



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL**

Santiago de Cali, once (11) de diciembre de dos mil veinte (2020).

SENTENCIA NÚMERO 276

Acta de Decisión N° 079

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** integrantes de la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la apelación de la sentencia No 275 de 19 de noviembre de 2020, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso especial de fuero sindical instaurado por **TRANSPORTADORA COMERCIAL DE COLOMBIA SAS, TCC S.A.S.** en contra del señor **LEONEL PERALTA**, bajo la radicación N° **76001-31-05-007-2019-00751-01**

ANTECEDENTES

La empresa **TRANSPORTADORA COMERCIAL DE COLOMBIA SAS, TCC SAS** por medio de apoderado judicial presentó demanda en contra del señor **LEONEL PERALTA** con base en que se incurre en mala fe constitutiva de justa causa conforme a la ley y al reglamento interno de trabajo, por cuanto se constituyó un sindicato **SINTRATCC**, el cual presentó un pliego de peticiones, a pesar de haberse terminado conflicto colectivo con el sindicato Unión Sindical del Transporte en Colombia “**USTTC**” del cual el demandante es miembro; que dicho conflicto duró 4 años; y unos días después de haber definido la Sala de Casación Laboral un laudo arbitral se formó **SINTRATCC** y se formuló pliego de peticiones para generar derechos individuales específicamente fueros circunstanciales, lo cual es constitutivo de mala fe y abuso del derecho de negociación colectiva.

Admitida la demanda se corrió traslado al demandado y se vinculó al sindicato **SINTRATCC**. El demandado se opuso a las pretensiones y esencia señaló que su



Ref. Fuero Transportadora Comercial de
Colombia S.A.S. – T.C.C. S.A.S.
C/ Leonel Peralta
Rad. 007-2019-00751-01

actuación se enmarca en el ejercicio de derechos constitucionales a la libertad sindical y negociación colectiva. Formuló la excepción de inexistencia de justa causa probada.

Se reformó la demanda incluyendo nuevas pruebas.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia 275 de 19 de noviembre de 2020, el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, decidió el litigio así:

PRIMERO: DECLARAR INFUNDADA la TACHA DE NO PARCIALIDAD formulada en contra de los testigos **JOSÉ RODRIGO PANTOJA SAMBONI y VÍCTOR HUMBERTO PARRA; SEGUNDO: DECLARAR PROBADA** la excepción de **INEXISTENCIA DE JUSTA CAUSA PROBADA. TERCERO: ABSOLVER** al señor **LEONEL PERALTA** identificado con la **CC. 16.758.789**, de todas las pretensiones propuestas en su contra por la sociedad **TCC SAS**, de conformidad y por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

CUARTO: COSTAS a cargo de la parte demandante y a favor del demandado, fijándose la suma de **6 SMLMV** como agencias en derecho. Liquídense por Secretaría.

APELACIÓN DEL DEMANDANTE

Conforme a los artículos 1 y 18 del CST es la justicia social el objetivo de las relaciones laborales; el juez de primera instancia sólo revisó los artículos 38 y 39 de la Constitución Política; no se reprocha la multifiliación; lo que debe definirse es si hubo o no abuso del derecho; no son derechos absoluto; se hizo para perpetuar el conflicto colectivo y perpetuar el fuero circunstancial; los beneficios deben ser colectivos y no una estabilidad individual; sentencia C.797 de 2000 la estructura de los sindicatos deben ajustarse al ordenamiento legal; en la sentencia C.063 de 2008 presentar pliego no está dirigida para que se perpetúen los conflictos; SINTRATCC son los mismos de USTTC; no se entiende como se sigue beneficiando; fue por intereses personales; se vulneran los artículos 55, y 95 de la Constitución; se configuran las justas causa: el reglamento interno concibe la mala fe como falta grave; al juzgador le basta verificar que está la causal, sin entrar a calificar; que hay



abuso del derecho de negociación; que ya se había discutido. Subsidiariamente se revoque las costas porque hay una situación fundada.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

1.- EL FUERO SINDICAL

El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, define el fuero sindical, como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorado 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.

Los artículos 1º Y 2º del convenio 98, ratificado por la Ley 27 de 1976, establecen el derecho de los trabajadores a gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación que pueda menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; en consecuencia, deberá proscribirse todo acto que tenga por objeto condicionar el empleo o la permanencia en el de los trabajadores a la no afiliación a organizaciones sindicales, o los despidos o perjuicios causados en razón de la afiliación sindical o de la participación en actividades propias de los sindicatos, ya sea durante el servicio o fuera del mismo.

De la definición de fuero sindical, se desprenden diversos tipos de pretensiones a saber: para el trabajador la de reintegro, en caso de ser despedido y la de reinstalación, y para el empleador goza de la posibilidad de pedir autorización para despedir en el caso de existir una justa causa para despedir; y la de trasladar o reinstalar.

En la acción de autorización para despedir, el juez debe verificar si existe una justa causa para despedir y en el evento en que se compruebe la justa causa, únicamente debe autorizar el despido.

De acuerdo con lo normado por el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley. 50/90, art. 57, modificado por la Ley 584/2000, art. 12, son



beneficiarios de la garantía del fuero sindical tanto los trabajadores particulares como los servidores públicos, entre otros en los siguientes casos:

“c) los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.”

“PAR. 2º-Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

2.- REQUISITOS PARA LA PROSPERIDAD DE LA PRETENSIÓN DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL

Para la prosperidad de la acción de levantamiento de fuero para despedir, se debe probar la condición de trabajador, la existencia de la organización sindical y la justa causa comprobada para despedir.

3.- Está por fuera de discusión la existencia del contrato de trabajo entre las partes (folio 51 PDF demanda), pues el demandado es Auxiliar Logístico desde el 20 de octubre de 1993 vinculado por contrato a término indefinido; la existencia del Sindicato Nacional de la Empresa TCC SAS “SINTRATCC” y la calidad de miembro de la junta directiva como fiscal de la demandada (folios 53 a 57).

No hay discusión acerca de que existe un sindicato en la empresa demandante USTTC con el que se generó un conflicto colectivo definido a través de un laudo arbitral; respecto al cual se surtió recurso de anulación que fue definido por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral mediante sentencia de 17 de julio de 2019, notificada por edicto fijado el 09/08/2019. El sindicato SINTRATCC se formó el 28 de julio de 2019.



Ref. Fuero Transportadora Comercial de
Colombia S.A.S. – T.C.C. S.A.S.
C/ Leonel Peralta
Rad. 007-2019-00751-01

La instalación de las negociaciones entre la empresa y SINTRATCC se iniciaron el 13 de agosto de 2019 y se cerraron el 2 de septiembre de 2019.

PRUEBAS RECAUDADAS

Interrogatorio de parte demandado LEONEL PERALTA. Señala que si era beneficiario del conflicto colectivo con USTTC; no es cierto que se haya constituido SINTRATCC para crear estabilidad reforzada; es para hacer valer los derechos; que los derechos no sean vulnerando, ya que el otro sindicato desde Bogotá no lo estaba haciéndolos valer; el hecho de decir que quieren estabilidad laboral es entendida como busca protección de los derechos de todos; si es beneficiario de la convención suscrita con USTTC; cuando se fundó SINTRATCC no tenía conocimiento del fallo; el sindicato SINTRATCC es de base; sabía que se generaba un nuevo fuero circunstancial; la decisión de crear el sindicato viene por lo que se está presentando en la empresa; ante la cancelación de la subdirectiva de Bogotá se decidió crear el sindicato; no conocía el laudo arbitral; que tienen 5 años sin aumentos; que la participación en USTTC es porque no la había con el otro sindicato.

Interrogatorio representante del demandante NATALIA ROLDAN; conoce de la constitución en enero de 2015 USTTC; se presentó pliego de peticiones y no fue objeto de arreglo directo; se canceló por fallo judicial la personería de varias subdirectivas de USTTC; es cierto que se despidieron 3 personas, previo proceso disciplinario; el 29 de julio de 2019 se le notificó de la conformación de SINTRATCC; se asistió a la mesa de negociaciones; se cerró sin acuerdo; se citó a descargo a los 10 directivos sindicales por un presunto abuso del derecho de asociación sindical de acuerdo con una firma de abogados; no está estipulado que sea justa causa pertenecer a un sindicato; la justa causa incumplimiento grave, vulneración del derecho a lealtad; no está estipulado en el contrato de trabajo; es el actuar desleal contrario a la buena fe: duró un conflicto colectivo por 4 años e iniciar un nuevo conflicto colectivo; no está estipulado como justa causa el formular pliego ni en el contrato ni el reglamento; **el pliego y el laudo son diferentes en su contenido**; en enero de 2020 se hizo una nueva negociación con USTCC.



Ref. Fuero Transportadora Comercial de
Colombia S.A.S. – T.C.C. S.A.S.
C/ Leonel Peralta
Rad. 007-2019-00751-01

ALEJANDRO PÉREZ MARTÍNEZ Director de Relaciones Laborales en TCC SAS; en 2017 se inició conflicto con USTTC termino en 2019 y un par de día después se conformó otro sindicato; negociación intempestiva; tienen suscritas dos convenciones; se sentaron a la mesa de negociación; existía un enroque entre un sindicato y otro; que ya se había cerrado el conflicto; se considera que se había cometido un abuso; son exactamente los mismos; que son beneficiarios de la convención colectiva antes de pandemia; **no son iguales las peticiones del laudo y del nuevo sindicato: unas tenían coincidencias y otras no tenían coincidencia con el tema**; los fundadores de SINTRATCC son afiliados a USTTC, son los mismos miembros con distintos sindicatos; siempre está el tema de la estabilidad; existe modalidad de cambio de contratos, cambios de procedimiento disciplinario; se tomó la determinación de 3 personas de dar por terminado el contrato de trabajo en Bogotá; debe existir confianza, con este tipo de manejo; el fallo fue entregado cuando se instaló la mesa de negociación; que existía un nexo causal evidente, se expide la sentencia y se puede consultar en la página; se funda el sindicato; buscan generar fuero circunstancial; de Leonel Peralta no he presenciado nada; el demandante no fue parte de la mesa de negociación; **sobre Leonel Peralta no tengo conocimiento de querer generar fuero**; el sindicato le dijo que ellos tenían su propio pliego; subdirectiva USTTC Cali fue conformada con menos de 25 miembros, pero fue negada la cancelación.

DIANA ESPERANZA DÍAZ HURTADO; Directora Regional de Gestión Humana de TCC-Cali, Leonel venía afiliado USTTC se resuelve el conflicto laboral, se conforma una nueva organización sindical donde el demandante es Directivo en el cargo fiscal y sumerge a la compañía en un conflicto; existe abuso del derecho y actuar de mala fe; en los artículos 47, 50, 51, 52 numeral 37 del Reglamento Interno de Trabajo; el contrato debe ejecutarse de buena fe; **no sabe si las peticiones son iguales**; se llamaron a descargos a 14 colaboradores; el actuar no es de buena fe al presentar nuevo pliego a pesar de haber terminado hacía poco un conflicto; los trabajadores de SINTRATCC estaban afiliado a USTCC; Leonel no ha manifestado renunciar a los derechos que pueda tener con USTCC; el primer pliego, el de USTTC se presentó en 2015; no sabe la fecha en que fue notificado el laudo arbitral; en el reglamento interno no está establecido el carrusel de conflicto.



JOSE RODRIGO PANTOJA SAMBONI Lo que hicimos fue crear un sindicato de empresa de primer grado, la empresa nos acusa de carrusel de conflictos; pertenece a SINTRATCC antes perteneció a USTTC; fue expulsado de USTTC; no son las mismas directivas de ambos sindicatos; se realizó una asamblea en noviembre de 2017; había un audio que comprometía al presidente de USTTC; que se denunció al presidente de USTTC por no tener claridad sobre la utilización de los recursos de cuotas sindicales; los desacuerdos con la directiva del sindicato generó que se creara una nueva organización; se formuló pliego de peticiones por los diversos cambios de la empresa, se ha conformado grupo empresarial, despidos, personal con 14 años y se presentan despidos por ser el contrato a término fijo; no hay garantía de estabilidad laboral, pues, se mantuvo como dijeron los árbitros; el testigo hizo parte del pliego de SINTRATCC; en el reglamento interno no está prohibido presentar pliegos; Leonel Peralta hizo parte de la junta directiva del nuevo sindicato; Leonel siguió perteneciendo al anterior sindicato; tuvieron conocimiento del laudo a finales de agosto.

VICTOR PARRA entró a la comisión de reclamo de SINTRATCC desde enero de 2020; hizo parte de la junta de USTTC en el puesto de fiscal en el año de 2015 hasta febrero de 2018; que se comprobó que hubo malos manejos de los dineros de los aportantes; se afilió a SINTRATCC en julio de 2019; se conformó el sindicato porque USTTC no brinda garantía a los trabajadores; las peticiones de ambos sindicatos son distintas, las diferencias versa sobre la estabilidad de los compañeros afiliados; SINTRATCC se creó el 28 de julio de 2019; no conocían del laudo arbitral; SINTRATCC se crea por la discordia con USTCC; sabe que en 2020 se celebró una nueva convención colectiva con USTTC; Cali no es tenido en cuenta; habla el testigo del conflicto entre el sindicato USTTC y el testigo, y demás miembros de la junta directiva de SINTRATCC; se busca estabilidad laboral de todos los compañeros de trabajo, sindicalizados y no sindicalizados; hay contratos a término fijo y de prestación de servicios, se quiere que los contratos sean indefinidos; se tuvo conocimiento del laudo con posterioridad a la conformación del sindicato; el futuro de USTTC es incierto por ello surge el nuevo sindicato y al conflicto interno que hay



con un USTTC; el señor Peralta no se ha desafiliado; han hecho mitin y es de SINTRATCC; USTTC tiene bloqueado a Cali.

CASO CONCRETO

En el caso concreto la empresa demandante pretende levantar el fuero del demandado con base en que se incurre en mala fe constitutiva de justa causa conforme a la ley, al reglamento interno de trabajo por cuanto se constituyó un sindicato el cual presentó un pliego de peticiones, a pesar de haberse terminado conflicto colectivo con el sindicato USTTC del cual el demandante es miembro; que dicho conflicto duró 4 años, y unos días después de haber definido la Sala de Casación Laboral un laudo arbitral se formó SINTRATCC y se formuló pliego de peticiones para generar derechos individuales, específicamente fueros circunstanciales, lo cual es constitutivo de mala fe y abuso del derecho de negociación colectiva.

Considera la Sala que la conducta del demandado no es constitutiva de falta que de lugar a justa causa en la medida en que, frente la inexequibilidad de los artículos 357 y 360 del Código Sustantivo del Trabajo, por medio de sentencia C-567 de 2000 y C-063 de 2008 emanadas de la Corte Constitucional, es permitido que en una empresa coexistan varios sindicatos de base o empresa y de industria, con capacidad para cada una de dichas organizaciones de representación y de negociación colectiva para la suscripción de convenciones colectivas de trabajo.

Por otra parte, la sentencia C-797 de 2000 de la Corte Constitucional permite que los trabajadores se afilien a varios sindicatos.

Como emanación del derecho a la libertad sindical con fundamento en los Convenios 87 y 98 de la OIT y las sentencias antes señaladas, es permitido en nuestro ordenamiento jurídico la pluralidad de sindicatos, de convenciones colectivas y de multiafiliación sindical dentro de una misma empresa.

No es ajena a este fenómeno la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia cuando ha adocinado que, los sindicatos pueden promover autónomamente procesos de negociación colectiva con independencia a que en la empresa exista una convención colectiva negociada con otra organización sindical



Ref. Fuero Transportadora Comercial de
Colombia S.A.S. – T.C.C. S.A.S.
C/ Leonel Peralta
Rad. 007-2019-00751-01

(ver SL33998 de 29 de abril de 2008, SL50795 de 28 de febrero de 2012, SL4865 de 2017 y SL3491-2019, entre otras).

Ahora bien, según la doctrina de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia el fenómeno de la pluralidad de afiliación y de suscripción de convenciones colectivas no implica que los trabajadores que se encuentren en situación de multiafiliación pueda beneficiarse de todas las convenciones colectivas, o, fraccionar las mismas para tomar partes de cada una y aplicar todas en lo que lo favorece. En ese sentido, el trabajador debe escoger una de las convenciones, la que le resulte más acorde a sus intereses.

Debe reiterarse que, lo que se discute en el proceso de levantamiento de fuero sindical es la existencia de una justa causa para despedir, sin que pueda el juez entrar a dilucidar si todo un proceso de negociación colectiva constituye un abuso del derecho, pues, para ello debe acudir a otra vía procesal.

De manera sintética se puede decir que es constitutivo de abuso del derecho todo acto u omisión que, por la intención del titular de un derecho, por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daños para un tercero.¹

Con independencia de si en el proceso de levantamiento de fuero sindical se puede discutir el abuso del derecho de la negociación colectiva, la Sala se queda con el dicho de la representante NATALIA PÉREZ ROLDÁN y el testigo ALEJANDRO PÉREZ MARTÍNEZ de la parte demandante cuando aseveran que el pliego de peticiones que terminó con arbitramento cuyo negociador sindical es USTTC, del cual hay sentencia de homologación de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en 2019 no es el mismo pliego que presentó el nuevo sindicato SINTRATCC, en algunos puntos hay coincidencia, en otros no. Nótese además que, el demandado no fue parte de la mesa de negociación, ni se ve que esté buscando fuero.

¹ Rocas Trías, Encarna y Navarro Michel, Mónica, *Derecho de Daños*, 8 edición, editorial Tirant Lo Blanch Valencia 2020, pág.122.



Ref. Fuero Transportadora Comercial de
Colombia S.A.S. – T.C.C. S.A.S.
C/ Leonel Peralta
Rad. 007-2019-00751-01

Para la Sala la conducta del demandado es propia del ejercicio de derechos fundamentales específicos como lo son la libertad sindical y negociación colectiva, en aras de mejorar las condiciones de trabajo de los miembros del sindicato y de los trabajadores de la empresa, sobre todo la seccional Cali.

El ejercicio de un derecho fundamental no puede ser constitutivo de justa causa para dar por terminado los contratos de trabajo del trabajador ciudadano, pues, sería tanto como desconocer el carácter normativo de la Constitución, vaciar de contenido los Derechos Fundamentales y permitir que el contrato de trabajo y los reglamentos internos de trabajo establezcan límites a los aludidos derechos fundamentales.

Es cierto que, los derechos fundamentales deben ejercerse sin abuso, así como que, los derechos fundamentales no son absolutos, empero, el mero ejercicio de ellos no puede presumirse como abuso del derecho, ni constituir falta disciplinaria en tal sentido.

Al revisar las 47 causales de que trata el artículo 52 del Reglamento Interno de Trabajo no se observa causal alguna que encuadre en la conducta del demandado; al revisar los artículos 50 literales a, f y s; y 51 derechos de la empresa se habla del literal a de lealtad de los trabajadores.

En las normas legales sobre justas causas (art. 7 decreto 2351 de 1965, modifica artículo 62 CST y en los deberes, prohibiciones a los trabajadores 58 y 60 CST), así como tampoco del artículo 55 del CST, tampoco se desprende que la conducta del demandado encuadre en alguna justa causa.

El hecho de que el nuevo sindicato quiere estabilidad para los trabajadores, lo circunscribe a la existencia de contratos de trabajo a término fijo que se ejecutan durante muchos años y se terminan con un mes de anticipación a la última prórroga. Tal aspecto cae dentro del núcleo esencial del derecho a la negociación colectiva prevista en el art. 55 de la Carta Política.

En efecto, el derecho colombiano está muy lejos de establecer la causalidad de la contratación temporal y mucho menos la conversión de contrato de trabajo a término fijos en contratos indefinido, como sucede así sea de forma teórica en el



Ref. Fuero Transportadora Comercial de
Colombia S.A.S. – T.C.C. S.A.S.
C/ Leonel Peralta
Rad. 007-2019-00751-01

Estatuto de los Trabajadores español, es por lo que, intentar que se genere una estabilidad de ese tipo hace parte del concepto regular condiciones de trabajo.

Así las cosas, considera la Sala que el trabajador no ha incurrido en justa causa que permita autorizar el levantamiento del fuero sindical.

Sobre las costas debe indicar la Sala que, esta es una condena preceptiva, con independencia de la buena o mala fe, pues, se tiene en cuenta para su imposición un hecho objetivo, a la parte que pierde el proceso, ora el recurso de apelación (art. 365. 1 CGP).

Se impondrán costas a la parte demandante por haber perdido el proceso. Agencias en derecho en segunda instancia \$1.000.000.oo.

En mérito de lo expuesto, la Sala 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 sentencia apelada No 275 de 19 noviembre de 2020, emanada del Juzgado séptimo Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante. Agencias en derecho en segunda instancia \$1.000.000.oo.

NOTIFÍQUESE POR EDICTO VIRTUAL

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:

CARLOS ALBERTO OLIVER GALE

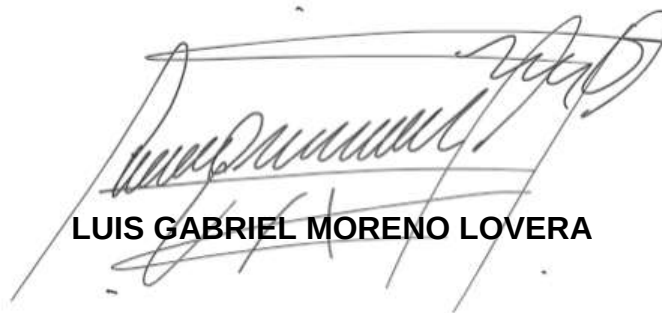
REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Fuero Transportadora Comercial de
Colombia S.A.S. – T.C.C. S.A.S.
C/ Leonel Peralta
Rad. 007-2019-00751-01


Art. 11 Dec. 49128-03-2020
MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO


LUIS GABRIEL MORENO LOVERA

Firmado Por:

CARLOS ALBERTO OLIVER GALE
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
Despacho 005 De La Sala Laboral Del Tribunal Superior De Cali

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez
jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario
2364/12

Código de verificación:

2f3b4ba9c30bf8da4004e81134379accaa9bd4466d90087d985f4cb891e6f03d

Documento generado en 11/12/2020 11:24:27 a.m.

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>