



**Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali
Sala Primera de Decisión Laboral**

Magistrado Ponente:
Fabio Hernán Bastidas Villota

Veintiocho (28) de octubre de dos mil veintiuno (2021)

Clase de proceso:	Fuero sindical – Levantamiento fuero sindical
Radicación:	76-001-31-05-005- 2019-00675-01
Juzgado de primera instancia:	Quinto Laboral del Circuito de Cali
Demandante:	Transportadora Comercial Colombia – TCC S.A.S.
Demandados:	- Carlos Alexander Muriel Rojas - Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa TCC S.A.S. – SINTRATCC
Asunto:	Confirma sentencia – Niega levantamiento de fuero – No abuso del derecho sindical.
Sentencia escrita No.	308

I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 117 del C.P.T. y de la S.S., modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001, pasa la Sala a proferir **sentencia de plano** que resuelve el **recurso de apelación** formulado por la apoderada judicial de la parte demandante, contra la sentencia No. 156 emitida el 29 de junio de 2021 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda y su reforma.

Procura la sociedad demandante: **i)** se declare la existencia del fuero sindical del señor Carlos Alexander Muriel Rojas; **ii)** se declare la configuración de las

justas causas alegadas para dar por terminado el contrato de trabajo del aforado; **iii**) se ordene el levantamiento del fuero sindical vigente del accionado; y **iv**) se autorice el despido del demandado aforado (Págs. 259 a 284 – Archivo 01Expediente – PDF y minuto: 01:38:50 a 01:41:03 – Archivo audio 13).

2. Contestaciones de la demanda y su reforma.

La parte pasiva dio contestación verbal a la demanda (minuto: 24:05 a 01:38:08 y 01:43:18 a 01:44:16 – Archivo audio 13). En virtud de la brevedad y el principio de economía procesal, no se estima necesario reproducirla (Arts. 279 y 280 C.G.P.).

3. Decisión de primera instancia.

3.1. La *A quo* dictó sentencia No. 156 emitida el 29 de junio de 2021. En su parte resolutive, decidió: **Primero**, no levantar el fuero sindical del que goza el trabajador demandado. En consecuencia, no concedió el permiso para despedirlo. **Segundo**, condenó en costas a la parte actora.

3.2. Para adoptar tal determinación, tras señalar el marco normativo y jurisprudencial del fuero sindical y la negociación colectiva, adujo que en el presente asunto, la circunstancia endilgada por activa al trabajador aforado accionado, concerniente a la creación del sindicato de empresa SINTRATCC, diferente al sindicato de industria USTTC, no constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado. La afiliación simultánea a dichas agremiaciones sindicales no constituye un abuso del derecho. El accionado era titular del fuero circunstancial derivado del conflicto colectivo suscitado entre la empresa demandante y el Sindicato SINTRATCC, en virtud al pliego de peticiones presentado en el año 2019. No se allegaron al plenario medios probatorios que reflejen una extralimitación en el ejercicio sindical por el trabajador aforado.

4. La apelación.

Contra esa decisión, la apoderada judicial de la sociedad demandante, formuló y sustentó recurso de apelación.

4.1. Apelación demandante: T.C.C. S.A.S.

Manifestó que la falladora de primer grado erra en su valoración probatoria. Ello, por cuanto no se analiza el contexto del asunto, el cual se enmarca dentro de uno de los presupuestos jurisprudenciales de la Corte Suprema de Justicia, sobre el abuso del derecho sindical. La *a quo* resulta ligera en el análisis del interrogatorio de parte y lo informado por los testigos, medios que permiten establecer que sí se estructuró el abuso del derecho como presupuesto que configura la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado. Precisa que en el interrogatorio de parte rendido por este último, no se logra demostrar cuál fue el fin de la creación del sindicato SINTRATCC, por el contrario, de la trazabilidad del asunto, se desprende que por el contexto previo a la creación de esa agremiación, el propósito era el de mantener el fuero circunstancial. Insiste que la parte pasiva no logró probar cuáles fueron los fines para la creación del mentado sindicato.

No se comprende las razones por las cuáles el trabajador no se identifica con los lineamientos del sindicato USTTC, que lo conllevaron a crear SINTRATCC. No es una coincidencia que justamente cuando la Corte Suprema de Justicia falla sobre el laudo arbitral del sindicato USTTC y con ello termina el fuero circunstancial que traían los trabajadores 4 años atrás, inmediatamente crean el nuevo sindicato SINTRATCC, con las mismas personas, y presentan un pliego de peticiones. Ello se constituye como un indicio. Dicha situación refleja una intención, la que se ratifica con lo dicho por el señor José Rodrigo Pantoja Samboní, quién expresó que ante la posición de la empresa de terminar unos contratos se conformó la nueva agremiación sindical. De lo anterior, se entrevé que no existía un fin real para la creación del sindicato.

En sentencia emitida por la Sala de Casación Laboral de la C.S.J, el 15 de septiembre de 2009, radicación No. 21280, se indica que no se puede dar validez a actuaciones que constituyen abuso del derecho. Exaltó y citó textualmente lo señalado por dicha Corporación en fallo SL2331-2021, frente al mentado abuso del derecho dentro del marco sindical. En tal virtud, no se entiende como el demandado continúa afiliado y beneficiándose del fuero del sindicato USTTC. El objetivo de crear SINTRATCC fue el de mantener un

fuero circunstancial para evitar decisiones de esa empresa y mantenerla en esa situación.

El fallo de primer grado genera un desequilibrio y rompe con los objetivos del derecho social. El juez no solo debe estudiar el derecho del trabajador a asociarse a uno o más sindicatos. Requiere se efectúe un análisis de los medios probatorios allegados al plenario, que permiten revocar la sentencia de primer grado, para que, en su lugar, se acceda a las pretensiones de la demanda.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Consonancia.

El artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual se adicionó el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., regula el principio de consonancia. Este consiste en que la decisión que resuelva la apelación de autos y sentencias deberá sujetarse a los puntos objeto del recurso de apelación. En consecuencia, la decisión de segunda instancia no podrá tocar los puntos que la apelante no impugnó.

2. Problema jurídico.

Corresponde a la Sala establecer si:

2.1. ¿Es procedente ordenar el levantamiento del fuero del que es titular el demandado Carlos Alexander Muriel Rojas, con el consecuente permiso para despedirlo de su cargo?

3. Respuesta al interrogante planteado.

3.1. La respuesta al interrogante es **negativa**. Fue acertada la decisión de la *a quo* de negar el levantamiento del fuero sindical del que es titular el trabajador aforado demandado. La parte actora incumplió con el *onus probandi* que le atañía, de demostrar de manera concreta y específica si el accionado hizo un uso extralimitado de las facultades otorgadas por el ordenamiento jurídico que constituyan un abuso del derecho sindical. En ese orden, no se configuró la justa causal legal de despido invocada. Por ende,

se confirmará el fallo objeto de alzada.

3.2. Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

3.3. Del fuero y la libertad sindical

El fuero sindical es una garantía constitucional establecida en el artículo 39 de la Carta Política y desarrollada en el artículo 405 del C.S.T. La última disposición la define como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el fuero sindical es una garantía que propende por la estabilidad de quienes han decidido asociarse para crear o hacer parte de una organización sindical, consistente en que, en el evento en que su empleador pretenda despedirlos, trasladarlos o desmejorar sus condiciones laborales, deba acudir previamente a una autoridad judicial, a fin de que ella califique la causa de la decisión, revisando su concordancia con el ordenamiento vigente (C.C. T – 938 de 2011).

En dicho escenario, la normatividad laboral prevé dos (2) acciones judiciales para garantizar que los trabajadores no sean perseguidos por su condición de dirigentes sindicales: **i)** la acción de levantamiento del fuero sindical, a cargo del patrono interesado en obtener del juez laboral el permiso que le permitirá despedir o desmejorar las condiciones del trabajador aforado; y **ii)** la acción de reintegro por cuenta del trabajador, quien deberá promover acción contra el patrono que actuó sin cumplir el anterior requisito.

Por tanto, el objeto de la solicitud judicial previa al despido, para el caso de la acción de levantamiento del fuero sindical, es: **i)** la verificación de la ocurrencia real de la causal alegada, y **ii)** la valoración de su legalidad o ilegalidad. Por su parte, la acción de reintegro se ocupa en establecer: **i)** si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial, y **ii)** si dicho requisito efectivamente se cumplió antes del despido o desmejora.

De otro lado, el artículo 408 del C.S.T. dispone que el juez laboral negará el

permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo, si no comprobare la existencia de una justa causa.

En consecuencia, le corresponde al empleador la carga procesal de demostrar que en efecto el trabajador, amparado por la garantía foral, incurrió en una de las causales determinadas por la ley como justa causa para la terminación del vínculo laboral, previo el levantamiento de su protección constitucional. Dichas causales se encuentran contenidas de manera taxativa en el artículo 410 *ibídem*, modificado por el artículo 8° del Decreto Legislativo 204 de 1957, así:

“Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y

b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.”

En todo caso, si bien la garantía de fuero sindical otorga una estabilidad laboral para los trabajadores que gozan de esta prebenda, tal garantía no es absoluta, pues el empleado no es inamovible, ya que el empleador, sea público o privado, no está obligado a conservarlo en el empleo en determinados eventos, consagrados expresamente por la ley como causales justas de terminación de su contrato.

Por otra parte, deviene precisar que los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad de que trata el artículo 93 de la Carta Política, consagran el derecho a la libertad sindical. Dicho precepto también se desarrolla en el artículo 39 *ibidem*. Frente a su alcance, han sido diversos los pronunciamientos por parte de la Corte Constitucional, como en sentencia C – 385 de 2000, C – 797 de 2000 y C – 466 de 2008, entre otras.

En este contexto, la garantía de libertad sindical se conforma por: **i) el derecho de asociación** que comprende la facultad que tienen los

trabajadores de crear organizaciones sindicales, sin restricción, intromisión o intervención del Estado, que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento; y **ii)** la **negociación colectiva**, como el derecho de los trabajadores a negociar las condiciones laborales, bajo los parámetros establecidos en la Constitución Política y la ley, con la consecuente posibilidad de iniciar una huelga.

Asimismo, el Convenio 98 de la OIT, precisa el alcance de la protección y proscribire como conductas discriminatorias tendientes a menoscabar la libertad sindical, las siguientes: **i)** sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; y **ii)** despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Del mismo modo, la Corte Constitucional ha protegido de antaño el derecho a la asociación sindical en defensa de los trabajadores que lo ejercen. En sentencia T – 136 de 1995, recalcó que no es admisible la discriminación proveniente de estar o no afiliado a un sindicato, para favorecer a los no sindicalizados en contra de los sindicalizados. En tal evento, no solo se contraría el derecho a la igualdad, sino que se atenta en contra del derecho de asociación sindical consagrado en el artículo 39 de la C.P. La empresa, frente al enunciado derecho, actúa de manera ilegítima cuando pretende hacer uso de los factores de remuneración, sean estas legales o extralegales, para desestimular el crecimiento del sindicato o para presionar los retiros de éste.

Por tal motivo, el artículo 354 del CST, modificado por el artículo 39 de la Ley 50 de 1990, consagra de manera taxativa las acciones que, de ser ejecutadas por la parte subordinante, se consideran como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical.

3.4. Coexistencia de sindicatos y multifiliación

El artículo 356 del C.S.T., modificado por el artículo 40 de la Ley 50 de 1990, clasifica los sindicatos de trabajadores, así: **a)** de empresa; **b)** de industria; **c)**

gremiales y **d)** de oficios varios. De otro lado, el artículo 357 y 360 *ibíd*, disponían que sólo podía haber un sindicato en cada empresa y que se prohibía ser miembro a la vez de varios sindicatos de la misma clase o actividad, no obstante, la Corte Constitucional en sentencias C – 567 de 2000 y C – 797 de 2000, respectivamente, declaró su inexequibilidad.

En tal contexto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en reciente fallo SL919 del 10 de marzo de 2021, radicación No. 68159, ha recalcado que: “...*en virtud justamente de las decisiones de declaratoria de inexequibilidad de los artículos 357 y 360 del Código Sustantivo del Trabajo, es factible que los trabajadores se afilien a varios sindicatos y, por ende, se pueda presentar legítimamente la multifiliación sindical. Ello, en la medida que en una misma empresa pueden coexistir varias organizaciones sindicales de base y de industria cada una con la capacidad de representar a sus afiliados (CSJ SL3491-2019, CSJ SL2873-2019 y CSJ SL1983-2020)*”.

También debe memorarse que el sistema de pluralidad sindical, permite a cada sindicato iniciar autónomamente un conflicto colectivo y **conquistar derechos idénticos o diferentes, mejores o superiores a los de otras organizaciones gremiales**. Así, el diseño legal, tal cual como está, le otorga autonomía a cada conflicto colectivo y a los instrumentos normativos producidos en él (CSJ SL4458-2018).

3.5. Teoría del abuso del derecho y el fuero circunstancial

El artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 contempla una garantía especial para el derecho a la negociación colectiva, en el sentido de que los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto colectivo.

Para la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la finalidad esencial de esta norma es evitar que: “*los afiliados a un sindicato sean despedidos selectivamente con ocasión de un conflicto colectivo y, por*

esa vía, se diluya el movimiento sindical. Por otro lado, le permite a los trabajadores plantear reivindicaciones laborales sin temor a ser despedidos. En tal sentido, el fuero circunstancial sienta las bases para que los interlocutores sociales entablen diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa, sin temor a represalias” (CSJ SL3317-2019).

Asimismo, se ha establecido que el fuero circunstancial surge con la sola presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical interesada y comprende todas las etapas del conflicto colectivo hasta su resolución definitiva. En providencia SL4142 del 25 de septiembre de 2019, radicación No. 78971, se explicó:

“Pues bien, conviene recordar que el diferendo colectivo nace con la presentación del pliego de peticiones al empleador, bien sea por parte de la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados, hecho que trae consigo una serie de obligaciones para los actores de la relación laboral. De un lado, para el empleador, la de dar inicio a la etapa de arreglo directo y recibir a los representantes del sindicato o grupo de trabajadores en los plazos estipulados en el artículo 433 del Estatuto Laboral; por el otro, para estos últimos, la de realizar todas las gestiones administrativas – artículo 433, numeral 2.º ibidem- y judiciales que estén a su alcance con el fin de promover el inicio de las conversaciones de arreglo directo e impulsar el proceso de negociación”.

Ahora bien, la jurisprudencia constitucional ha adoctrinado que la teoría del abuso del derecho supone que el titular de los derechos o facultades establecidos en el ordenamiento haga un uso de estos en forma contraria a sus fines, a su alcance y a la extensión permitida por el sistema jurídico, pues ello comporta un desbordamiento de los límites fijados en la Constitución o en la ley con independencia que ello conlleve un daño a terceros, toda vez que: *“es la conducta de la extralimitación la que define al abuso del derecho mientras el daño le es meramente accidental”* (SU – 631 de 2017). En similar sentido lo determinó la C.S.J. en fallo SL1983-2020.

En el marco de la teoría del abuso del derecho, se precisa que el ordenamiento jurídico otorga derechos o prerrogativas a las personas naturales o jurídicas sin que estas se encuentren legitimadas de ninguna manera a hacer un ejercicio extralimitado. Lo anterior, tiene fundamento en el artículo 95 de la Carta Política, según el cual son deberes: *“respetar los*

derechos ajenos y no abusar de los propios". Ello, mantiene una relación directa con el principio de buena fe previsto en el artículo 83 *ibídem* y 55 del C.S.T.

Así, corresponde al juez del trabajo revisar en cada caso particular si los titulares de los derechos están efectuando un ejercicio indebido para lograr beneficios ajenos a los fines mismos que estos pretenden, pues, se reitera, solo las particularidades sustanciales permitirán determinar si hay o no abuso del derecho en un caso particular (CSJ SL, 1º mar. 2011, rad. 46175).

En todo caso, en reciente fallo SL919 del 10 de marzo de 2021, radicación No. 68159, la Sala de Casación Laboral de la C.S.J., recalcó que, el simple ejercicio de las garantías mínimas de la libertad sindical contempladas como parte del bloque de constitucionalidad y relativas a la multifiliación sindical, la pluralidad de sindicatos y la autonomía para proponer conflictos colectivos del trabajo, lo cual implica en algunos casos el surgimiento de fuero circunstancial, **no implica per se un abuso del derecho**, por cuanto el ordenamiento jurídico es el que permite ejercer la libertad sindical en tales condiciones mínimas, **de modo que no es posible aducir una extralimitación por el mero hecho de su ejercicio** (CSJ SL1983-2020).

En ese contexto, ha recalcado la mentada Corporación, que corresponde a quien alega un posible abuso del derecho en materia de libertad sindical, probar de manera concreta y específica que su titular hizo un uso extralimitado de las facultades otorgadas por el ordenamiento jurídico y contrario a sus propios fines, desfigurando el sentido y la teleología de los derechos asignados en la Constitución y en la Ley.

En consecuencia, los trabajadores pueden ser beneficiarios de la estabilidad laboral por fuero circunstancial derivada de la presentación de un pliego de peticiones, y que hagan a través de las diversas organizaciones sindicales existentes en una empresa. Lo anterior, supeditado a que no se configure un verdadero abuso del derecho o no desfigure los fines de la libertad sindical.

3.6. Caso en concreto:

La inconformidad de la recurrente, radica en que, en el fallo de primer grado

no se efectuó una adecuada valoración del material probatorio allegado al expediente. A su juicio, se constata de dichos medios de convicción que el actuar del trabajador demandado se enmarca dentro de la teoría del abuso del derecho por ser parte de los trabajadores que crearon la célula sindical SINTRATCC. Por tanto, considera factible que se levante el fuero del que es titular el señor Carlos Alexander Muriel Rojas.

En tal sentido, la Sala debe establecer si la parte actora logró probar de manera concreta y específica en el plenario, si el accionado hizo un uso extralimitado de las facultades otorgadas por el ordenamiento jurídico y contrario a sus propios fines, que hagan procedente el *petitum* demandatorio.

Para tal propósito, precisa la Sala que en el *sub lite* no es materia de discusión entre las partes de la litis y se encuentran demostrados los siguientes presupuestos:

i) Que el señor Carlos Alexander Muriel Rojas, suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad TCC S.A.S., el día 27 de marzo de 1995, ejerciendo actualmente el cargo de “AUXILIAR LOGÍSTICO CONDUCTOR” (Págs. 26 a 30 – Archivo 01Expediente – PDF).

ii) Que se creó el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa T.C.C. S.A.S – SINTRATCC, el día **28 de julio de 2019**. El acta de fundación se registró ante el Ministerio de Trabajo el día 29 de julio de ese mismo año. El trabajador demandado fue fundador de dicha agremiación, siendo designado en su Junta Directiva como “SUPLENTE”. Por tanto, goza de la calidad de aforado sindical (Págs. 31 a 58 *ibídem*). Los estatutos de la mentada asociación reposan a páginas 59 a 69 *ibíd*.

iii) Memorial de creación del sindicato de empresa y primer grado SINTRATCC y el pliego de peticiones presentado ante la Representante Legal de TCC S.A.S., junto con sus anexos, con data de recibido del **1° de agosto de 2019** (Págs. 70 a 97 *ibíd*).

iv) Acta de instalación de la mesa de negociación adiada el 13 de agosto de 2019, suscrita por los representantes de la empresa TCC S.A.S. y el sindicato SINTRATCC (98 a 99 *ibíd*). Acta de finalización de la mesa de

negociación del 2 de septiembre de ese mismo año, sin ningún tipo de acuerdo entre las partes (Pág. 100).

v) Constancia de registro de creación y primera Junta Directiva del sindicato Unión Sindical de Trabajadores del Transporte en Colombia - USTTC, de primer grado y de industria, con fecha de registro del 28 de enero de 2015 (Págs. 147 a 149 y 192 a 193 – Archivo 11 – PDF).

vi) Decisión emitida el 24 de julio de 2018 por el Tribunal de Arbitramento convocado por el Ministerio de Trabajo para dirimir el conflicto colectivo entre la empresa TCC S.A.S. y la organización sindical USTTC (Págs. 101 a 118 – Archivo 01Expediente – PDF).

vii) Sentencia SL3063 del 17 de julio de 2019 proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la que resolvió el recurso de anulación presentado por ambas partes contra el laudo arbitral antes citado. Dicha providencia se notificó por edicto el **09 de agosto de 2019** (Págs. 119 a 151 *ibíd*).

viii) Citación a diligencia de ampliación de hechos remitida al trabajador demandado por parte de la empleadora el 21 de agosto de 2019 (Págs. 156 a 160 *ibíd*). Acta de diligencia de ampliación de hechos del día 27 de agosto de 2019 (Pág. 169 a 173). Memorial de descargos presentado por el trabajador aquí accionado y posterior traslado de pruebas del proceso disciplinario (Págs. 174 a 190 *ibidem*).

ix) Memorial del 30 de septiembre de 2019, por medio del cual se allega al señor Muriel Rojas carta de terminación del contrato de trabajo con “*justa causa*” por parte de la empresa, decisión supeditada a la decisión judicial de levantamiento de fuero sindical (Págs. 191 a 208 *Ibíd*).

x) Recurso de apelación presentado por el aquí demandado contra la decisión de terminación de su contrato de trabajo y la confirmación de tal decisión por parte de TCC S.A.S. (Págs. 209 a 218 *ibíd*).

xi) Reglamento interno de trabajo de TCC S.A.S. (Págs. 219 a 253 *ibíd*).

Por otro lado, se recepcionó la siguiente prueba testimonial e interrogatorios de parte:

El señor **Alejandro Pérez Martínez**, en su calidad de Director de Relación Laborales de TCC S.A.S., efectuó un relato detallado de las situaciones fácticas alegadas en el libelo introductorio. Informó sobre la situación de personal de esa empresa en época de la pandemia por Covid-19. Aceptó que los representantes legales y miembros de las Juntas Directivas de USTTC y SINTRATCC, son diferentes, pero aclaró que en la realidad son lo mismo. Manifestó que los pliegos de peticiones formulados por dichas células sindicales: “*son textos completamente distintos*” en su redacción. También aceptó que los afiliados a dichas agremiaciones no son exactamente los mismos (minuto: 07:20 a 36:40 – Archivo audio 17).

El señor **José Rodrigo Pantoja Samboní**, trabajador de la sociedad demandante, informó de la existencia del sindicato USTTC y posterior subdirectiva en Cali. Relató la terminación de los contratos de trabajo de algunos dirigentes sindicales de otras subdirectivas y también de otro grupo de personal vinculados a término fijo. Por tanto, decidieron crear un sindicato de base en esa empresa, denominado SINTRATCC en uso de las facultades legales. Así, se formuló un pliego de peticiones donde los temas centrales eran de estabilidad laboral, sustitución patronal, salud, entre otros. Refirió que conocieron del fallo de la Corte Suprema de Justicia sobre el laudo arbitral a mediados de agosto de 2019 (minuto: 38:20 a 01:02:45 *ibídem*).

Al absolver el interrogatorio de parte, la Representante Legal de la sociedad TCC S.A.S., Dra. **Natalia Roldan Pineda**, aceptó entre otros, la radicación en el año 2015 de un pliego de peticiones por parte del sindicato USTTC. Asimismo, de las acciones judiciales instauradas por esa empresa en contra de esa agremiación en virtud a la creación de unas subdirectivas. También que la empresa el 28 de julio de 2019 fue notificada de la fundación y el pliego de peticiones presentado por el sindicato SINTRATCC. Indicó que los citados pliegos de peticiones no son los mismos, pero tienen aspectos similares. Aceptó que el 09 de agosto de 2019 se notificó por edicto la decisión por parte de la C.S.J. Reseñó que en el reglamento interno de esa empresa se regula como uno de los deberes de los trabajadores el de obrar con buena fe y lealtad. A su juicio, tal precepto fue incumplido con la creación

de la nueva célula sindical, siendo ese el motivo que se endilga para la terminación del contrato de trabajo del accionado (minuto: 02:10:39 a 02:32:20 – Archivo audio 13).

Finalmente, el demandado **Carlos Alexander Muriel Rojas**, expuso que en la creación del sindicato SINTRATCC había participación de trabajadores afiliados en USTTC. Negó que el objetivo de la fundación de la agremiación SINTRATCC era para extender el fuero circunstancial. Aludió que su fin era generar un mejor clima laboral y mejorar las condiciones laborales. Manifestó que existen diferentes formas de contratación en la empresa, como contratos a término fijo y contratistas. Expresó que para la fecha de fundación de SINTRATCC, no tenían conocimiento de la decisión de la C.S.J. frente al laudo arbitral. La estabilidad laboral señalada en el acta de negociación se refiere a la modalidad contractual indefinida (minuto: 02:32:50 a 02:54:32 – Archivo audio 13).

Ahora bien, de la misiva de fecha 30 de septiembre de 2019, se extrae que la empresa TCC S.A.S. da por terminado el vínculo laboral del trabajador demandado, supeditado a la decisión judicial de levantamiento de fuero sindical. En tal documental, se atribuye al accionado el ejercicio abusivo de los derechos a la asociación sindical y negociación colectiva. Para ello, le informa que a pesar de suscitarse entre el sindicato USTTC y esa sociedad un conflicto colectivo durante cuatro (4) años, el que fue finiquitado por la Sala de Casación Laboral de Corte Suprema de Justicia en fallo del 17 de julio de 2019, éste creó un nuevo sindicato denominado SINTRATCC, presentando un nuevo pliego de peticiones ante la misma empresa, generando con ello: *“un conflicto colectivo permanente, una multiplicación de negociaciones indebidas e injustificadas, negociaciones no reales, el abuso del derecho de asociación y negociación”*, y procurando un permanente fuero circunstancial (Págs. 191 a 208 *Ibídem*).

Para fundamentar dicha determinación, la empleadora, en la misma documental, endilgó al aquí demandado la transgresión de algunas obligaciones contenidas en los artículos 55, 56 y 58 numeral 4° del C.S.T., referentes a la ejecución del contrato de buena fe, la obediencia y fidelidad al empleador, y la guarda de la moral para con el patrono, respectivamente.

Asimismo, le recalcó la falta de cumplimiento de los deberes reglamentarios relacionados con la lealtad del trabajador.

En tal contexto, invocó como justa causa de terminación del contrato de trabajo la contemplada en el literal a), numeral 6° del artículo 62 del C.S.T., que reza: *“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”*

No obstante, colige la Sala, de la totalidad del material probatorio allegado al expediente, que los actos que le atribuye la sociedad TCC S.A.S. al demandado no constituyen un abuso de las facultades del derecho fundamental de asociación sindical. Tampoco se perciben indicios de mala fe por parte del trabajador aforado, que permitan evidenciar actuaciones tendientes a extralimitar los derechos de los que es titular y, menos aún, que desfiguren los fines de la libertad sindical.

Nótese que: **i)** Entre el sindicato USTTC y la empresa TCC S.A.S., se suscitó un conflicto colectivo que terminó con sentencia SL3063 proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia el 17 de julio de 2019, notificada por edicto el **09 de agosto de 2019**; **ii)** El demandado junto con otros trabajadores de la misma empresa, fundaron el día **28 de julio de 2019** el sindicato SINTRATCC; **iii)** El señor Muriel Rojas fue designado como suplente de la Junta Directiva, ostentando la calidad de aforado (literal c) del artículo 406 del C.S.T.); **iv)** La mentada agremiación sindical, formuló pliego de peticiones al empleador el **1° de agosto de 2019**. Por tanto, también goza del fuero circunstancial; y **v)** El día 13 del mismo mes y año, se instaló la mesa de negociación con la empleadora, y el 02 de septiembre de 2019 finalizó sin ningún tipo de acuerdo entre las partes.

En este escenario, se desprende que, previo a la notificación de las partes por edicto de la sentencia emitida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la agremiación sindical SINTRATCC ya se había fundado. También se había comunicado de su existencia al empleador y al Ministerio del Trabajo. Asimismo, se había radicado el respectivo pliego de

peticiones. Dichas circunstancias permiten entrever que la creación de esa asociación sindical se suscitó con antelación a la notificación del citado fallo. Ello denota el desconocimiento para la fecha de fundación de SINTRATCC de las resultas del conflicto colectivo suscitado con la agremiación USTTC, por lo que no se puede atribuir con los medios de convicción allegados al expediente que la creación del sindicato SINTRATCC se hubiere generado para abusar de la garantía sindical por conocimiento previo de las resultas del conflicto citado.

Las anteriores actuaciones no resultan contrarias al ordenamiento jurídico y precedentes jurisprudenciales citados en precedencia. Ello, toda vez que es factible la coexistencia de sindicatos en una misma empresa. También que los trabajadores se afilien a varios sindicatos y, por ende, se pueda presentar legítimamente la multifiliación sindical. Además, en dicho escenario, cada sindicato puede iniciar de manera autónoma un conflicto colectivo en procura de obtener: “**derechos idénticos o diferentes, mejores o superiores a los de otras organizaciones gremiales**” (CSJ SL4458-2018).

En consecuencia, no resultan de recibo los argumentos de la parte demandante, concernientes a que el trabajador aforado demandado, buscaba obtener una nueva protección foral ante su empleador, como tampoco el hecho de que con la fundación de la nueva organización sindical hubiese querido proteger a los demás compañeros de trabajo con un fuero circunstancial. Dichas circunstancias no se lograron demostrar por la parte actora con las pruebas allegadas al plenario, ni con la prueba testimonial recepcionada por la *A quo*. Contrario sensu, los medios de convicción denotan el libre ejercicio del derecho fundamental de asociación sindical.

En efecto, de lo manifestado por los testigos e interrogatorios de parte, no se evidencian circunstancias que permitan entrever que el propósito de creación del sindicato SINTRATCC obedeciera a la intención de transgredir las prerrogativas constitucionales de libertad sindical y negociación colectiva, a través del abuso del derecho sindical. En contraste, lo que se evidencia de sus dichos, en especial de lo manifestado por el testigo José Rodrigo Pantoja Samboní, era que el objetivo de esa asociación sindical era el de procurar mejores condiciones laborales y estabilidad, a través de la modalidad contractual indefinida, para los trabajadores de la empresa.

De igual manera, la aprobación del pliego de peticiones en la misma data de fundación del sindicato SINTRATCC, no constituye una extralimitación por parte de dicha agremiación. Dicho actuar se constituye como una prerrogativa legal dentro del marco de negociación colectiva, toda vez que las organizaciones sindicales que representan los intereses de los trabajadores de una empresa, expresan sus intereses colectivos frente a su empleador, entre otros, a través de la presentación del pliego de peticiones que pueden pretender, inclusive, idénticos derechos reconocidos o negados previamente a otros sindicatos por parte del mismo empleador.

De la revisión del citado pliego de peticiones presentado por SINTRATCC a su empleador, se avizora como pretensiones, las siguientes: **a)** contrato a término indefinido para todos los trabajadores; **b)** vinculación directa de trabajadores que operan para terceros; **c)** revisión del modelo de escalas de salarios; **d)** préstamos para estudios universitarios; **e)** becas educativas; **f)** plan de vivienda; **g)** incremento salarial; **h)** jornada laboral flexible y concertada; **i)** mejoramiento de relaciones laborales, entre muchas otras (Págs. 86 a 97 – Archivo 01Expediente – PDF).

Lo anterior, demuestra que la finalidad de la presentación del pliego de peticiones por parte de ese sindicato, era el de fortalecer y mejorar las condiciones del empleo de los trabajadores de esa empresa. En ese orden, no se demuestra *per se* que el único móvil para la formulación de dicho pliego fuera el de prolongar en el tiempo, y de forma injustificada, una estabilidad laboral o de procurar un beneficio particular para el convocado al litigio. La accionada no allegó medios de convicción que reflejen el actuar que reprocha en su demanda.

El simple ejercicio de las garantías de la libertad sindical contempladas como parte del bloque de constitucionalidad y relativas a la multifiliación sindical, la pluralidad de sindicatos y la autonomía para proponer conflictos colectivos del trabajo, no implican por si mismas un abuso del derecho. El ordenamiento jurídico es el que permite ejercer dichas prerrogativas, de modo que no es posible aducir una extralimitación por el mero hecho de su ejercicio (CSJ SL1983-2020).

Frente a dicha potestad, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en fallo SL1983 del 17 de junio de 2020, radicación No. 78525, puntualizó: *“A la luz de estas reflexiones, la tesis jurídica de la empresa, según la cual un trabajador beneficiario de una convención colectiva, no puede gozar de un fuero circunstancial que dimana de otra organización sindical a la que también está afiliado, **no es de recibo, pues, como se dijo, tal protección es inherente a la posibilidad real de cada organismo gremial de entablar una negociación colectiva**”.*

Colofón de lo expuesto, se constata que el actuar del trabajador aforado demandado, no se enmarca dentro de la teoría del abuso del derecho sindical, puesto que no actuó de forma temeraria o con mala fe para su patrono. Igualmente, no se observaron circunstancias que permitan deducir que transgredió los deberes legales y reglamentarios que le son inherentes por ser trabajador de esa sociedad. Tan es así, que el material probatorio allegado por las partes al expediente denotó que su proceder se enmarcó dentro del ejercicio constitucional del derecho de libertad sindical y negociación colectiva. Por ende, no se estructura la justa causa legal de terminación del contrato de trabajo endilgada por la empresa demandante, puesto que el accionado no actuó de manera desleal y ausente de buena fe.

En todo caso, conviene recalcar que en el plenario se demostró que la agrupación SINTRATCC cuenta con personería jurídica y se encuentra habilitada para funcionar. Por tanto, en la presente demanda de levantamiento de fuero sindical no se puede efectuar un juicio de validez sobre la creación de ese sindicato, tal como lo pretende la empresa demandante en el introductorio y el recurso de alzada.

En virtud de los anteriores razonamientos, se despachan de manera desfavorable los argumentos de la recurrente por activa y, en consecuencia, se confirmará en su integridad la sentencia absolutoria de primer grado.

4. Costas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del C.G.P., se impondrá condena en costas de segunda instancia a cargo de la apelante TCC S.A.S. y en favor del trabajador demandado.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la providencia objeto de apelación, por lo antes expuesto.

SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia a la apelante Transportadora Comercial Colombia – TCC S.A.S. y en favor de Carlos Alexander Muriel Rojas. Las agencias en derecho se fijan en suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

Firma digitalizada para
el uso judicial

FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
Cali-Villota
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA


MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dec. 491 de 2020)