



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

MAGISTRADA PONENTE: ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ

**REF: FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR
ACCIONANTE: TCC S.A.S
ACCIONADO: VICTOR HUMBERTO PARRA
RADICACIÓN: 76001-31-05-010-2019-00757-01**

AUDIENCIA PÚBLICA N° 296

Acta número: 30

En Santiago de Cali, a los veinticuatro (24) días del mes de agosto del año dos mil veintiuno (2021), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, conforme a los lineamientos definidos en el artículo 15 del Decreto Legislativo número 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Gobierno Nacional con ocasión de la Declaratoria del Estado Excepcional de Emergencia Económica, Social y Ecológica, y en el artículo 10 del Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, nos constituimos en audiencia pública con el fin de darle trámite al recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia número 064 del 23 de abril de 2021, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de esta ciudad.

SENTENCIA N° 249

La sociedad TRANSPORTADORA COMERCIAL COLOMBIA S.A.S – TCC S.A.S., a través de apoderada judicial promovió proceso especial de fuero sindical contra el señor VICTOR HUMBERTO PARRA, con el fin de obtener el levantamiento del fuero sindical y en consecuencia de ello, el correspondiente permiso para despedirlo.



En sustento de sus pretensiones aduce la sociedad accionante que celebró contrato de trabajo a término indefinido con el accionado para desempeñar las labores de estibador, el cual inicio el día 17 de junio de 1992, encontrándose dicho vínculo laboral vigente a la fecha de presentación de la demanda.

Que el accionado constituyó la organización sindical denominada SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA TCC S.A. hoy TCC S.A.S. – “SINTRATCC”, la cual se encuentra inscrita ante el Ministerio de Trabajo, con registro sindical 1796 del 30 de julio de 2019 y de la cual hace parte de la junta directiva, nombramiento que se encuentra vigente al momento de la presentación de la demanda.

Que igualmente consituyó y se encuentra afiliado del SINDICATO UNION SINDICAL DE TRABAJADORES EL TRANSPORTE DE COLOMBIA – USTTC, la que también se encuentra inscrita ante el Ministerio de Trabajo, con registro sindical 01 del 28 de enero de 2015.

Que el demandado como afiliado de la USTTC aprobó y presentó el día 13 de marzo de 2015, un pliego de peticiones ante la empresa TCC, dando así inicio a un conflicto colectivo, cuyo pliego de peticiones fue negociado sin que se lograra un acuerdo. Que en vista de lo anterior la USTTC solicitó al Ministerio de Trabajo la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento, quien una vez agotado el procedimiento de ley, profirió el respectivo laudo arbitral el día 02 de agosto de 2018, dicha decisión que fue objeto de recurso de anulación por ambas partes ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien mediante fallo de fecha 17 de julio de 2019, puso fin al aludido conflicto colectivo que duró más de 4 años. Que el mencionado laudo es el que debía regir las relaciones entre la compañía y los empleados sindicalizados, por lo que tanto la empresa como sus trabajadores debían respetar el resultado de laudo.

Que no obstante lo anterior el trabajador demandado decidió junto con otros compañeros afiliados a la USTTC, aprobar un nuevo pliego de peticiones y sumergir a la empresa en un nuevo conflicto colectivo, para lo cual el día 28 de julio de 2019, el accionante fundó junto



con otro grupo significativo de afiliados, directivos y negociadores del pliego presentado por la USTTC un nuevo sindicato denominado SINTRATCC.

Que el mencionado pliego de peticiones fue presentado el día 1° de agosto de 2019, siendo el demandado quien lideró, no sólo la constitución del sindicato SINTRATCC, sino también la aprobación y presentación de un nuevo pliego, pues aquel actuó como miembro de la comisión negociadora, pese a ser beneficiario del laudo avalado por la Corte Suprema de Justicia, lo que deja en evidencia el objeto de sumergir a la empresa en un nuevo conflicto colectivo permanente e indefinido.

Que los miembros y directivos del sindicato SINTRATCC, se encuentran cobijados por los beneficios del Laudo Arbitral de la USTTC, incluido el demandado y con la presentación sucesiva de pliegos, tuvo como fin generar un nuevo fuero circunstancial para él y para todos los afiliados de SINTRATCC.

Que mediante comunicación de fecha 09 de agosto de 2019, la empresa manifestó en la etapa de arreglo directo que se sentaba a negociar ese nuevo pliego, que la totalidad de los miembros de SINTRATCC se encuentra afiliados a la USTTC, empleados que también se encontraban inmersos en un conflicto colectivo y a la espera de la resolución de un recurso de anulación presentado contra un laudo arbitral.

Que en la instalación de la mesa de negociación, los negociadores del sindicato, expresamente manifestaron que tenían derecho a crear sindicatos y que quieren la estabilidad laboral.

Que al no ser una negociación verdadera sino solamente para crear un nuevo fuero circunstancial, el sindicato aceptó y sólo se reunieron el día de inicio y el día de la finalización de la etapa de arreglo directo, lo que confirma aún más que la intención de la creación de SINTRATCC y la aprobación y presentación de pliegos de peticiones, no fue con fines legítimos, pues lo que pretendían con ello tanto el demandado como los afiliados de SINTRATCC era obtener un nuevo fuero circunstancial, sin el respeto del laudo que lo cobijaba, además de generar un conflicto colectivo permanente, una multiplicación de negociaciones colectivas y el abuso del derecho de asociación y negociación.



Que el demandado violó de forma grave su obligación legal de observar sus obligaciones, prohibiciones y reglamentos de trabajo, incumplió gravemente con la obligación legal de guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, también violó la obligación reglamentaria de guardar la debida lealtad hacia el empleador, la buena fe para ejecutar su contrato de trabajo y abusó de sus derechos de asociación sindical y negociación colectiva.

Que en vista de las anteriores irregularidades la compañía inició una investigación y un proceso disciplinario contra el demandado, el cual luego de culminarse se le comunicó mediante misiva de fecha 30 de septiembre de 2019, la decisión en suspenso de terminar su contrato de trabajo con justa causa comprobada, quedando supeditado al despido de la respectiva decisión judicial.

Que el demandado presentó en contra de la anterior decisión recurso de apelación, siendo el mismo confirmado por la compañía, al no encontrar nuevos elementos que permitieran justificar las graves conductas cometidas por el accionado.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

El presente proceso, correspondió por reparto, al Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, despacho que admitió la demanda y ordenó su traslado y notificación al demandado VICTOR HUMBERTO PARRA, y ordenó la vinculación de la ASOCIACION SINDICAL NACIONAL DE LA EMPRESA TRANSPORTADORA COMERCIAL COLOMBIA TCC S.A. hoy TCC S.A.S – SINTRATCC y a la UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE EN COLOMBIA – USTTC.

El señor VICTOR HUMBERTO PARRA al dar respuesta a la demanda, aceptó como hechos ciertos los atinentes a la existencia de un contrato de trabajo con la empresa demandante, sus extremos temporales y el cargo desempeñado, además aceptó que constituyó la organización sindical denominada SINTRATCC, siendo elegido miembro de la Junta Directiva de la misma y que también se encontraba afiliado de la organización sindical



USTTC, a través de la cual aprobó y presentó un pliego de peticiones el día 13 de mayo de 2015, dando inicio a un conflicto colectivo, trámite que igualmente desde su etapa de arreglo directo, la solicitud de conformación de un Tribunal de Arbitramento y el resultado del laudo arbitral emitido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a través de la sentencia SL 3063 del 17 de julio de 2019, decisión que no otorgó efectos universales para todo el desarrollo de la actividad sindical de los trabajadores y empleados de TCC S.A.S.

Expone en relación con la aprobación de un nuevo pliego de peticiones por su parte y por parte de otros trabajadores y afiliados a la USTTC, que no es cierto que se hubiese querido sumergir a la empresa en un nuevo conflicto colectivo, puesto que la constitución de dicha organización sindical, así como todos los actos propios de su asamblea fundacional se ejercieron en el desarrollo del goce, disfrute y ejercicio autónomo de los derechos constitucionales y legales que le asisten a los trabajadores sindicalizados vinculados a la compañía TCC S.A., en materia de libertad sindical, asociación y negociación.

Acepta que constituyó un nuevo sindicato denominado SINTRATCC, por medio del cual presentó un nuevo pliego de peticiones, ello en el desarrollo de las facultades propias y derechos consagrados en los artículos 373 y 376 del Código Sustantivo de Trabajo, acto de fundación en el que también acepta que aprobaron el nuevo pliego de peticiones, resaltando, que en el momento de la constitución y aprobación de dicha organización sindical no exhibió la condición de directivo sindical de la misma.

Aduce que no es cierto que la organización sindical SINTRATCC hubiese sido constituida únicamente para presentar un nuevo pliego de peticiones, puesto que no se han transgredido los principios de la buena fe, la estabilidad y la paz laboral en hechos imputables a los afiliados a SINTRATCC.

Acepta que se hizo elegir como miembro de la comisión negociadora del nuevo conflicto colectivo, empero advierte que tal decisión fue tomada de forma autónoma y legítima de la asamblea sindical en el desarrollo de las facultades otorgadas por el artículo 376 del CST.



Afirma que no le consta que el nuevo sindicato SINTRATCC hubiese sido fundado en su totalidad por miembros y directivos de la USTTC, ni de la Subdirectiva Cali de esta última, como tampoco le consta que los miembros y directivos de SINTRATCC, se encuentren cobijados por los beneficios del laudo arbitral de la USTTC, a lo que se atiene a lo probado en el proceso.

Expone que no acepta, que no respeta el laudo arbitral resultante del conflicto anterior, puesto que su conducta en modo alguno no compromete la integridad, ni la vigencia del referido laudo, como tampoco acepta que hubiese sumergido a la empresa en un conflicto colectivo indefinido, puesto que los términos procesales y legales definidos para un conflicto de este tipo no se configura de esta forma.

En torno a la afirmación de que en la instalación de la mesa de negociación los negociadores del sindicato expresaron que tiene derecho a crear sindicatos y a una estabilidad laboral, afirma que dicha situación no le consta y debe ser demostrada por la parte actora.

Asegura que no es cierto que la negociación no fuera verdadera, puesto que la misma no prosperó por expresa decisión del empleador en la mesa de negociación, al no manifestar ninguna voluntad de acuerdo frente al pliego de peticiones presentado.

Aduce que no es cierto que hubiese pretendido junto con otros afiliados de SINTRATCC obtener un nuevo fuero circunstancial, pues no le es dable al demandante especular respecto a los fines que le asisten a los trabajadores sindicalizados en el ejercicio de sus derechos.

Que no es cierto tampoco que hubiese sumergido a la empresa demandante en un nuevo conflicto sin perjuicio de que era beneficiario del laudo de USTTC, ni que hubiese abusado del derecho de asociación y negociación, pues ejerció sus derechos consagrados en la Constitución Política y la ley, a la libertad sindical, a la asociación sindical y a la negociación colectiva, además de que su conducta no compromete la vigencia ni la estabilidad del laudo arbitral declarado vigente por el fallo de la Corte Suprema de Justicia, cuya aplicabilidad para las partes no ha sido afectada ni comprometida por los hechos de la defensa y de su conducta imputable, además de que la aprobación y presentación de pliegos de peticiones



en un acto legítimo, en ejercicio del derecho constitucional y legal de negociación colectiva y en el presente caso fue realizada conforme lo procedimientos acordes a derecho, que resultaron oponibles a terceros y a las partes, con radicación ante el Ministerio de Trabajo y en sede del empleador en virtud del principio de publicidad de los actos jurídicamente vinculantes y sobre los que opera la plena presunción de legalidad.

Finalmente acepta los hechos relativos a que la empresa demandante adelantó procedimiento disciplinario reglamentario y convencional en contra suya, así como la comunicación de la decisión en suspenso de terminar su contrato con justa causa comprobada, su interposición del recurso de alzada y la resolución del mismo, confirmando la decisión inicial, señalando que dicho procedimiento sancionatorio resulta un acto arbitrario e ilegítimo de utilización desproporcionada y abusiva del poder del *jus variandi*, para perseguirlo, perturbarlo y señalarlo por ejercer su actividad sindical en sede de la empresa TCC S.A.S.

El accionado se opone a la totalidad de las pretensiones de la demanda, expresando en su defensa que la empresa demandante con la presente acción pregona un ataque abusivo al principio constitucional de la libertad sindical por la organización sindical legítimamente constituida, desconociendo en sede judicial la existencia y validez tanto de la autonomía de la voluntad individual como colectiva para configurar la organización sindical en cabeza de los titulares del derecho como del fuero sindical correspondiente a los integrantes de las directivas de la organización sindical reprochada y que se encuentra soportado de forma suficiente y vinculante en los hechos y conductas que lo configuran en este caso y en la figura misma de la protección foral consagrada en el ordenamiento jurídico.

Afirma que forzoso es concluir que haya configurado una falta del deber legal de lealtad y fidelidad conforme sus obligaciones contractuales, dado que la configuración de la organización sindical SINTRATCC, el día 28 de julio de 2019, no fue en modo alguno un acto de mala fe como tampoco una manifestación abusiva del derecho de negociación colectiva. De la misma manera, deberá tenerse en cuenta que al momento de la fundación de la organización sindical de base SINTRATCC, la organización sindical de industria USTTC no había sido notificada del fallo en la Corte Suprema de Justicia que resolvía sobre los



recursos de nulidad interpuestos en contra del laudo arbitral interpartes, por lo que formuló la excepción de mérito que denominó inexistencia de la causa probada.

Por su parte la organizaciones sindicales USTTC y SINTRATCC, no efectuaron pronunciamiento alguno frente a la presente acción, a pesar de haber sido notificadas de la misma.

La empresa demandante dentro del término legal concedido para ello, presentó reforma a la demanda, agregando nuevos hechos relativos a que el demandante fue elegido miembro de la comisión estatutaria de reclamos de SINTRATCC, el 04 de febrero de 2020, elección que se cuenta vigente a la fecha, e igualmente adicionó un nuevo hecho relativo a que el demandado a la fecha de presentación de la demanda, gozaba de fuero sindical de la organización sindical USTTC como directivo sindical de la misma, hechos sobre los cuales adiciona una nueva pretensión en el sentido de solicitar que se levante el fuero sindical que corresponda al señor VICTOR HUMBERTO PARRA, bien sea el que se tenía al momento de la presentación de la demanda por parte de USTTC y el actual de SINTRATCC. Finalmente agrega nuevas pruebas documentales.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El A quo mediante sentencia número 064 dictada dentro de la audiencia pública llevaba a cabo el día 23 de abril de 2021, declaró probadas las excepciones invocadas como mecanismo de defensa y negó la autorización del levantamiento de fuero sindical que cobija al señor VICTOR HUMBERTO PARRA, así como la autorización para terminarle su contrato de trabajo, decisión a la que arribó al considerar que la circunstancia que le endilga la empresa demandante al demandando relativa a haber conformado un sindicato de empresa SINTRATCC, diferente al sindicato de industria que corresponde a USTTC, conformado por trabajadores propios de la sociedad TCC, no constituye una causal justa para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado, habida cuenta que aquel en el ejercicio de su derecho libre de asociación y libertad sindical el cual no puede ser reprimido, ni menoscabado, ni obstaculizado por el empleador, esta facultado para participar en múltiples sindicatos y crear los que considere necesarios, así como de elevar los respectivos pliegos de peticiones. Expone que tampoco observo que el demandado hubiese incumplido con las



obligaciones contractuales de la relación laboral con la empresa demandada, esto es de haberse abstenido de realizar sus funciones para lo cual fue contratado, ni que hubiese inobservado los reglamentos de trabajo o incumplir o desacatar las órdenes dadas.

RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión de primera instancia, la apoderada judicial de la empresa demandante formuló el recurso de alzada, buscando la revocatoria total del proveído atacado, bajo el argumento de que se ha incurrido en un yerro absoluto frente a la valoración de la causal endilgada para la terminación del contrato de trabajo del demandado, pues la constitución de un nuevo sindicato por sí sola, no es lo que se reprocha por parte del demandado, pues la empresa es respetuosa de esos derechos constitucionales que permiten la conformación de organizaciones sindicales, empero el derecho de asociación no resulta ser un derecho absoluto, por lo que se debe realizar un verdadero análisis probatorio del supuesto fin real de la constitución de ese nuevo sindicato, esto es, el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, pues de no ser así se constituye un real abuso del derecho de asociación y de libertad sindical, debido a que el demandado claramente se quedó sin fuero circunstancial que tenía por parte de USTTC al momento del fallo del laudo arbitral dirimido por la Corte Suprema de Justicia, no siendo una coincidencia que justo en la fecha en que se decide tal laudo, el demandado junto con otros trabajadores deciden crear un nuevo sindicato con el único fin de obtener un nuevo fuero circunstancial y hacer que la compañía permanezca en esa situación de forma indefinida, hechos que no corresponden a un verdadero ejercicio de asociación sindical, contrariando así los fines de la Constitución y de la jurisprudencia de la aludida Corporación, la cual ha indicado que el derecho de asociación sindical resulta ser limitado.

TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

Surtido el trámite en segunda instancia, al no observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procedemos a decidir, previas las siguientes:

CONSIDERACIONES



Antes de entrar a determinar los problemas jurídicos a estudiar por parte de la Sala, se advierte que no es materia de controversia, los siguientes supuestos:

1.- Que el señor VICTOR HUMBERTO PARRA suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con TCC S.A.S., el día 17 de junio de 1992 y el que se encuentra vigente a la fecha, ejerciendo actualmente el cargo de auxiliar logístico. (fl. 44 - 52 expediente digital)

2.- La creación de la organización sindical denominada SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA TCC S.A.S – SINTRATCC, el día 28 de julio de 2019, cuya acta de fundación se registro ante el Ministerio de Trabajo el día 29 de julio de 2019, en la cual se refleja como fundador de la misma el señor VICTOR HUMBERTO PARRA quien a su vez haría parte de la comisión negociadora por parte del sindicato, para su representación en la etapa de arreglo directo con la empresa TCC S.A.S. del pliego de peticiones aprobado en la asamblea inicial de afiliados y fundadores de la mencionada organización sindical. (fl. 54 – 94 expediente digital)

3.- La comunicación de la creación de la organización sindical SINTRATCC por parte de su presidente y representante legal de la misma a la empresa demandante TCC S.A.S, el día 29 de julio de 2019, junto con sus anexos y el pliego de peticiones (fl. 97 – 122 expediente digital)

4.- La existencia de la organización sindical denominada UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE EN COLOMBIA “USTTC”, de primer grado y de empresa, con registro de inscripción 01 de fecha 28 de enero de 2015, con domicilio en la ciudad de Cajicá, Cundinamarca, la cual designó al señor JOSE RODRIGO PANTOJA SAMBONI como VICEPRESIDENTE. (fl. 40 – 41 archivo cuaderno fuero sindical – expediente digital)

5.- La decisión contenida en el laudo arbitral emanado por el Tribunal de Arbitramento el día 24 de julio de 2018, notificado el 02 de agosto del mismo año, convocado por el Ministerio de Trabajo para dirimir el conflicto colectivo entre la empresa TCC S.A. y la organización sindical USTTC en representación de los trabajadores sindicalizados de la empresa empleadora, en vista de las partes no llegaron a un acuerdo en la etapa de arreglo directo



frente al pliego de peticiones presentado ante la empresa (fl. 96 – 113 archivo cuaderno fuero sindical – expediente digital)

6.- Que el día 20 de julio de 2019 el demandado JOSE RODRIGO PANTOJA SAMBONI, presentó su renuncia al cargo de Vicepresidente de la organización sindical USTTC, renuncia que fue aceptada por la misma, siendo posteriormente elegido como primer suplente de la subdirectiva Seccional de Cali de la misma organización, el día 21 del mismo mes y año. (fl. 31 – 39 archivo cuaderno fuero sindical – expediente digital)

7.- La iniciación y terminación de la etapa de arreglo directo de las negociaciones del pliego de peticiones presentado por SINTRATCC ante TCC S.A.S., en las fechas 13 de agosto de 2019 y 02 de septiembre de 2019, respectivamente, sin ningún tipo de acuerdo entre las partes. (fl. 123 – 124 expediente digital)

8.- El trámite de la diligencia de ampliación de hechos llevada a cabo el día 28 de agosto de 2019, en las instalaciones de TCC S.A.S, en la cual compareció el señor VICTOR HUMBERTO PARRA, sin efectuar respuesta alguna a los interrogantes efectuados por la empresa, la posterior respuesta escrita a los mismos por parte del aquí demandado y el traslado de pruebas (fl. 129 – 156 expediente digital)

9.- La decisión de terminación en suspenso del contrato de trabajo con justa causa del señor JOSE RODRIGO PANTOJA SAMBONI por parte de la empresa TCC S.A.S., a través de comunicación de fecha 30 de septiembre de 2019, decisión supeditada a la decisión judicial de levantamiento de fuero sindical, cuyas razones se analizarán más adelante. (fl. 157 – 175 expediente digital)

10.- El recurso de apelación presentado por el aquí demandado contra la decisión de terminación de su contrato de trabajo ante la empresa demandante y la confirmación de tal decisión por parte del representante legal de TCC S.A.S. (fl. 176 – 184 expediente digital)

11.- La decisión contenida en la sentencia SL 3063 el 17 de julio de 2019, proferida por el Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, notificada por edicto el día 09 de



agosto de 2019, al resolver un recurso de anulación presentado por ambas partes contra el laudo arbitral anterior. (fl. 187 – 234 expediente digital)

12.- Finalmente no es objeto de discusión en el presente asunto, la designación del señor VICTOR HUMBERTO PARRA como Miembro de la Comisión de Reclamos de la organización sindical SINTRATCC, el día 02 de febrero de 2020, designación que aquel aceptó y que fue comunicado al Ministerio de Trabajo, el día 03 del mismo mes y año, ostentando de esa forma en la actualidad la calidad de aforado sindical. (fl. 398 – 408 expediente digital)

PROBLEMAS JURIDICOS

De acuerdo con el argumento expuesto en el recurso de apelación, corresponderá a esta Sala de Decisión, determinar la procedencia o no del levantamiento de fuero sindical del señor VICTOR HUMBERTO PARRA como miembro de la Comisión de Reclamos de la organización sindical SINTRATCC, conforme a las causales endilgadas en la misiva de terminación del contrato de trabajo que a consideración de la empresa demandante TCC S.A.S., redundan como justas causas para finiquitar su vínculo laboral, y su consecuente, permiso para despedirlo de su cargo.

SOLUCION A LOS PROBLEMAS JURIDICOS

Para resolver los anteriores problemas jurídicos, es necesario precisar que los convenios 87 y 98 de la OIT, integrados al orden jurídico interno con rango de normas constitucionales por ministerio del artículo 93 de la Constitución Política, así como el artículo 39 de la misma Carta Magna, que consagran el derecho fundamental a la libertad sindical, expuesto por la Gardiana de la Constitución, entre otras en las sentencias: C-385 de 2000, C-797 de 2000 y C- 466 de 2008.

La libertad sindical está formada por el derecho de asociación sindical y el de negociación colectiva; el primero hace referencia a 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; el segundo implica que los trabajadores tienen el derecho a negociar las condiciones laborales, bajo los parámetros establecidos en la Constitución y la ley, y la posibilidad de iniciar una huelga.

Para lo que aquí interesa, una de las consecuencias del reconocimiento del derecho de asociación sindical, es la consagración de una garantía de estabilidad reforzada para distintos trabajadores que ejercen funciones esenciales para el sindicato, o también denominado fuero, lo cual sólo puede entenderse porque el derecho de asociación sindical es a la vez un derecho constitucional individual de los trabajadores que son titulares del mismo, y un derecho constitucional colectivo, cuyo titular es el sindicato. (C-965 de 2011)

El Convenio 98, precisa el alcance de la protección y proscribire como conductas discriminatorias tendientes a menoscabar la libertad sindical: (a) 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 (b) 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.

El artículo 39 de la Constitución Política reconoce a los representantes sindicales el fuero como una garantía necesaria para el cumplimiento de su gestión. Así de esta manera, el legislador le ha dado contenido y alcance a este reconocimiento, en atención de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, que establecen que *“...los países miembros se comprometen a adoptar medidas específicas de protección contra todo acto que pretenda perjudicar a los representantes sindicales, en razón de su gestión sindical, incluido el despido”*.

Pues bien, 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 (sentencia T – 938 de 2011).

En nuestra legislación interna el artículo 405 del C.S.T., modificado por el artículo 1 del Decreto 204 de 1957, establece la protección del fuero sindical de la siguiente manera:

“Se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni 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.”

La normatividad laboral prevé dos acciones para garantizar que los trabajadores no sean perseguidos por su condición de dirigentes sindicales: la acción de levantamiento del fuero sindical y la acción de reintegro, las cuales se resuelven mediante sendos procedimientos especiales, el primero, a cargo del patrono interesado en obtener del juez laboral el permiso que le permitirá despedir o desmejorar las condiciones del trabajador aforado, y, el segundo, por cuenta del trabajador, quien deberá promover acción contra el patrono que actuó sin cumplir el anterior requisito.

Por mandato de los artículos 113 a 118B del Código de Procedimiento Laboral y específicamente el artículo 118, se dispone que la demanda del trabajador amparado con fuero sindical, que hubiere sido despedido, desmejorado o trasladado sin permiso del juez de trabajo, se sujetará al trámite breve y sumario regulado en los artículos 113 y siguientes de la misma disposición.

El objeto de la solicitud judicial previa al despido, esto es, 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; en cambio, en la acción de reintegro o de reinstalación se ocupa de analizar: i) si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial y ii) si dicho requisito efectivamente se cumplió antes de despedir o de desmejorar.

De otro lado, el artículo 408 de nuestra normatividad sustantiva, dispone que:

“El juez 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”

Lo anterior supone que el empleador tiene 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 justas causa para su terminación del vínculo laboral, previo el levantamiento de su protección constitucional, causales que se encuentran contenidas en el artículo 410 del estatuto bajo estudio, y que prevé lo siguiente:

“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.”

Ahora bien, debe precisarse que, 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.

Del abuso del derecho sindical

La Jurisprudencia de nuestro máximo órgano constitucional ha explicado en múltiples pronunciamientos, que el fuero sindical se encuentra diseñado como un mecanismo de rango constitucional orientado a proteger los derechos de asociación y libertad sindical, y no se encuentra establecido para la protección individual y aislada de un trabajador, en consecuencia, es una herramienta establecida de manera primordial en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores; o dicho en términos simples la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos, a modo de consulta podemos rememorar las sentencias C 381 de 2000 y C 240 de 2005.

Lo anterior se justifica en que ningún derecho, aun los fundamentales, son absolutos, por lo que pueden ser objeto de restricciones como bien lo expresó la Corte Constitucional en su

sentencia en sede de tutela T-1083 de 2002, además uno de los principios generales de interpretación de la ley, es el del abuso del derecho; según el cual los derechos no pueden desentenderse de su justicia, espíritu y teleología, ni desviarse del fin para el que fueron reconocidos, hasta el punto de utilizarse como armas de agresión, en detrimento de los derechos de los demás. (CSJ SL del 1 de marzo de 2011, radicación 46175) En ese contexto, un derecho abusado en su ejercicio y en detrimento de los derechos de los demás, aun cuando goce de la calidad de fundamental, no genera las consecuencias jurídicas que en principio estaría llamado a producir.

En tratándose del derecho de asociación sindical, y su mecanismo de protección, debe decirse que ni son absolutos, ni tampoco hay lugar a su ejercicio cuando se abusa de ellos, hipótesis que está enmarcada en aquellos casos en los que se utiliza con el único propósito de obtener una estabilidad laboral de manera subrepticia con la ficción de proteger tales garantías.

Al respecto nuestro órgano de cierre en sede de tutela ha manifestado en sentencia CSJ SL21280 del 15 de septiembre de 2009, reiterada en las CSJ STL13523-2014, CSJ STL3043-2017, CSJ STL7943-2017 y CSJ STL16770-2017, lo siguiente:

“...Sobre el particular cabe precisar que no se le puede dar validez a las actuaciones que se encuentran en contra del orden legal o que constituyen abusos del derecho de asociación, so pretexto de proteger el derecho mencionado, porque hacerlo es desnaturalizar el derecho mismo. Es por ello que se ha dicho que no surgen derechos, como el fuero sindical, de aquellos sindicatos creados abusando del derecho de asociación y con el único fin de buscar la protección foral injustificada, como por ejemplo en los casos de carrusel sindical (Sentencia T-215 de marzo 23 de 2006) o cuando se crean sindicatos en contra de las normas, sindicatos de empresa que no son de empresa o sindicatos de industria que no son de industria, por ejemplo, sindicatos de industria de trabajadores privados o de servidores públicos, los cuales no se encuadran en ninguna de las clases de sindicatos, por ser dicha calidad un género, con lo cual se pretende tener facilidad en la estrategia de abuso del derecho...”

Del derecho de asociación sindical

Aparte de lo que se plasmó al principio de las consideraciones de la presente providencia, para lo que aquí interesa, una de las consecuencias del reconocimiento del derecho de asociación sindical, es la consagración de una garantía de estabilidad reforzada para distintos trabajadores que ejercen funciones esenciales para el sindicato, o también denominado fuero, lo cual sólo puede entenderse porque el derecho de asociación sindical

es a la vez un derecho constitucional individual de los trabajadores que son titulares del mismo, y un derecho constitucional colectivo, cuyo titular es el Sindicato. (C-965 de 2011)

Del mismo modo, la Corte Constitucional ha venido de antaño protegiendo el derecho a la asociación sindical en defensa de los trabajadores que lo ejercen, el cual ha menudo ha sido menoscabado por actos contrarios a la Constitución y a la ley en cabeza de sus empleadores, uno de esos pronunciamientos de la alta Corporación, es la contenida en la Sentencia T 136 de 1995, en donde se precisó:

“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, pues 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 Constitución. La empresa, frente al enunciado derecho, actúa de manera ilegítima cuando pretende hacer uso de los factores de remuneración o de prestaciones sociales, sean estas legales o extralegales, para golpear a quienes de asocian, para desestimular el crecimiento del sindicato o para presionar los retiros de éste...”

De hecho, la legislación laboral señala acciones qué de ser ejecutadas por la parte subordinante, se consideran como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, y que se encuentran consagrados en el artículo 354 del CST, subrogado por el artículo 39 de la Ley 50 de 1990, a saber:

“Considéranse como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

- a). Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;*
- b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;*
- c). Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;*
- d). Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y*
- e). Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.”*



De la coexistencia de sindicatos al interior de una empresa

Nuestro ordenamiento normativo actual prevé en el artículo 356 del CST, subrogado por el artículo 40 de la Ley 50 de 1990, 4 clasificaciones de sindicatos de trabajadores; de empresa, de industria, gremiales y de oficios varios. Igualmente, la ley contemplaba la posibilidad de que sólo podía haber un sindicato en cada empresa, tal y como lo regulaba el artículo 357 del CST, subrogado por el artículo 26 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, norma que posteriormente fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional a través de la sentencia C 567 de 2000, en la cual la alta corporación, preceptuó:

“Al comparar la norma constitucional y las del mencionado Convenio frente a la limitación establecida en los preceptos demandados, no se requieren profundos análisis para llegar a la conclusión de que éstos, en principio, constituyen una limitación al derecho general de los trabajadores a establecer las organizaciones sindicales que consideren convenientes.

Por ello, si la garantía de la libertad sindical y la protección al derecho fundamental de sindicalización constituyen la regla general, cualquier limitación a la misma, es una excepción, que debe estar constitucionalmente justificada. Este es un principio ampliamente desarrollado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, cuando se trata de examinar la introducción de restricciones legales a un derecho fundamental.”

Más adelante, la Corte expresa:

“Otro argumento importante de los que defienden la constitucionalidad de la limitación legal, la encuentran en la representación sindical, en el sentido de que al limitar la existencia de un sólo sindicato de base en una misma empresa, se fortalece la representación de los trabajadores. Sin embargo, la Corte considera que éste tampoco es un argumento de índole constitucional, pues no hay que olvidar que la representación sindical es un asunto que se gana en la misma lucha democrática, dentro de la propia organización sindical, y no por medio de una legislación que, bajo la excusa de proteger a los trabajadores, está impidiendo el goce efectivo de un derecho fundamental, como es el de la libertad sindical.

Entonces, al continuar con la comparación del artículo 39 de la Constitución, en cuanto que garantiza a todos los trabajadores el derecho de constituir sindicatos, y de las disposiciones del Convenio 87 de la O.I.T., especialmente en el artículo 2, que dice que todos los trabajadores, sin ninguna distinción, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, se concluye que la prohibición legal de formar sindicatos de base en una misma empresa, cuando ya exista otro, resulta injustificada a la luz de la garantía expresa de la Constitución de 1991.

De esta suerte, la norma acusada resulta, además, contraria a la propia filosofía que informa la Constitución Política de 1991, en cuanto ella, en su artículo 1º a define al Estado Colombiano como social de derecho, en el cual son principios esenciales una organización “democrática, participativa y pluralista, fundada en la dignidad humana”, principios éstos conforme a los cuales ha de interpretarse, también, el artículo 39 de la Carta en cuanto garantiza a los trabajadores a constituir sindicatos, lo cual desde luego ha de entenderse en el sentido de que éstos pueden obedecer a distintas orientaciones ideológicas, cuya existencia se garantiza por la propia Constitución.”

Así pues, se resalta el hecho de que dicha Corporación abordó el tema no sólo a la luz de las normas constitucionales, exactamente en lo previsto en el artículo 39 de la Carta, que señala; *“Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado”*, sino también bajo lo contemplado en el Convenio 87 de la OIT, específicamente en su artículo 2 que dispone; *“Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes...”*, preceptos normativos de orden constitucional que protegen los derechos de asociación y de libertad sindical.

De la multifiliación sindical

Del mismo modo, cabe resaltar por parte de la Sala que tampoco en nuestro ordenamiento normativo vigente, se prevé prohibición alguna de afiliarse a varios sindicatos o ser miembro a la vez de varios sindicatos de la misma clase o actividad, ello en vista de que la Corte Constitucional a través de su sentencia C 797 de 2000, declaró la inexecutable del artículo 360 del CST, que disponía tal prohibición, bajo el argumento de que una persona en el ejercicio de su libertad de asociación puede afiliarse a más de un sindicato, pues de permitirse tal restricción estaría violentando el derecho a la libertad sindical, además de que según la Corte no existe una razón objetiva y legítima desde el punto de vista constitucional que justifique la norma demandada.

Caso concreto

En el caso bajo estudio, se tiene que la empresa demandante fundamenta en la presente acción especial su solicitud de levantamiento de fuero sindical del demandado y su posterior permiso para despedirlo, reiterando los hechos señalados en la misiva de fecha 30 de septiembre de 2019, que milita a folios 157 a 175 del expediente digital, que en síntesis se basan en presunto ejercicio abusivo de los derechos a la asociación sindical y negociación colectiva por parte del señor VICTOR HUMBERTO PARRA, debido a que estando pendiente la resolución de un recurso de anulación por parte de la Sala de Casación Laboral de Corte Suprema de Justicia presentado contra un laudo arbitral emitido por el Tribunal de Arbitramento, el cual trató de dirimir un conflicto colectivo suscitado entre TCC S.A.S. y la



organización sindical USTTC, el demandado aprobó y tramitó un nuevo pliego de peticiones ante la misma empresa, a través de una nueva organización sindical denominada SINTRATCC, fungiendo como fundador y afiliado de la misma, máxime que al momento de haberse proferido la decisión del recurso de anulación del laudo arbitral por parte del órgano de cierre de la jurisdicción laboral que ponía fin al primigenio conflicto colectivo adelantado por la USTTC, el día 09 de agosto de 2019, continuó tramitando el último pliego a través de SINTRATCC, contraviniendo de ese modo la finalidad misma de la negociación colectiva de lograr la paz laboral entre trabajadores y la empresa y multiplicando de forma injustificada los conflictos colectivos o carrusel de negociaciones, sin respetar el resultado del conflicto anterior y buscando obtener un provecho indebido como lo es la obtención de la protección por fuero circunstancial ante la empresa aquí demandante y de los afiliados de la nueva organización sindical, argumentos que fueron reiterados en la parte final del recurso de alzada presentado por la parte actora contra la decisión de primer grado.

En la aludida misiva de terminación del vínculo contractual del demandado, la empresa TCC S.A.S., endilgó la violación de 3 obligaciones contenidas en el CST, a saber:

- “(i) Ejecutar el contrato de trabajo de buena fe (artículo 55 del C.S.T.)*
- (ii) Guardarle obediencia y fidelidad a su empleador (artículo 56 del C.S.T.)*
- (iii) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros (artículo 58 numeral 4 del C.S.T.).”*

De igual modo, señaló la empresa demandante que el aquí demandado incumplió severamente sus deberes reglamentarios, relacionados con la lealtad, que se encuentran consagrados en el Reglamento Interno de Trabajo, y que la Sala se permite reproducir a continuación:

“ARTICULO 50. Los colaboradores de la Empresa tienen como DEBERES y DERECHOS generales, los siguientes:

DEBERES DEL COLABORADOR:

a) Propender para que en todas sus actuaciones sean seres: íntegros, Cálidos y Expertos.

....

f) Cumplir con los deberes que resulten o estén contemplados en el contrato individual de trabajo, las disposiciones legales y políticas establecidas por la empresa.

...



s) *Guardar la debida lealtad hacia el empleador, y como expresión de la misma, comunicar situaciones que pongan en riesgo a las personas, la mercancía, los bienes, clientes o intereses de la compañía.*

ARTICULO 51. *La empresa tiene como DEBERES para con sus colaboradores, y como DERECHOS en su relación con los mismos, los siguientes:*

DERECHOS DE LA EMPRESA:

a) *Lealtad de los colaboradores”*

Así mismo, se arguyó en la plurimencionada misiva, que el demandado incumplió con el deber constitucional de no abusar de sus derechos, consagrado en el artículo 95 de la Constitución Política, y violó de forma grave sus obligaciones y prohibiciones contractuales, legales y reglamentarias, especialmente las de desarrollar su contrato de trabajo con buena fe y fidelidad.

Finalmente, la empresa TCC S.A.S. invoca en su comunicación como justa causa para obtener el levantamiento del fuero sindical del demandado y la consecuente autorización de su despido, la establecida en el numeral 6 literal a) del artículo 62 del CST, la cual consagra como justa causa para terminar el contrato de trabajo por parte del empleador:

“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.”

Si bien la preceptiva legal señala que procede el despido del trabajador cuando éste ha incurrido en la violación grave de las obligaciones o prohibiciones, pasa la Sala de Decisión a verificar si se acreditó ese supuesto fáctico, teniendo en cuenta para ello los argumentos expuestos por la empresa demandante TCC S.A.S., en líneas precedentes.

Sea lo primero en reiterarse por parte de la Sala, tal y como quedo analizado anteriormente y de lo cual no existe discusión alguna por ninguna de las partes, que encontrándose pendiente de la resolución del recurso de anulación por parte de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, interpuesto contra el Laudo Arbitral emanado por el Tribunal de Arbitramento el día 24 de julio de 2018, que trató de dirimir el conflicto colectivo entre la empresa TCC S.A. y la organización sindical USTTC en representación de los trabajadores sindicalizados de la empresa empleadora, entre los que se encontraba el señor



VICTOR HUMBERTO PARRA, aquel junto con otro grupo de trabajadores de la empresa TCC S.A., crearon el día 28 de julio de 2019, la organización sindical denominada SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA TCC S.A.S – SINTRATCC, haciendo parte el demandado a su vez de la comisión negociadora por parte de dicho sindicato, para su representación en la etapa de arreglo directo con la mencionada empresa para tocar los puntos previstos en el pliego de peticiones que previamente se aprobó en la asamblea inicial de afiliados y fundadores de la mencionada organización sindical SINTRATCC y que presentó ante TCC S.A.S., el día 29 de julio de 2019.

Además se encuentra demostrado que para la calenda en que se constituyó la organización sindical SINTRATCC y en donde se aprobó y posteriormente se presentó un nuevo pliego de peticiones ante la empresa aquí demandante, esto es, en los días 28 y 29 de julio de 2019, respectivamente, el señor VICTOR HUMBETO PARRA, ya no ostentaba la calidad de Fiscal de la Subdirectiva de la Seccional Cali de la USTTC, pues según documental que reposa a folios 503 a 516 del expediente digitalizado, aquel presentó renuncia a tal cargo, la cual le fue aceptada en asamblea de fecha 04 de marzo de 2018, lo que quiere decir que únicamente se encontraba bajo la protección del fuero circunstancial por encontrarse pendiente a los días 28 y 29 de julio de 2019, de las resultas del conflicto colectivo que se suscitaba en el órgano de cierre de esta jurisdicción, lo que acaeció días después a través de la sentencia SL 3063 el 17 de julio de 2019, notificada por edicto el día 09 de agosto del mismo año.

Del mismo modo, se tiene que para la fecha en que se notificó la decisión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia – 09 de agosto de 2019 – aún no se habían iniciado las negociaciones del nuevo pliego de peticiones presentado por SINTRATCC cuya representación temporal se encontraba en cabeza del señor JOSE RODRIGO PANTOJA SAMBONI, quien fungió como integrante de la comisión negociadora por parte del sindicato ante TCC S.A.S., negociaciones que tuvieron lugar únicamente en dos sesiones los días 13 de agosto y 02 de septiembre de 2019, sin que las partes hubiesen llegado a ningún tipo de acuerdo, precisamente porque a consideración de la empresa demandante tales actos resultan reprochables por parte del movimiento sindical y no aceptan ningún punto del citado pliego.



Se duele entonces por parte de la empresa demandante que el demandado VICTOR HUMBERTO PARRA al haber tenido participación activa en representación de las dos organizaciones sindicales USTTC y SINTRATCC, abusó del derecho de asociación sindical y de negociación colectiva, al multiplicar de forma injustificada los conflictos colectivos o como se ha denominado por la doctrina y jurisprudencia al haber iniciado un “*carrusel de sindicatos*”, y a su vez buscar un provecho individual en pro de los afiliados a SINTRATCC, actos que para esta Sala de Decisión Laboral, no constituyen un abuso de las facultades del derecho fundamental de asociación sindical o que de ellos se derive una mala fe por parte del trabajador sindicalizado, pues tal y como quedo analizado con anterioridad es posible que entre los mismos trabajadores de una empresa puedan fundar las organizaciones sindicales que éstos a bien tengan, así incluyan más de un sindicato por empresa, y que los mismos se puedan afiliar a cuantas organizaciones sindicales deseen, ello en vista de que no existe prohibición legal alguna vigente al respecto, debido a que las normatividades que contemplaban tales restricciones limitaban el libre ejercicio del derecho de asociación sindical de los trabajadores, al violar no sólo preceptos constitucionales, sino convenios de tipo internacional como lo son el 87 y 98 de la OIT, incorporados al Bloque de Constitucionalidad.

Ahora bien, tampoco resulta ajeno para esta Corporación que en el ejercicio de tales libertades, los trabajadores sindicalizados puedan llegar al abuso de sus derechos de asociación, en pro de conseguir una estabilidad laboral, contrariando los fines de la asociación sindical y de la protección foral que ello conlleva, situaciones que a consideración de la Sala no acontecieron en el presente asunto, pues para la fecha en que el señor VICTOR HUMBERTO PARRA constituyó junto con otros trabajadores de la empresa demandante, la organización sindical SINTRATCC, a través de la cual aprobó y presentó el segundo pliego de peticiones ante TCC S.A.S., no se tenía conocimiento alguno de las resultas del conflicto colectivo suscitado entre la USTTC y TCC S.A.S., y que se encontraba pendiente por resolver por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, diferente es que una vez se hubiese tenido conocimiento de tal pronunciamiento judicial, el aquí demandado al quedar desprotegido del fuero circunstancial por la finalización del aludido conflicto colectivo de trabajo, y que cuyas resultas lo beneficiaban, hubiese realizado actos tendientes a obtener una nueva protección de fuero circunstancial o sindical, como lo



serían el agilizar la constitución de una nueva organización sindical, situación que la que sí podía considerarse un abuso del derecho de asociación sindical.

Aquí la Sala debe hacer un paréntesis para destacar que en el desarrollo del objeto de la Litis, no se puede entrar a realizar un juicio de validez sobre la creación de SINTRATCC, como lo pretende la empresa demandante, al afirmar en los hechos de la demanda y reiterarlo en su recurso de alzada, que tal organización sindical al haber sido fundada por el accionante junto con otro grupo significativo de afiliados, directivos y negociadores del pliego presentado por la USTTC, no tiene un fin real de negociación, pues con independencia de la decisión a adoptarse por esta colegiatura, dicho estudio corresponde a otro escenario procesal y por ende la misma seguirá teniendo en el presente asunto, el carácter de una organización sindical con personería jurídica y habilitada para continuar funcionando.

Debe resaltarse igualmente, que el señor VICTOR HUMBERTO PARRA, únicamente tenía la protección de la garantía de fuero circunstancial al momento de la constitución de SINTRATCC, al no haber finiquitado el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre USTTC y TCC S.A.S, pues la calidad de Fiscal de la Subdirectiva de la Seccional Cali de la misma USTTC, la ostento hasta que presentó su renuncia y la misma le fue aceptada a través de la asamblea llevada a cabo el día 04 de marzo de 2018, como bien quedó analizado en líneas precedentes, ello sin necesidad de entrar a estudiarse por parte de esta Sala, los posteriores acontecimientos sobre los supuestos incumplimientos de los estatutos de tal organización sindical por parte del demandado, pues ello resulta ser del fuero interno de la misma y no resultan relevantes para el objeto de la presente Litis.

Continuando con lo expuesto en líneas precedentes, no resulta de recibo entonces el argumento de que el señor PARRA 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, pues dichas situaciones no se lograron demostrar por la parte actora con las pruebas allegadas al plenario, ni con las declaraciones recibidas en el trámite de primera instancia, al contrario lo que se denota fue un libre ejercicio del derecho fundamental de asociación sindical, con el único fin de obtener beneficios laborales para él y sus compañeros de trabajo sindicalizados.

Además de lo anterior, no resulta de mala fe el hecho de que al momento de la constitución de la organización sindical SINTRATCC, se hubiese aprobado un pliego de peticiones, posteriormente presentado ante el empleador TCC S.A.S, pues tal y como lo expuso esta misma Sala de Decisión en anterior oportunidad en un caso homologo a este, dichas acciones resultan acorde al objeto o finalidad del derecho de asociación en cabeza de cada uno de los trabajadores afiliados a SINTRATCC, y es que precisamente es en el ejercicio de tal prerrogativa constitucional, que las organizaciones sindicales que representan los intereses de los trabajadores de una empresa, expresan sus intereses colectivos frente a su empleador, ora por medio de la presentación de un pliego de peticiones, ora a través de la Huelga, ora a través de un Tribunal de Arbitramento, resaltando que estos dos últimos casos, operan siempre y cuando no se llegue a una acuerdo entre las partes en la etapa de arreglo directo.

En conclusión, se tiene que el señor VICTOR HUMBERTO PARRA, con las actuaciones anteriormente analizadas, no actuó de forma temeraria, ni de mala fe, ni tales actos son considerados como ilegales, y por ende tampoco se puede afirmar que violó las obligaciones especiales que como trabajador de la empresa TCC S.A.S, debe cumplir, como lo con el *“Ejecutar el contrato de trabajo de buena fe, el guardar obediencia y fidelidad a su empleador y el guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, ni tampoco incumplió con sus deberes reglamentarios, relacionados con la lealtad previstos en el Reglamento Interno de Trabajo, ni mucho menos violó de forma grave sus obligaciones y prohibiciones especiales que prevé nuestra normatividad sustantiva, máxime que tampoco reposa en el proceso prueba alguna que ilustre sobre otro tipo de actos en el ejercicio de sus funciones como conductor acarreo local, que sí configuren las causales de terminación del contrato de trabajo endilgadas por la empresa demandante, pues al contrario se reitera que lo que se denotó en el presente asunto fue la materialización del ejercicio legítimo, legal y constitucional del derecho de libertad sindical, de asociación y de negociación colectiva del señor PARRA.*

Por todo lo anteriormente expuesto, se ha de confirmar en su totalidad la decisión impartida en primera instancia, que absolvió al demandado de las pretensiones relativas al



levantamiento de fuero sindical y permiso para despedir, incoadas por la empresa TCC. S.A.S.

COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del C.G.P, dadas las resultas de la alzada, se condenará en costas en esta instancia a la sociedad demandante y a favor del demandado. Fijense como agencias en derecho el equivalente a 1 smmlmv.

DECISIÓN

En concordancia con lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia número 064 del 23 de abril de 2021, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de esta ciudad, objeto de apelación.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la sociedad demandante y a favor del demandado. Fijense como agencias en derecho el equivalente a 1 smmlmv.

NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE

El fallo que antecede fue discutido y aprobado.

Se ordena notificar a las partes en la página web de la Rama Judicial (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-004-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/16>) y a los correos electrónicos de las partes.

DEMANDANTE: TCC S.AS.
APODERADA: MIRIAM REAL GARCIA
miriam.real@chapmanysociados.com

DEMANDADO: VICTOR HUMBERTO PARRA
APODERADO: ALBERTO BEJARANO SCHIESS



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR
TCC S.A.S
VS. VICTOR HUMBERTO PARRA
RAD. 76-001-31-05-010-2019-00757-01

victorhumertoparra3@gmail.com
trabajo.justicia1@gmail.com

ASOCIACION SINDICAL NACIONAL DE LA EMPRESA TRANSPORTADORA COMERCIAL
COLOMBIA TCC S.A. hoy TCC S.A.S – SINTRATCC
Sintratcc.28072019@gmail.com

UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE EN COLOMBIA – USTTC
Pao0nana@gmail.com

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella
intervinieron.

Los Magistrados,

ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado

CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada

F 010-2019-00757-01