



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

Consejo Seccional de la Judicatura de Santander  
**JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO  
BUCARAMANGA, SANTANDER**  
Palacio de Justicia. Oficina 351. Tel. 6333592  
correo electrónico: j05lcbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co

## EDICTO

La suscrita secretaria del **JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA, HACE SABER:**

Que en el **PROCESO ESPECIAL LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA** bajo radicado **680014105003-2023-00385-00** adelantado por la representante legal del **SINDICATO DE TRABAJADORES Y CLINICAS SANANTANDER - SINTRACLINICAS**, se profirió sentencia calendada dieciocho (18) de diciembre de dos mil veintitrés (2023), a través de la cual se decide el proceso especial de disolución, liquidación de sindicato y cancelación de registro sindical. El presente edicto de fija en el Micrositio de la página web de la Rama Judicial asignado al Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga en la pestaña o sección **EDICTOS AÑO 2023**, por un (1) día hábil, hoy 18/12/2023, a las 8:00 a.m.

La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

**CLAUDIA JULIANA LÓPEZ MARTÍNEZ**  
Secretaria

El presente edicto se desfija hoy 18/12/2023, a las 4:00 p.m.

**CLAUDIA JULIANA LÓPEZ MARTÍNEZ**  
Secretaria

PROCESO: ESPECIAL LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA – DISOLUCIÓN DE SINDICATO  
RADICADO: 680013-105-005-2023-00385-00  
DEMANDANTE: LUZ AMPARO NOVOA RANGEL (REPRESENTANTE LEGAL SINTRACLINICAS)  
DEMANDADO: SINDICATO DE TRABAJADORES Y CLINICAS SANANTANDER



Consejo Seccional de la Judicatura de Santander  
**JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO**  
**BUCARAMANGA, SANTANDER**  
Palacio de Justicia. Oficina 351. Tel. 6333592  
correo electrónico: j051cbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co

## **JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO**

Bucaramanga, dieciocho (18) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

### **I. ASUNTO A RESOLVER**

#### **Proceso Especial de Disolución, liquidación y cancelación de sindicato.**

En Bucaramanga, a los dieciocho (18) días del mes de diciembre de dos mil veintitrés (2023) siendo el día señalado en auto para llevar a cabo el fallo dentro del presente proceso especial de disolución, liquidación de sindicato y cancelación de registro sindical, el suscrito Juez Quinto Laboral del Circuito de Bucaramanga, en asocio de su Secretaria, procede:

La representante legal del **SINDICATO DE TRABAJADORES Y CLINICAS SANANTANDER – SINTRACLINICAS**, formuló demanda en donde pretende se declare la Disolución, Liquidación y Cancelación de la Inscripción del Registro Sindical de dicha organización. Lo anterior, porque **SINTRACLINICAS** no cuenta con el mínimo de afiliados exigidos por el Código Sustantivo del Trabajo.

#### **CRÓNICA DEL PROCESO:**

La demanda se admitió, sin embargo, no fue necesario practicar la etapa de notificación y derecho de contradicción, atendiendo a que es el mismo sindicato el que está solicitando su disolución, liquidación y cancelación de la inscripción del registro sindical.

#### **DECISIONES PARCIALES:**

Al no observarse dentro de la actuación adelantada en el proceso la presencia de irregularidad alguna que genere nulidad, y advirtiéndose que se presentan todos los presupuestos procesales, ha llegado el momento de dirimir el litigio previas las siguientes.

### **CONSIDERACIONES**

#### **PROBLEMA JURÍDICO:**

Así las cosas, el litigio se concreta en establecer si la asociación sindical de trabajadores –SINTRACLINICAS-, se encuentra inmersa, en causal de Disolución, Liquidación y Cancelación de Inscripción de Registro Sindical.

#### **TESIS DEL DESPACHO:**

PROCESO: ESPECIAL LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA – DISOLUCIÓN DE SINDICATO  
RADICADO: 680013-105-005-2023-00385-00  
DEMANDANTE: LUZ AMPARO NOVOA RANGEL (REPRESENTANTE LEGAL SINTRACLINICAS)  
DEMANDADO: SINDICATO DE TRABAJADORES Y CLINICAS SANANTANDER

El Despacho concluirá que la asociación sindical de trabajadores – SINTRACLINICAS-, sí se encontraba inmerso, en causal de Disolución, Liquidación y Cancelación de la Inscripción de su Registro Sindical.

### **PREMISAS JURÍDICAS Y CONCLUSIONES:**

En primer lugar, debe determinar el despacho la legitimación en la causa por activa de **SINTRACLINICAS**, para adelantar la presente acción.

En este sentido, dispone literal e) del artículo 401 del C.S.T. adicionado por el artículo 56 de la Ley 50 de 1990:

*“En el evento de que el sindicato, federación o confederación se encontrare incurso en una de las causales de disolución, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social **o quien demuestre tener interés jurídico**, podrá solicitar ante el juez laboral respectivo, la disolución y la liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical. Al efecto se seguirá en lo pertinente el procedimiento previsto en el artículo 52 de esta ley”.*

Así las cosas, sabido es que la asociación sindical de trabajadores de **SINTRACLINICAS**, es un sindicato de primer grado y de industria y que según la documental que corre a folio 17 del anexo 002, y está conformado por trabajadores de clínicas y hospitales de Santander.

Es por ello que resulta claro para el despacho el interés jurídico que presenta el mismo sindicato, para adelantar el presente trámite con miras a obtener la Disolución, Liquidación y Cancelación de su Inscripción de Registro Sindical.

Sumado a lo anterior, debe considerarse que el sindicato de SINTRACLINICAS, el día 11 de febrero de 2022 se reunió en Asamblea General con los integrantes de la organización sindical; quienes decidieron disolver y terminar con la personería jurídica de dicha organización, lo anterior, debido a no contar con el mínimo de socios establecidos en el Código Sustantivo del trabajo, y por lo cual, se acogieron a lo establecido en el estatuto de SINTRACLINICAS: capítulo XIV artículos 57 a 59 que tratan sobre la disolución y liquidación del sindicato.

Aprobado por unanimidad la decisión de disolución y liquidación de la organización sindical; remitieron el oficio a la oficina territorial del Ministerio del Trabajo en Santander donde SINTRACLINICAS informó lo aprobado en la Asamblea General de Socios, y a vuelta de la comunicación; el grupo interno de Trabajo de Relaciones laborales, del Ministerio del Trabajo en Bogotá, informó que: “la Disolución y liquidación de la personería Jurídica de SINTRACLINICAS debían solicitarla ante un Juez Laboral”. – ver anexo 002 folio 36-.

A consideración de lo anterior, la Constitución Política contempla una serie de postulados como elementos axiológicos de garantía al derecho de libertad sindical.

En efecto, su precepto 39, prevé como garantía constitucional “*Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.*”

Siguiendo con lo dicho, el derecho internacional del trabajo es expedito y prolijo, desde siempre, en cuanto a lo que respecta a la libertad sindical y negociación colectiva.

En efecto, el artículo 2 del convenio 87 de la OIT, dispone:

*“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”*

A su vez, el artículo 3, señala:

*1.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción.*

*2.- Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a impedir su ejercicio legal.*

En ese mismo orden de ideas, en el seno del sistema universal e interamericano de derechos humanos, existen diversas normas jurídicas internacionales sobre estos derechos, entre las cuales valga destacar las aplicables en nuestro ordenamiento jurídico interno, ese es el caso de la Declaración Universal de Derechos Humanos 1948; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre 1948. (Artículo 22); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. 16 de diciembre de 1966. (Artículo 22); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 16 de diciembre de 1966. (Artículo 8) y Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos 1988. (Artículo 8).

El inmediato anterior haz normativo tiene la suficiente vinculatoriedad para definir el presente litigio, vía bloque constitucional laboral, en estricto sentido, dado que, conforme con la sentencia C-401 de 2005, se trata de convenios que han sido ratificados por Colombia y son regulaciones sobre derechos humanos que no pueden ser limitados en estados de excepción (CP, arts. 4, 53, 93, 94 y 217), y además la Corte Constitucional ha dicho expresamente que este convenio hace parte del bloque.

Ahora bien, la **Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical (CLS) del Consejo de Administración de la OIT**, en el capítulo 15 al respecto conceptuó: “*En los trabajos preliminares para la adopción del Convenio núm. 87 se indica claramente que uno de los principales fines de la garantía de libertad sindical es permitir a los empleadores y asalariados unirse en organizaciones independientes de los poderes públicos, con capacidad para determinar, por medio de convenios colectivos llevados a cabo libremente, los salarios y otras condiciones de empleo.*”<sup>1</sup>

En relación con el COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL (CLS), el **Estudio General sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva**, de la COMISIÓN DE EXPERTOS EN LA APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES (**CEACR**), adoptado por la 81 reunión (1994) de la CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, en su aparte 19, adoctrina: “Este Comité, instituido en 1951 como órgano de carácter tripartito compuesto por nueve miembros del Consejo de Administración y por un Presidente independiente desde 1978, examina las quejas que contienen alegatos de violación de los Convenios sobre libertad sindical, independientemente de que los países objetos de las quejas los hayan o no ratificado. Para proceder al examen de esas quejas, no es necesario el consentimiento de los gobiernos interesados. El fundamento jurídico de esta práctica reside en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia, en virtud de las cuales los Estados Miembros, por el simple hecho de adherirse a la Organización, tienen el deber de respetar los principios fundamentales que figuran en la Constitución, en particular los relativos a la libertad sindical, incluso si no han ratificado los convenios sobre la materia. El Comité efectúa sistemáticamente un examen en cuanto al fondo de los asuntos y presenta sus conclusiones, adoptadas por unanimidad, al Consejo de Administración, con la recomendación de que, si procede, señale a la atención de los gobiernos interesados los principios que habían sido puestos en tela de juicio y, en particular, las recomendaciones formuladas para la solución de los conflictos planteados en la queja. El Comité se reúne tres veces por año y, desde su creación, ha examinado cerca de 1.800 casos; muchos de ellos de gran gravedad, lo que le ha permitido elaborar un conjunto de principios que constituyen un verdadero derecho internacional sobre libertad sindical. La tendencia al aumento de los casos presentados al Comité de Libertad Sindical, ya observada en el anterior Estudio general, se ha visto confirmada”. (Se hace énfasis).

Respecto de la validez de sus conceptos, el CEACR ha adoctrinado: “Empero, para poder desempeñar su función de evaluar si se da cumplimiento a las disposiciones de los convenios, la Comisión debe examinar el significado de ciertos artículos de los mismos, determinar su alcance jurídico y, si hubiere lugar, expresar su parecer al respecto. En consecuencia, mientras la Corte Internacional de Justicia no contradiga los puntos de vista de la Comisión, éstos siguen siendo válidos y generalmente reconocidos. La situación es idéntica en lo relativo a las conclusiones o recomendaciones de las comisiones de encuesta que la Corte Internacional de Justicia, según el artículo 32 de la Constitución, puede confirmar, enmendar o anular no pudiendo las

<sup>1</sup> Ver recopilación de 2006, párrafo 882

partes rechazar legítimamente la validez de tales conclusiones o recomendaciones fuera del procedimiento previsto en el párrafo 2 del artículo 29 de la Constitución. La Comisión estima que la aceptación de estas consideraciones es indispensable a la propia existencia del principio de legalidad y, por consiguiente, de la seguridad jurídica necesaria al buen funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo". (Informe de la CEACR, en la sesión 77 de la Conferencia, de 1990).

Véase que la Convención de Viena sobre el derecho de tratados de 1969 estableció, respecto de la observancia de los tratados, en sus artículos 26 y 27, lo siguiente: Artículo 26. **"Pacta sunt servanda. Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe."**

Artículo 27. **"El derecho interno y el derecho de los tratados. Una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado."**

Pues bien, Colombia suscribió y ratificó, no sólo la Convención de Viena sobre los tratados, sino el Tratado de Constitución de la OIT. Y además ratificó los Convenios 087 y 098 sobre Libertad Sindical. Entonces, si estamos obligados a cumplir de buena fe un tratado, por qué le vamos a restar vinculatoriedad a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, recogidas en la recopilación cuyos apartes se transcriben arriba, o a las observaciones generales que se publican en los Estudios Generales del CEACR y que adopta la Conferencia Internacional del Trabajo. Precisamente, como Estado Miembro nuestro país participó con su voto en la creación de la OIT, firmó su tratado de constitución, nuestro Congreso lo ratificó; participó en la creación del Comité de Libertad Sindical, CLS.

El tripartismo, característica fundante de la OIT, que implica la participación de actores no estatales dentro de la delegación que envía cada país al seno de la Conferencia Internacional del Trabajo, y que conlleva a que en la adopción de instrumentos normativos internacionales participen empleadores y sindicatos, además del Gobierno, hace que los interesados directos en el conflicto laboral tengan cabida en el nicho donde se concentra la producción de referentes normativos de la OIT, como subsistema de la Organización de Naciones Unidas.

Precisamente el tripartismo, presente en la conformación del CLS y en la adopción por unanimidad de sus recomendaciones, hace que no sea serio restarles vinculatoriedad a sus decisiones. Y es que se reitera, no resulta serio, y contraviene el Tratado de Viena sobre los tratados, en lo que hace a cumplirlos de BUENA FE, que le restemos obligatoriedad a los conceptos de los organismos de control de la OIT (el CLS y la CEACR), cuando fuimos partícipes de su creación y, por ende, partícipes y autores mediatos de sus observaciones y recomendaciones, con las cuales se fija el alcance y hermenéutica de los Convenios y Recomendaciones.

En conclusión, el derecho con el que cuentan los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a

las mismas, y de redactar sus estatutos y reglamentos, es un elemento esencial de la libertad sindical, de ahí que las organizaciones sindicales se les debe permitir que mediante cualquier tipo de asociación elijan su estructura sindical interna, sin la injerencia de terceros.

Sin embargo, lo anterior no significa que los derechos fundamentales de asociación y de libertad sindical sean de carácter absoluto, pues pueden sufrir restricciones por parte del legislador, como son las limitaciones, *verbigracia*, previstas en los artículos 359 y 401 del C.S.T., que establecen un mínimo de 25 afiliados para constituirse o subsistir, de ahí que el artículo 380, 401 y 450 haya establecido las causales de disolución de un sindicato.

Para lo cual resulta importante señalar que las causas por las cuales se pueden disolver los sindicatos y dejen de existir como personas jurídicas, a saber: las causas legales y las causas voluntarias. Las primeras son establecidas por la ley y escapan a la voluntad de la propia organización<sup>2</sup>; las segundas son aquellas que provienen de la voluntad de los afiliados y que deben constar en los estatutos, y para ello debe reunirse la Asamblea General, encontrarse presente la totalidad de los miembros y estar de acuerdo las dos terceras partes.

En ese orden de ideas, la parte demandante arguye como causales de disolución del sindicato demandado, las siguientes:

Como causal voluntaria lo establecido en el capítulo XIV artículos 57 a 59 que tratan sobre la disolución y liquidación del sindicato. Ver anexo 002 folio 31, es decir, tener aprobación cuando menos de las dos terceras partes de los afiliados en tres asambleas generales y en diferentes días, y la disolución obedece a la liquidación y clausura de la empresa, acuerdo de las dos terceras partes de los miembros, sentencia judicial y afiliación inferior a 25 socios.

De lo anterior, a su vez se desprende la causal legal de disolución consistente en tener un número menor de socios a los permitidos por la Ley -Código Sustantivo del Trabajo-.

Sobre lo anterior, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en relación a las causales voluntarias, dispuso en el Caso núm. 2592, párrafo 1578 del año 2006, lo siguiente: *“Cuando la disolución de una organización sindical ha sido decidida voluntariamente por un congreso regularmente convocado por todos los trabajadores interesados, el Comité ha considerado que dicha disolución – o las consecuencias de ella derivadas – no puede conceptuarse como un atentado a los derechos sindicales”*.

Por su parte la Corte Constitucional en sentencia C-797 de 2000, fue clara en apuntalar que no obstante el carácter fundamental del derecho de libertad sindical, estos no ostentan un carácter absoluto, por cuanto la misma constitución política, en su precepto 39

---

<sup>2</sup> Dentro de estas se encuentran las derivadas de conductas disciplinarias que se le endilga a la organización sindical, según lo previsto en el numeral 1 del artículo 380 del CST, las demás del artículo 401 distintas a las de los estatutos, y las de ilegalidad de la huelga, inserta en el artículo 450 *ibidem*.

condiciona el ejercicio de libertad sindical a que el funcionamiento de la organización sindical se sujete a la ley.

En ese contexto el artículo 359 del CST, advierte que “Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados”. (subrayado fuera del texto original)

Procede entonces el juzgado a examinar las pruebas relevantes y las piezas procesales pertinentes, a efectos de verificar la existencia de una causal voluntaria de disolución y/o en su defecto de la existencia de una causal legal.

Según lo demostrado en el proceso, la organización sindical SINTRACLINICAS, para el 11 de febrero de 2022, tenía un total de 24 socios, y por unanimidad de 16 de ellos, es decir más de las dos terceras partes se decidió disolver el sindicato de trabajadores, Ahora bien, nótese que el artículo 57 del estatuto de la organización sindical dispone que deben celebrarse tres asambleas generales de socios en días diferentes en aras de proceder a su disolución, situación que aquí no se acreditó.

Sin embargo, el artículo 58 dispone que la disolución también se dará en aquellos casos que los afiliados sean inferiores a 25, situación plenamente acreditada con el acta en mención. Igualmente, dicha disposición también se encuentra inmersa dentro de las cuales legales para disolver un sindicato, pues el literal b del artículo 401 C.S.T. dispone que en aquellos casos donde se cuenten con menos de 25 afiliados las organizaciones pierden la capacidad de actuar y efectuar válidamente los actos propios de las organizaciones de asociación, conllevando per se, la pérdida de la personería jurídica.

En definitiva, hay lugar a declarar la disolución y liquidación del Sindicato SINTRACLINICAS, con fundamento en lo dispuesto en la norma citada anteriormente, además, ordenarse la cancelación en el registro sindical del sindicato demandado.

Sin condena en costas, atendiendo a la particularidad del proceso, esto es que, el Sindicato SINTRACLINICAS solicitó a su nombre que se procediera por sentencia judicial a la Disolución, liquidación y cancelación de sindicato en cuestión.

Finalmente, al tratarse de un proceso netamente escritural, y como el artículo 380 no dispone cómo debe notificarse esta sentencia, al igual que tampoco señala el trámite del recurso de apelación que eventualmente debe formularse contra esa providencia, esta agencia judicial advierte que en aplicación al principio de libertad previsto en el artículo 40 del CPTYSS<sup>3</sup>, ordenará que por secretaría la notificación del fallo se efectúe por edicto y a partir del día siguiente de la notificación disponen las partes de un término de 5 días para interponer el recurso de apelación,

---

<sup>3</sup> Los actos del proceso para los cuales las leyes no prescriban una forma determinada, los realizará el Juez o dispondrá que se lleven a cabo, de manera adecuada al logro de su finalidad.

PROCESO: ESPECIAL LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA – DISOLUCIÓN DE SINDICATO  
RADICADO: 680013-105-005-2023-00385-00  
DEMANDANTE: LUZ AMPARO NOVOA RANGEL (REPRESENTANTE LEGAL SINTRACLINICAS)  
DEMANDADO: SINDICATO DE TRABAJADORES Y CLINICAS SANANTANDER

Esta decisión se toma en estos términos, habida cuenta que la formulación del recurso en un término de 5 días, se ajusta a la filosofía y naturaleza propia de este proceso especial, según lo preceptuado por el artículo 380 del CST, que prevé un proceso cuyas etapas se caracterizan se surten en un término de 5 días, y además porque conforme al artículo 65 del CPTYSS, la apelación de autos que se dictan por fuera de audiencia, al igual que la presente sentencia, se debe formular dentro un término de 5 días.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA**, Administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### **R E S U E L V E**

**PRIMERO: DECRETAR** la disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical del **SINDICATO DE TRABAJADORES Y CLINICAS SANANTANDER – SINTRACLINICAS**, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

**SEGUNDO: SIN CONDENA** en COSTAS en esta instancia.

**TERCERO: NOTIFICAR** la presente decisión y **ADVERTIR** que frente a la presente decisión procede el recurso de **APELACIÓN**, en la forma descrita en la parte motiva de esta sentencia.

**NOTIFIQUESE y CÚMPLASE,**



**JORGE ALONSO MORENO PEREIRA**

Juez



**ANA MARIA PORTILLA VILLAMIZAR**

Secretaria Ad hoc