La respuesta al **interrogante** será **positiva.** Lo anterior teniendo en cuenta que, al dar contestación a la demanda, la UTEN a través de apoderado judicial admitió que el señor IVAN DARIO ORTIZ ANACONAS se encontraba afiliado a la agremiación sindical UTEN, y actuó como afiliado participe en la ejecución del

contrato sindical suscitado entre esa organización y la COMPAÑÍA ENERGÉTICA DE OCCIDENTE – C.E.O. S.A.S. E.S.P. Que contra el demandante, se llevó a cabo un proceso disciplinario que culminó con la desafiliación definitiva del contrato sindical del cual era partícipe.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

3.1.1. Contrato sindical.

El artículo 482 del C.S.T., define el contrato sindical como aquél que celebra 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. La duración, revisión y extinción del contrato sindical se rige por las normas del contrato individual de trabajo.

A su turno, el artículo 483 *ibídem* precisa que el sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical, debe responder tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo, como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, salvo en los casos de simple suspensión del contrato, previstos por la ley o la Convención. Además, tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como las que incumban a cada uno de sus afiliados.

Dicha figura laboral, también ha sido desarrollada por el Decreto 1429 de 2010, normativa vigente para la época de los hechos y que reitera lo dispuesto por el C.S.T., definiéndolo como un acuerdo de voluntades de naturaleza colectivo – laboral. Tiene como características: ser solemne, nominado y principal, obrando la organización sindical con autonomía administrativa e independencia financiera.

De otro lado, en atención a las previsiones del Convenio 87 de 1948 de la O.I.T. ratificado por Colombia a través de la Ley 26 de 1976, es obligatorio que por cada contrato sindical se elabore un reglamento que contenga, como garantías mínimas en favor de los afiliados partícipes: **i)** el tiempo de afiliación al sindicato o participación en el contrato sindical; **ii)** los encargados de su coordinación; **iii)** los procedimientos para la selección de afiliados; **iv)** la distribución de las compensaciones o deducciones; **v)** las causales de retiro o reemplazo de afiliados; **vi)** los mecanismos de solución de controversias entre quienes lo ejecutan; **vii)** la distribución de excedentes; **viii)** la forma de administración del Sistema de Seguridad Social Integral; y **ix)** el encargo de velar por la salud ocupacional y demás derechos y obligaciones que se establezcan para los afiliados partícipes.

De los anteriores preceptos normativos, es evidente que no resulta jurídicamente acertado en principio, exigir la existencia de un contrato de trabajo entre el afiliado y el sindicato. Ello, ante la imposibilidad jurídica de configurarse la subordinación laboral en este tipo de vinculación, toda vez que la relación entre las partes contratantes se da en un plano de igualdad.

Ahora bien, en cuanto a la diferencia entre el contrato individual de trabajo y el contrato sindical, de naturaleza colectiva, de antaño, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en providencia del 27 de octubre de 1975, indicó que, resulta 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.

La mentada Corporación en providencias del 13 de diciembre de 1994, radicación No. 7136 y del 11 de febrero de 2009, radicación No. 32756, reiterada en sentencia SL4616-2019 del 29 de octubre de 2019, radicación No. 68685[2], precisó que el contrato sindical tiene la naturaleza del contrato civil de prestación de servicios o de ejecución de obra o labor, porque uno de los sujetos del negocio jurídico es el sindicato y el otro el empresario, empleador o asociación de empleadores, sin que opere aquí la subordinación, siendo la autonomía jurídica, propia del contrato civil, la nota predominante en ese tipo de relación.

De manera más reciente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL3086-2021, del 30 de junio de 2021, radicación No. 79229, reiteró:

"*…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 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*****.**

(…) 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*

[2] *Sala de Descongestión No. 1. M.P. MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO.*

servicio o la ejecución de la obra que estos ***se realicen conforme a lo pactado y les 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."*

(…) 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".

Aunado a lo anterior, en la sentencia SL4332-2021 del 18 de agosto de 2021, radicación No. 76705, la misma Corporación recalcó que por la naturaleza de las actividades contratadas en el marco de un contrato sindical, por regla general se descarta que en su ejecución se desarrollen relaciones laborales subordinadas entre los afiliados y el beneficiario del servicio.

Por su parte, en cuanto a la relación entre afiliado participe y la agremiación sindical, la Corte Constitucional en sentencia T – 457 de 2011, precisó:

"**Cabría entonces una pregunta: ¿Los afiliados partícipes que están bajo la modalidad del 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 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 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, resultaría a su vez detentando la figura de patrono a través de la persona jurídica que constituye el sindicato, situación que resulta ser un contrasentido." (negrilla y subrayado de la Sala).

En consecuencia, el contrato sindical se constituye como un mecanismo legítimo para suplir ciertas y concretas demandas de servicios, sin que su suscripción de *per se* a declarar la existencia de un contrato de trabajo realidad, toda vez que, de

asimilarse a un contrato individual de trabajo, generaría la vulneración de los artículos 38 y 39 de la Constitución Política, que consagran el derecho de asociación como derecho fundamental.

3.1.2. Principio de la carga de la prueba

El C.G.P. aplicable por remisión normativa al procedimiento del trabajo y de la seguridad social en su artículo 167 consagra el principio de la carga de la prueba[3].

A su vez, el artículo 164 de la misma obra, se encarga de reglamentar los diversos medios de prueba, de los que se pueden valer las partes involucradas en el proceso, para demostrar los hechos que alegan en la demanda o contestación, del mismo modo el articulo 165 ídem, consagra la modalidad probatoria entre la cual se encuentran la declaración de parte, la confesión, el juramento, el testimonio de terceros, el dictamen pericial, la inspección judicial, los documentos entre otros y cualesquiera otros medios que sean útiles para la formación del convencimiento del juez.

Por otro lado, las disposiciones del C.G.P., en relación con el régimen probatorio, indican que las pruebas deben referirse al asunto materia del proceso y que "el juez rechazará mediante providencia motivada, las pruebas ilícitas, las notoriamente impertinentes, las inconducentes y las manifiestamente superfluas o inútiles."[4] Lo anterior significa que para determinar si procede el decreto de las pruebas propuestas por las partes, el juez debe analizar si estas cumplen los requisitos de conducencia, pertinencia, utilidad y legalidad. La conducencia consiste en que el medio probatorio propuesto sea adecuado para demostrar el hecho. La pertinencia, por su parte, se fundamenta en que el hecho a demostrar tenga relación con el litigio. La utilidad, a su turno, radica en que el hecho que se pretende demostrar con la prueba no esté suficientemente acreditado con otra[5].

De acuerdo con lo previsto en el artículo 164 del C.G.P., los jueces están obligados a proferir su decisión con apoyo en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, en armonía con lo dispuesto en el artículo 60 del C.P.T. y de la S.S.; a su vez, el artículo 83 de la misma obra, modificado por el artículo 41 de la ley 712

---

[3] *"Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.*

No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte, entre otras circunstancias similares.

Cuando el juez adopte esta decisión, que será susceptible de recurso, otorgará a la parte correspondiente el término necesario para aportar o solicitar la respectiva prueba, la cual se someterá a las reglas de contradicción previstas en este código.

Los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba."

[4] *Articulo 168 CGP*

[5] *Consejo de estado, MP Hugo Fernando Bastidas Bárcenas 20 de mayo de 2015. Expediente 76001233300020120069101.*

de 2001, establece los casos en que se puede ordenar y practicar pruebas en la segunda instancia: "*Cuando en la primera instancia y sin culpa de la parte interesada se hubieren dejado de practicar pruebas que fueron decretadas, podrá el tribunal, a petición de parte, ordenar su práctica"* y cuando el Tribunal dispone la práctica *«de las demás pruebas que considere necesarias para resolver la apelación o la consulta»* en uso de su facultades oficiosas, por lo tanto es potestativo y no una obligación imperativa.

De otra parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de 22 de abril de 2004, Radicación 21779 resaltó que: *"De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado"*

Caso en concreto.

El apoderado judicial de la UTEN en su recurso de apelación, alega que la decisión de primera instancia afecta la autonomía sindical en la toma de sus propias decisiones, pues la sanción disciplinaria de suspensión definitiva del actor como afiliado participe en el contrato sindical suscrito entre la UTEN y la COMPAÑÍA ENERGÉTICA DE OCCIDENTE, es el resultado de un proceso disciplinario regido por el Reglamento Interno del Contrato Colectivo Sindical UTEM - COMPAÑÍA ENERGÉTICA DE OCCIDENTE y estatutos, que se ajustó al debido proceso.

Conforme lo anotó el A quo, el actor no dirige su acción a demostrar que la relación que lo ató con la demandada vaya más allá de ser afiliado partícipe del contrato colectivo sindical celebrado entre la UTEN y la COMPAÑÍA ENERGÉTICA DE OCCIDENTE SAS E.S.P., pues desde los fundamentos fácticos de su demanda señala que esa fue la modalidad de vinculación[6] y que recibió una compensación básica mensual por su actividad[7]. Su pretensión gira en torno a que su despido fue injustificado y a obtener las consecuencias pecuniarias del mismo.

[6] *Hechos 3,4.03Demanda Laboral.01PrimeraInstancia-expediente digital.*
[7] *Hecho 5. 03Demanda Laboral.01PrimeraInstancia-expediente digital.*

A efecto de establecer si le asiste razón al apelante, advierte la Sala que en los hechos de la demanda se indica que el señor IVAN ORTIZ ANACONAS y la UNIDAD DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA NACIONAL Y DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS, (UTEN) existieron contratos de afiliación colectiva sindical así: 1.) desde el 16 de octubre de 2009 hasta el 20 de agosto de 2010 desempeñando el cargo de supervisor de pérdidas. 2.) del 16 de julio de 2011 hasta el 23 de octubre del 2012 desempeñando el cargo de Brigadista de Campañas. 3.) Desde el 24 de octubre de 2012 como Supervisor de Campañas, mediante la modalidad de contrato colectivo sindical a término indefinido.

Que el 21 de mayo de 2018 el demandante recibió un oficio según informe de la COMPAÑÍA ENERGÉTICA DE OCCIDENTE S.A.S. E.S.P. por presuntas irregularidades en el cumplimiento de sus obligaciones en el control y seguimiento del personal a su cargo, respecto al cumplimiento de procedimientos establecidos por la compañía energética para la normalización de servicios, siendo citado a proceso disciplinario por el gerente general de la UTEN, rindiendo versión libre el 5 de julio de 2018, siendo sancionado el 6 de agosto de 2018, con suspensión definitiva como afiliado participe del Contrato Colectivo Sindical firmado entre la UTEN y la COMPAÑÍA ENERGÉTICA DE OCCIDENTE S.A.S. E.S.P., decisión que fue objeto de recurso de apelación, y confirmada el 27 de agosto de 2018, siendo informado que laboraría hasta el fin de la jornada del 30 de agosto de 2018.

En el expediente digital además de la afiliación del actor al contrato colectivo sindical UTEN - COMPAÑÍA ENERGÉTICA DE OCCIDENTE S.A.S. E.S.P.[8], a partir del 17 de julio de 2011; se puede advertir los documentos que se relacionan a continuación:

- Estatutos de la UTEN en su artículo 6°, literal e), se establece que la organización sindical como función y objetivo, tiene la de celebrar convenciones colectivas y contratos colectivos sindicales, en procura de defender el derecho al trabajo con una remuneración digna y acorde a las actividades ejecutadas por sus afiliados...”[9]

- Decisión administrativa No.1193 del 29 de noviembre de 2012, reubicación del actor como supervisor PQR zona centro.[10]

[8] *Pág.1-2.04AnexosDemanda. 01PrimeraInstancia-expediente digital.*
[9] *21Estatutos Uten con radicado. 01PrimeraInstancia-expediente digital.*
[10] *Pág.19*

- Decisión administrativa No. 103 del 1º de febrero de 2013, reubicación del actor como Supervisor de Campañas Control de energía zona centro.[11]

- Decisión administrativa No. 345 del 22 de mayo de 2013, encargo del actor como Coordinador de Campañas Control de energía zona centro.[12]

- Decisión administrativa No. 569 del 25 de julio de 2013, reubicación del actor como Coordinador de Campañas Control de energía zona centro.[13]

- Oficio del 29 de agosto de 2018 suscrito por el director de Gestión Talento Humano UTEN Popayán informándole al demandante la terminación de la afiliación al Contrato Colectivo Sindical.[14]

- Decisión del 27 de agosto de 2018 que resolvió el recurso apelación presentado por el actor en contra del fallo disciplinario del 26 de septiembre de 2016.[15]

- Testimonio rendido por el señor John Edwar Rojas Muñoz el 12 julio de 2018 dentro del proceso disciplinario adelantado en contra del demandante.[16]

- Certificación de afiliación del actor a la UTEN del 11 de agosto de 2017, suscrita por el director de Gestión Talento Humano.[17]

- Citación del 21 de mayo de 2018 al actor a rendir versión libre para el 5 de junio de 2018.[18]

- Versión libre rendida por el demandante el 5 de junio de 2018.[19]

- Pliego de cargos TH-2018-092 del 8 de junio de 2018 contra el actor.[20]

- Respuesta oficio CE20182105 incumplimiento de brigada Campañas UTEN zona centro.[21]

- Pantallazo correo electrónico.[22]

- Pantallazos correos electrónicos.[23]

---

[11] Pág.22
[12] Pág.21
[13] Pág.20
[14] Pág.1-3. 04AnexosDemanda. 01PrimeraInstancia-expediente digital.
[15] Págs.4-7
[16] Pág.8-9
[17] Pág.10
[18] Pág.1104AnexosDemanda. 01PrimeraInstancia-expediente digital.
[19] Pags.15-18
[20] 12-14
[21] Pág.1-6.05AnexosDemanda. 01PrimeraInstancia-expediente digital.
[22] Pág.7-8.05AnexosDemanda. 01PrimeraInstancia-expediente digital.
[23] 06CorreosInformando a UTEN y CEO-01PrimeraInstancia-expediente digital.

- Contrato colectivo sindical depositado ante el Ministerio del Trabajo el 3 de octubre de 2018[24]

- Reglamento del contrato colectivo sindical suscrito entre la UTEN y la COMPAÑÍA ENERGÉTICA DE OCCIDENTE S.A.S. E.S.P. del 28 de septiembre de 2018[25]

- Constancia Ministerio del Trabajo de depósito de los estatutos de la UTEN.[26]

- Proceso disciplinario adelantado por la demandada en contra del demandante.[27]

Ahora bien, como según se afirma en la demanda la última vinculación del demandante con la agremiación sindical UTEN inició el 24 de octubre de 2012 como Supervisor de Campañas, mediante la modalidad de contrato colectivo sindical a término indefinido, el cual se ejecutó en el marco del contrato sindical suscitado entre esa organización y la COMPAÑÍA ENERGÉTICA DE OCCIDENTE – C.E.O. S.A.S. E.S.P. y culminó ante sanción disciplinaria ejecutoriada el 30 de agosto de 2018.

De acuerdo con lo anterior, para la Sala era imprescindible contar con la prueba documental relativa al o los contratos colectivos sindicales vigentes para la época en que se ejecutó la última relación contractual, esto es, entre el 24 de octubre de 2012 y el 30 de agosto de 2018; además del o los Reglamentos y del o los contratos colectivos sindicales suscritos entre la UTEN y la COMPAÑÍA ENERGÉTICA DE OCCIDENTE S.A.S. E.S.P. en el mismo periodo (24/10/2012 a 30/08/2018).

Pero ocurre que revisado minuciosamente el expediente digital, advierte la Sala que los documentos a que se ha hecho referencia en el párrafo que precede, no aparecen glosados a los autos, ni relacionados como aportados con el cuerpo de la demanda.

En dicho escenario, con respecto a la carga de la prueba, debe tenerse presente lo establecido en el artículo 167 del C.G.P., disposición aplicable por remisión al Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, y consecuente con ello, si el demandante pretende el reconocimiento de derechos derivados de la relación contractual que lo unió con la UTEN en el marco del contrato sindical suscrito entre dicha organización y la COMPAÑÍA ENERGÉTICA DE OCCIDENTE – C.E.O. S.A.S. E.S.P., no queda duda de que a él le correspondía probar la existencia del

---

[24] 20ContratoUTEN depositado Mintrabajo (2) pdf
[25] 22Reglamento contrato sindical Uten-Ceo.01PrimeraInstancia-expediente digital.
[26] 23Constancia deposito estatutos mintrabajo. 01PrimeraInstancia-expediente digital.
[27] 29Proceso Disciplinario. 01PrimeraInstancia-expediente digital.

contrato sindical y del reglamento del mismo, que no era de otra forma que allegando junto con la demanda copia de los referidos documentos; ello como una derivación del principio de derecho procesal según el cual, los sujetos están obligados a demostrar los supuestos de hecho en que se funda la pretensión.

Por lo mismo el análisis que hizo el juzgador de primer grado sobre las faltas y su graduación y que lo llevaron a concluir en la ilegalidad de la sanción disciplinaria de suspensión definitiva del actor como afiliado participe en el contrato sindical y que le permitió otorgar la indemnización consagrada pare el despido injusto, estuvo referido al reglamento del contrato de trabajo del año 2018, es decir, de uno no vigente a la fecha en que se tomó la decisión de sancionar al trabajador demandante, por lo que, no es procedente que esta instancia proceda en igual forma y por el contrario se mantiene la presunción de legalidad que recae en el tramite disciplinario adelantado para tomar la decisión sancionatoria por parte del sindicato, ante la imposibilidad de confrontarlo con el reglamento aportado al proceso. De proceder en contrario se vulneraria el principio de necesidad de la prueba y el de la carga de la prueba que por el contrario debe operar en esta instancia y según el cual quien teniendo la carga de probar no lo hace debe soportar una decisión contraria a sus pretensiones. Por lo anterior, es decir, por falta de la prueba respectiva y aplicación de los principios antes referidos tendría razón la apelación al señalar que el procedimiento disciplinario fue adelantado ajustado al debido proceso y en ese sentido debe prosperar el recurso de apelación , en tanto no se aportó el reglamento del contrato con el cual se surtió dicho procedimiento disciplinario para poder confrontar la pretendida ilegalidad de la desvinculación del demandante como afiliado participe en el contrato sindical que dicho sea de paso tampoco se presentó sino uno de fecha posterior a la de desvinculación del actor.

4. Costas

Ante las conclusiones a las que llegó la Sala, no se impondrá condena en costas en esta instancia.

IV. DECISIÓN

En 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:

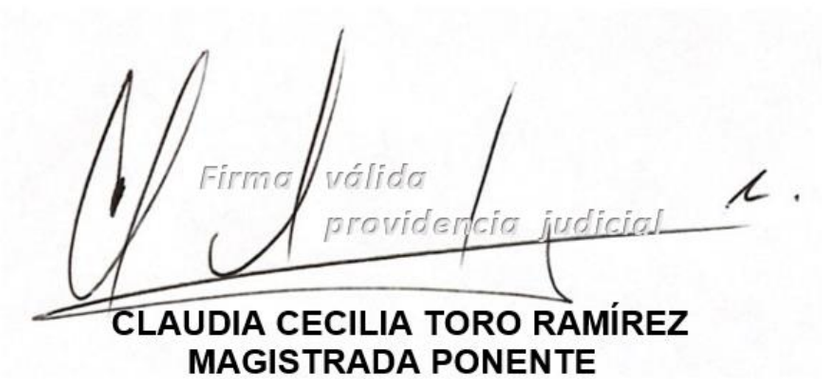
PRIMERO: REVOCAR en su integridad la sentencia proferida el 17 de noviembre de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán, para en su lugar, ABSOLVER a la organización sindical UNION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGETICA NACIONAL Y DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS UTEN, de todos los cargos formulados en su contra por el señor IVAN DARIO ORTIZ ANACONAS, de condiciones civiles acreditadas en juicio, por los motivos esgrimidos en la parte considerativa de ésta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS de segunda instancia por no haberse causado.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión por estados electrónicos, conforme con lo señalado en la Ley 2213 de 2022, con inclusión de esta providencia. Asimismo, por edicto, el que deberá permanecer fijado por un (1) día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del C.P.T. y de la S.S.

En firme esta decisión devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA PONENTE

CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL

LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL