

REPÚBLICA DE COLOMBIA**RAMA JUDICIAL****TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN****SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

Medellín, veintiuno (21) de mayo de dos mil veintiuno (2021)

En aplicación del numeral 2, literal g, del artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, a continuación, se dicta la sentencia que corresponde en este proceso especial de disolución, liquidación y cancelación del registro sindical de la organización colectiva SINTREUA, que adelanta en su contra UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A (Radicado 05001-31-05-021-2018-00347-01).

ANTECEDENTES

La demandante solicitó se ordene la disolución, liquidación y cancelación del registro sindical de SINTREUA, porque en su sentir fue creado con fines contrarios a la legalidad y a los principios democráticos, dado que todas las actuaciones realizadas desde su constitución, configuran “*abuso del derecho*” (fl. 1 y adecuación de la fijación del litigio en el fl 272 archivo 07 minuto 4:47)

Los hechos que constituyen el abuso del derecho de asociación sindical los sintetizó así: fue notificada de la constitución del sindicato el 29 de julio de 2016, encontrando que la mayoría de los trabajadores que se afiliaron, ya pertenecían a otras organizaciones colectivas que funcionan dentro de la compañía. En diversos comunicados -el sindicato demandado, y el

mayoritario SINTRAEMSDES- reconocieron que el nacimiento del primero surgió con la finalidad de otorgar estabilidades laborales por fueros sindicales y fueros circunstanciales. El fuero de fundadores finalizó el 28 de septiembre de 2016, y a continuación la organización presentó pliego de peticiones. Dicho pliego fue retirado el 30 de abril de 2018, cuando ya el conflicto estaba punto de ser resuelto por el Tribunal de Arbitramento, y ante el inicio de la Ley de garantías que impedía modificar la nómina de la entidad. Una vez finalizada la Ley de garantías, se introdujo de nuevo el pliego de peticiones, el 18 de junio de 2018 (fls. 2-4).

SINTREUA, señaló que las comunicaciones a las que alude la activa, fueron expedidas por SINTRAEMSDES en el marco del espíritu de colaboración y solidaridad que rige el ejercicio de los derechos de asociación colectiva. Adujo que en efecto sus afiliados pertenecen a diferentes empresas tales como: UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A; EPM, EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ, ACUEDUCTO METROPOLITANO DE BUCARAMANGA E.S.P; EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE PEREIRA S.A.S ESP, y HUAWEI TECHNOLOGIES MANAGED SERVICES COLOMBIA S.A.S, y se encuentran afiliados a otras organizaciones de su misma naturaleza; predicó que todas sus actuaciones las ha desplegado para la protección de los trabajadores afiliados, sin que su actuar pueda ser considerado como un abuso del derecho. Explicó que el retiro de pliego de peticiones se debió a la decisión de sus afiliados de efectuar modificaciones a su texto. Se opuso a las pretensiones, y propuso las excepciones de mérito denominadas: falta de causa para impetrar la acción y protección al derecho fundamental de asociación, libertad sindical y negociación colectiva fundamental de asociación (fls 124-132).

El Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín (Ant.), en sentencia del 6 de abril de 2021, ordenó la disolución y liquidación de SINTREUA y la cancelación de su registro sindical ante el Ministerio del Trabajo. Condenó en costas al sindicato imponiéndole como agencias en derecho un SMLMV.

Para arribar a esta determinación, consideró como probados dos hechos que desde su perspectiva, configuran el abuso del derecho: 1) que la constitución del sindicato fue iniciativa de la Junta Directiva de SINTRAEMSDES, y que según las comunicaciones de los folios 116 y 151, ello tuvo como finalidad generar estabildades por fueros de fundadores y circunstanciales; y 2) que el retiro del pliego de peticiones, una vez iniciada la Ley de garantías, demuestra que la creación del sindicato solo tuvo como objetivo evitar los despidos, dado que con posterioridad se introdujo nuevamente el pliego.

SINTREUA aspira a que se revoque tal determinación. Insiste que ningún abuso del derecho de asociación fue demostrado, que su actuación se ha circunscrito al respeto por la ley y el fomento y mejora de los derechos laborales; y que su quehacer no se ha desarrollado únicamente frente a UNE EPM, sino también frente a las demás empresas en las que tiene presencia, dado que sus afiliados laboran allí, tales como: EPM, EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ, ACUEDUCTO METROPOLITANO DE BUCARAMANGA E.S.P; EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE PEREIRA S.A.S ESP, y HUAWEI TECHNOLOGIES MANAGED SERVICES COLOMBIA S.A.S.

CONSIDERACIONES

En el sub lite, no existe discusión frente a la creación de SINTREUA con el lleno de los requisitos de ley, su registro ante el Ministerio del Trabajo, y la notificación de ello a la promotora (artículos 353 y siguientes del CST). Lo que se cuestiona es si sus actuaciones posteriores, configuran un verdadero abuso del derecho de asociación, dado que, en sentir de la activa, la creación de una organización sindical no puede ser motivada en la promoción de estabildades en los empleos, y muchos menos, para proponer conflictos estratégicamente, en ciertas épocas, para evitar despidos, lo que predica, hizo el demandado.

En consecuencia, el problema jurídico consiste en determinar si es posible ordenar la disolución, liquidación y cancelación del registro sindical de SINTREUA, lo que dependerá de si obra prueba o no relativa a las actuaciones que posiblemente configuran un abuso del derecho. Esto aclarando que lo pedido se encuadra en la causal del literal c del artículo 401 del CST, según la cual la extinción de un sindicato puede ocurrir por así disponerlo una sentencia judicial, a través de un proceso especial en el que, por supuesto, pueden ventilarse cuestiones como la aquí propuesta, debido a que la legalidad es un principio rector al que están sometidas las uniones de los trabajadores (artículo 39 Superior y 8 del Convenio 87 OIT).

Pues bien, en la actualidad y desde la expedición de los convenios de la OIT 87, 98, 151 y 154, que regulan los tópicos de asociación sindical y funcionamiento de las organizaciones colectivas (por ser parte del bloque de constitucionalidad -sentencias de la Corte Constitucional C-551 de 2003 y C-401 de 2005-), y según el desarrollo interno dado por los artículos 353 y siguientes del CST, y las sentencias C-797 de 2000 y C-063 de 2008, que permitieron la existencia de varios sindicatos dentro de una misma empresa; la posibilidad de multifiliación, esto es, que un trabajador pueda pertenecer a las varias organizaciones sindicales; y la coexistencia de varias convenciones colectivas de trabajo dentro de una misma compañía, el derecho de libertad sindical, supone como mínimo: (i) la multifiliación sindical, que traduce la posibilidad que los trabajadores puedan estar vinculados a varias asociaciones sindicales de manera simultánea; (ii) la pluralidad sindical, esto es, que en una empresa pueden coexistir diferentes sindicatos, sin importar su naturaleza o clase; (iii) la autonomía de cada organización sindical para proponer y desarrollar la negociación colectiva sin que estén atadas a lo logrado por otros sindicatos, y (iv) la coexistencia de convenciones colectivas del trabajo cuya aplicación está mediada por la favorabilidad al trabajador, desde que se aplique en su integridad.

Este derecho, como todos, tiene diversos límites, por ejemplo, en el artículo 379 del CST, se les prohíbe a los sindicatos realizar actividades con ánimo de lucro, u obligar a los trabajadores a su afiliación, entre otras. Lo que demuestra que su ejercicio no puede olvidar tales talanqueras, pues se estaría actuando en contra o por fuera de lo permitido por la ley.

Sobre el posible abuso de esta prerrogativa, en la creación de fueros, específicamente el circunstancial, el órgano de cierre de esta jurisdicción, en la sentencia SL415 de 2021, señaló:

“...Según la jurisprudencia de la Sala, la finalidad esencial (del fuero circunstancial), es evitar que «los afiliados a un sindicato sean despedidos selectivamente con ocasión de un conflicto colectivo y, por esa vía, se diluya el movimiento sindical... (CSJ SL3317-2019). En tal dirección, la Corte ha establecido que el fuero circunstancial surge con la sola presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical interesada y comprende todas las etapas del conflicto colectivo hasta su resolución definitiva (CSJ SL4142-2019). Ahora, debe destacarse que la jurisprudencia constitucional ha adoctrinado que la teoría del abuso del derecho supone que el titular de los derechos o facultades establecidos en el ordenamiento haga un uso de estos en forma contraria a sus fines, a su alcance y a la extensión permitida por el sistema jurídico, pues ello comporta un desbordamiento de los límites fijados en la Constitución o en la ley con independencia que ello conlleve un daño a terceros, pues «es la conducta de la extralimitación la que define al abuso del derecho mientras el daño le es meramente accidental» (SU- 631-2017); y en similar sentido lo ha determinado la jurisprudencia de esta Corporación (CSJ SI1983-2020). La teoría del abuso del derecho que conduciría a sostener que el ordenamiento jurídico otorga derechos o prerrogativas a las personas bien sea naturales o jurídicas sin que estas se encuentren legitimadas de ninguna manera a hacer un ejercicio extralimitado, tiene su fundamento en el artículo 95 de la Carta Política de 1991, según el cual son deberes «respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios», y mantiene una relación directa con el principio de la buena fe contemplado en el artículo 83 superior y 55 del Código Sustantivo del Trabajo. (...)la Corte advierte que el simple ejercicio de las garantías mínimas de la libertad sindical contempladas como parte del bloque de constitucionalidad y relativas a la multifiliación sindical, la pluralidad de sindicatos y la autonomía para proponer conflictos colectivos del trabajo, lo cual implica en algunos casos el surgimiento de fuero circunstancial, no implica per se un abuso del derecho, por cuanto el ordenamiento jurídico es el que permite ejercer la libertad sindical en tales condiciones mínimas, de modo que no es posible aducir una extralimitación por el mero hecho de su ejercicio (CSJ SL1983-2020). En ese contexto, corresponde a quien alega un posible abuso del derecho en materia de libertad sindical probar de manera concreta y específica que su titular

hizo un uso extralimitado de las facultades otorgadas por el ordenamiento jurídico y contrario a sus propios fines, desfigurando el sentido y la teleología de los derechos asignados en la Constitución y en la Ley... ”.

Lo anterior significa que el solo hecho de haberse generado el fuero sindical o circunstancial, no puede entenderse cómo un abuso del derecho, pues es el propio legislador el que le dio esas consecuencias, a conductas simples como la presentación de un pliego de peticiones y el inicio del conflicto colectivo, o la selección de directivos sindicales, o la creación de una organización colectiva de trabajo, para el caso del fuero que se prevé en favor de quienes las fundan.

Lo explicado es conteste con lo adocinado por la Corte Constitucional en la sentencia T-280 de 2017, en la que se resaltó que el simple ejercicio del derecho y las consecuencias generadas de su práctica, no constituye su abuso, determinado que una persona (entiéndase natural o jurídica como los sindicatos), incurre en un ejercicio extralimitado de sus derechos, cuando:

“(i) obtuvo el derecho de forma legítima, pero lo utiliza para fines contrarios al ordenamiento jurídico; (ii) se aprovecha de la interpretación de las normas o las reglas, con el fin de obtener resultados no previstos por el ordenamiento jurídico; (iii) hace un uso inadecuado e irrazonable del derecho, contrario a su contenido esencial y a sus fines; y (iv) invoca las normas de una forma excesiva y desproporcionada desvirtuando el objetivo jurídico que persiguen.”

De otro lado y cuando se cuestiona el retiro del pliego de peticiones, la Corte Constitucional, de antaño tiene sentado que esa actuación es perfectamente posible por parte del Sindicato, dado que estos son particulares a quienes según el artículo 6 de la CN, les está permitido hacer todo lo que no les esté expresamente prohibido o sea contrario al orden público. En efecto, en la sentencia T-1166 de 2004, se reconoció que el retiro del pliego no está autorizado expresamente en la legislación interna, pero consideró que no

admitir ello como válido, socavaría el derecho de asociación sindical, dado que *“se garantiza dicho derecho en la medida en que la capacidad de negociar implique una amplia discrecionalidad para quien negocia y , por consiguiente, asumir que aquello es sólo proponer sin posibilidad de revocar las propuestas, restringe el campo de acción de los sindicatos. Es la misma legislación laboral, en el numeral tercero del artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo, la que ha fijado que una de las funciones de los sindicatos es la de celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan. En consecuencia, negar a aquellos la posibilidad de no negociar y de no someterse eventualmente a un tribunal de arbitramento, por el hecho de haber presentado el pliego de peticiones, es contrario al derecho de negociación y, por contera, al derecho de asociación sindical.”*

Con base en esas precisiones se descende al caso concreto encontrando que los hechos narrados por UNE EPM TELECOMUNICACIONES, no constituyen un verdadero abuso del derecho, o por lo menos así no quedó acreditado en el plenario. I) En cuanto a la multifiliación de los trabajadores pertenecientes a SINTREUA, a otras organizaciones colectivas, está sola circunstancia no permite evidenciar el abuso de ese derecho, porque como ya se vio, la multifiliación es una garantía mínima de la libertad de asociación sindical; II) igual ocurre con lo relativo a la existencia de otra convención colectiva de trabajo con SINTRAEMSDES, y que pese a ella, SINTREUA pretendiera una nueva negociación, toda vez que esta última no se trata de una extensión de la primera, sino de una negociación autónoma, que es válida y respaldada tanto por el derecho interno como por el derecho internacional del trabajo. III) Lo semejante sucede, respecto de la presentación del pliego de peticiones, su retiro, y la posterior presentación de uno nuevo, al margen de que en el interregno haya tenido vigencia la denominada ley de garantías, toda vez que esa opción es plausible, y además legitima la autonomía en la negociación de un conflicto colectivo, teniendo sentido que eso haya ocurrido en este evento, ante la falta de ánimo de negociación que vivieron las partes, según lo narraron los testigos traídos por ambas (ver archivo 09, 10 y 11 del CD de folios 272). Aunado a

que no obra prueba relativa a que dicho actuar del sindicato hubiera tenido una finalidad diferente a la permitida por la ley, no se aprecian consecuencias diversas al mismo retiro del pliego, y al posterior inicio de un nuevo conflicto colectivo, incluso, tampoco puede decirse que la segunda presentación del pliego tuvo motivaciones diferentes a la negociación de beneficios laborales, toda vez que no se allegaron medios persuasivos sobre lo ocurrido con posterioridad al 18 de junio de 2018 (presentación del pliego nuevo), es decir que no se conoce cuál fue su trámite y propósito. IV) Eso mismo ocurre, con la generación de fueros sindicales y fueros circunstanciales, dado que estos operan por ministerio de la Ley, ante acciones simples y permitidas al sindicato. No se probó que dichas actuaciones se hubieran hecho para beneficiar específicamente a algún trabajador o grupo de trabajadores, lo que de suyo excluye la posibilidad de un abuso del derecho, dado que solo en este último evento, se estaría en el escenario de utilización de derechos para la consecución de fines extra legales, verbi gracia, evitar un despido específico de cierto trabajador a quien la empresa estuviera por finalizar su contrato.

La existencia de las dos comunicaciones visibles en los folios 116 y 151, en las que el sindicato promueve la afiliación y advierte a los trabajadores sobre la posibilidad de beneficiarse de un fuero, en nada cambian la conclusión atrás expuesta, dado que la información allí brindada aparte de cierta, está contenida en la legislación laboral, y en todo caso, la promoción de los beneficios sindicales no fue prohibida expresamente por el legislador, y tampoco es contraria al orden público.

Ahora bien, debe recordarse que SINTREUA tiene presencia en más de cuatro empresas, respecto de las cuales, tampoco se acreditaron elementos de los que pudiera inferirse un abuso del derecho, no se conoce cuál ha sido el desarrollo de la relación entre la Unión de Empleados y dichas empresas, y lo cierto del caso es que por ejemplo con HUAWEI, la organización demandada ha intentado procesos de negociación como se aprecia en los

folios 186 y siguientes, lo que demuestra: a) un ejercicio legítimo de la libertad sindical, y no un querer de defraudar a los empleadores a través de él, y b) pone en evidencia la falta de prueba de que el Sindicato vinculado a este juicio, hubiere ejercido los derechos obtenidos legítimamente para fines contrarios al ordenamiento jurídico; se hubiere aprovechado de alguna forma de interpretaciones de las disposiciones legales o contractuales para obtener resultados no previstos en la ley; hubiere excedido el uso del derecho de asociación y libertad sindical desfigurando sus propósitos esenciales, o desvirtuando tales, mediante su uso inadecuado o irrazonable.

Así las cosas, ante la ausencia de los elementos de prueba necesarios, cuya carga procesal corría por cuenta de UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A, y contrario a lo considerado por el *a quo*, no es posible ordenar la disolución, liquidación y cancelación del registro sindical del demandado, por consiguiente, se revocará la sentencia de primer grado, para en su lugar absolver de todas las pretensiones.

Finalmente, siguiendo el artículo 365 del CGP, al revocarse totalmente la sentencia apelada, costas en ambas instancias a cargo de la demandante. Se fijan como agencias en derecho en segunda instancia un SMLMV.


DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **REVOCA** la sentencia materia de apelación, de fecha y procedencia conocidas. En su lugar **ABSUELVE** al SINDICATO DE TRABAJADORES DE TIGO, UNE, EPM Y AFINES - SINTREUA- de todas las pretensiones incoadas en su contra por UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.

Costas en ambas instancias a cargo de la demandante. Se fijan como agencias en derecho en segundo grado un SMLMV.

La presente decisión queda notificada en los **ESTADOS ELECTRÓNICOS** de que trata el artículo 9 del Decreto 806 de 2020.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



NANCY GUTIERREZ SALAZAR

Se certifica: Que la sentencia anterior fue notificada por
ESTADOS N° 88 fijados el 24 de mayo de 2021
En la página web de la rama judicial a las 8 a.m.

El secretario