



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

**AUDIENCIA NÚMERO 010**

Juzgamiento

Santiago de Cali, veintidós (22) de enero de dos mil  
veintiuno (2021).

**SENTENCIA NÚMERO 010**

**Acta de Decisión N° 003**

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 de fuero sindical No 003 de 27 de noviembre de 2020, proferida por el Juzgado Doce 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 **GILSON MIGUEL CABEZA AGUILAR**, bajo la radicación N° **76001-31-05-012-2019-00851-01**

**ANTECEDENTES**

La empresa **TRANSPORTADORA COMERCIAL DE COLOMBIA SAS, TCC SAS** por medio de apoderado judicial presentó demanda en contra del señor **GILSON MIGUEL CABEZA AGUILAR** 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 recurso contra el 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 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.

#### SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia de 27 de noviembre de 2020, el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, decidió el litigio así: 1.- Declarar probada la excepción de inexistencia de justa causa comprobada propuesta por la parte demandada; 2. Denegar las pretensiones invocadas por TCC SAS en contra del señor GILSON MIGUEL CABEZAS AGUILAR; 3.- No levantar el fuero sindical que ostenta el señor GILSON MIGUEL CABEZAS AGUILAR y en consecuencia negar el permiso solicitado por la parte actora para proceder con su despido. 4.- Costas a la parte vencida en juicio.

#### 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; por su parte, la sentencia C.797 de 2000 señala que la estructura de los sindicatos deben ajustarse al ordenamiento legal; en la sentencia C.063 de 2008 se dice que presentar pliego no está dirigida para que se perpetúen los conflictos; los miembros de SINTRATCC son los mismos de USTTC; no se entiende como se sigue beneficiando; la conformación del sindicato



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; que hay abuso del derecho de negociación; que ya se había discutido.

### 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 27 a 32 PDF demanda), pues el demandado es Auxiliar Logístico desde el 17 de septiembre de 2007 vinculado por contrato a término fijo; la existencia del Sindicato Nacional de la Empresa TCC SAS “SINTRATCC” y la calidad de miembro de la junta directiva como tercer suplente del sindicato SINTRATCC (folios 33 y subsiguientes demanda PDF, en especial folio 51).

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.

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.

#### 4. LAS PRUEBAS RECAUDADAS

INTERROGATORIO DE PARTE al demandado GILSON MIGUEL CABEZA AGUILAR, manifestó ser miembro de USTTC y de SINTRATCC; no ha renunciado a USTTC; ha participado en las actividades de USTTC; manifiesta que fundó un sindicato llamado SINTRATCC; todos los miembros de SINTRATCC pertenecen a USTTC; asevera que, si se aprobó un pliego de peticiones con SINTRATCC, pues, tiene derecho a ello; se continuó con el trámite del pliego de SINTRATCC; se creó el nuevo sindicato con base en la normatividad legal; que el pliego del anterior sindicato les parecía que no era favorable; que se presentaron atropellos por la empresa; que existieran verdaderos beneficios, para mejorar; fue creado para el bienestar en el futuro de los trabajadores y su familia; los aumentos anuales se congelaron durante 4 años alegando sostenibilidad, a pesar de que veían que la empresa había crecido; la estabilidad laboral de que habla el acta de instalación es frente al despido masivo de compañeros; que la empresa se levantó de la mesa; se busca es la mejora en la contratación; han hecho reuniones, protestas, foros etc.

INTERROGATORIO DE PARTE A NATALIA ROLDAN PINEDA representante legal de TCC SAS; se presentó demanda contra USTTC para declarar ilegalidad de la subdirectiva, Cali, Cartagena y Bogotá; fue fallado en favor la cancelación subdirectiva USTTC Bogotá, y se procedió a despedir a tres directivos; que si se constituyó el 29 de julio de 2019 el sindicato SINTRATCC; que el 13 de agosto de 2019 se formuló pliego de peticiones; el recurso de anulación se resolvió el 17 de julio y fue notificado por edicto del 9 de agosto de 2019; que no se llegó a un acuerdo, pero en ningún momento se dijo que no se quería hacer negociación; se realizaron dos reuniones, la de instalación y la de cierre; se citó a descargos los 10



integrantes de la junta directiva del sindicato SINTRATCC y a 4 negociadores; la empresa no negó la prueba testimonial solicitada por el demandado en los descargos, pues, se accedió a dos testimonios; la empresa interpretó que lo que buscaban era un fuero circunstancial, pues, ya venían de un conflicto de 4 años ; dentro del reglamento interno artículos 50 y 51 están los deberes y derechos, específicamente el artículo 50 dice que deben actuar con lealtad; el artículo 52 señala como justa causa el incumplimiento de esos deberes; el artículo 1 del contrato de trabajo habla de incumplimiento de deberes; no hay documento que defina acto inmoral; los pliegos eran distintos.

MAURICIO CRESPO, es asesor de la firma CHAPMAN S.A. , que a su vez asesora a TCC SAS, conoce de la situación porque la empresa demandante le solicitó asesoría a la firma para la cual trabaja; al hacer revisión encontraron puntos que podría constituir una situación irregular; afiliados de ambos sindicatos; acta de inicio constancia de que querían estabilidad; sólo efectuó consultoría; explica que hay abuso del derecho de asociación; negociadores en uno u otro sindicatos; no hay expresamente constancia de querer generar fuero circunstancial en el acta de inicio; dentro del análisis no estuvo la forma de contratación laboral; si se individualizaron las conductas de los trabajadores de manera general, aunque no hay un informe exclusivo de cada uno de ellos.

ALEJANDRO PÉREZ Director de Relaciones Laborales TCC SAS; señala que todo se originó por abuso del derecho; presentaron demanda porque el demandante se desempeña como directivo de SINTRATCC; después de 4 años de conflicto se decidió fallo sobre laudo arbitral del cual se beneficia el demandante y en un solo día hicieron todo el proceso de creación del sindicato, pliego etc.; existen principios de buena fe en el reglamento, de confianza; no está tipificado expresamente como falta la conducta del demandado, pero se buscaba crear fueros circunstanciales, fueros sindicales; no es un proceso de negociación legítimo; en el reglamento se habla de guardar la moral; expresamente no hay tipificación pero en el reglamento se habla de faltar a la moral; son las mismas publicaciones de ambos sindicatos; quieren perpetuar a través de unos fueros porque dijeron que querían estabilidad laboral; con USTTC presentaron pliego de peticiones a final de 2019 y suscribieron



convención colectiva a principio de 2020; los pliegos tienen puntos distintos y no se atiende porque son los mismos trabajadores, reciben los mismos beneficios...; los trabajadores del segundo sindicato siguen teniendo actividad con el primer sindicato; que en la compañía existen varios sindicatos; que han negociado con varios sindicatos; estaba recién salido el fallo de la Corte y presentaron el pliego de petición; se les dijo que se le esperaran los vencimientos de los términos de ley; se presentó demanda contra USTTC y contra otros sindicatos; se han despedido trabajadores de USTTC.

JOSÉ RODRIGO PANTOJA SAMBONI, señaló que el sindicato SINTRATCC se constituyó mediante asamblea del 28 de julio de 2019 donde varios compañeros asistieron a la asamblea y se comunicó al empleador y a la empresa; USTTC perdió su norte como sindicato y había unas demandas contra este sindicato y eliminaron una seccional; les tocó presentar denuncias penales; que fueron excluidos por USTTC; no se prohíbe estar en dos sindicatos; poco a poco se han ido retirando algunos compañeros de USTTC; que todo se iba organizando; las diferencias se dieron porque en noviembre de 2018 se hizo una asamblea en Cali pidiendo cuentas, documentos, dineros invertidos; que USTTC expulsó a 7 compañeros; que se generó el sindicato y luego se realizó el pliego; el testigo participó como negociador; la estabilidad se refiere a los trabajadores con contrato a término fijo y cuando se afilian al sindicato le presentan el preaviso a pesar de tener casi 20 años de servicios; que les dijeron que no iban a negociar nada; que no conocía la sentencia de la Corte cuando se conformó el sindicato; SINTRATCC tiene una sede que le presta otra organización sindical; que se están haciendo reuniones virtuales; las circunstancias especiales del pliego es la contratación a término fijo, los cambios de razón social de la empresa; sustitución patronal y el caso de los trabajadores enfermos; la mayoría estaban afiliados a USTTC, pero ningún directivo se afilió a SINTRATCC; en la negociación directa la respuesta fue que nos llamaron a descargos; que se enteró que suscribió la empresa convención con USTTC; en noviembre de 2019 fue expulsado de USTTC; fue directivo de la junta nacional de USTTC y pidió ser designado en la directiva Cali y luego renunció; que existían muchas diferencias con la directiva nacional USTTC; la seccional Cali de USTTC



estaba fuera del entorno de la junta directiva nacional; en algunas oportunidades se han realizado actos conjuntos entre los dos sindicatos.

### 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 dé lugar a justa causa en la medida en que, frente la inexecutable 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 multifiliación 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 adoctrinado 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



(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 multifiliación 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.<sup>1</sup>

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 y 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.

---

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



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 en la ciudad de 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/ Gilson Miguel Cabeza Aguilar  
Rad. 012-2019-00851-01

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.

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 de fuero sindical No 003 de 27 de noviembre de 2020, emanada del Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandante y en favor del demandado. 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**

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

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/ Gilson Miguel Cabeza Aguilar  
Rad. 012-2019-00851-01

**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:

**01c2e821f7493a346acab969781357947c09fefbca401f980b65f9cb6dcd42b0**

Documento generado en 22/01/2021 11:38:27 AM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**