



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Magistrado ponente

SL415-2021
Radicación n.º 70830
Acta 3

Bogotá, D. C., veintisiete (27) de enero de dos mil veintiuno (2021).

La Corte decide el recurso de casación que **ENKA DE COLOMBIA S.A.** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el 25 de septiembre de 2014, en el proceso ordinario laboral que **MARIO DE JESÚS MARTÍNEZ CARMONA, GERMÁN CARMONA MADRID** y **MARTÍN ELÍAS HIGUITA LÓPEZ** promueven contra la recurrente.

I. ANTECEDENTES

Los actores solicitaron el reintegro al mismo cargo que desempeñaban por haber sido terminados sus contratos de trabajo ilegal e injustamente estando amparados por fuero circunstancial, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social y las costas del proceso.

En subsidio, requirieron la indemnización convencional o legal por despido sin justa causa, debidamente indexada.

En respaldo de sus aspiraciones, expusieron que prestaron servicios a la demandada por medio de contrato de trabajo a término indefinido, así:

Demandante	Extremos temporales de vinculación	Último salario promedio mensual
Mario Martínez Carmona	7 de abril de 1988 a 13 de marzo de 2012	\$2.123.409
Germán Carmona Madrid	17 de junio de 1992 a 13 de marzo de 2012	\$2.172.234
Martín Elías Higuita	2 de junio de 1995 a 12 de marzo de 2012	\$2.160.857

Agregaron que fundaron junto con otros trabajadores de la empresa el sindicato de trabajadores de base de Enka de Colombia S.A. -Sindienka- y fueron despedidos ilegal e injustamente por la accionada, que no les canceló el valor de la indemnización por despido sin justa causa.

Explicaron que dicha organización sindical presentó un pliego de peticiones el «23 de febrero», el cual a la fecha de presentación de la demanda no se había resuelto y, por tanto, para el momento de la finalización de sus vínculos laborales estaban amparados por fuero circunstancial, conforme lo previsto en los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1468 de 1978. Así, afirmaron que en este caso es procedente el reintegro y el pago de las acreencias que dejaron de percibir.

Por último, indicaron que solicitaron por escrito a la demandada el reintegro a sus puestos de trabajo y que eran beneficiarios de una convención colectiva que consagraba un procedimiento previo al despido y una indemnización superior a la de naturaleza legal (f.º 9 a 15 y 132 a 133).

Al dar respuesta a la demanda, la convocada a juicio se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos en que se fundamenta, admitió como ciertos los relativos a la vinculación laboral a término indefinido de los demandantes y sus extremos temporales, la fundación de la organización sindical Sindienka y la existencia en la empresa de una convención colectiva que consagra un procedimiento previo al despido y el pago de una indemnización. Respecto a los demás, manifestó que no eran ciertos.

En su defensa, propuso las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación y compensación (f.º 150 a 164).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia de 15 de agosto de 2014, la Jueza Octava Laboral del Circuito de Medellín condenó a la accionada a reintegrar a los demandantes a un cargo igual o similar al que desempeñaban al momento del despido, así como a pagar los salarios, prestaciones sociales legales y extralegales que dejaron de percibir, incluyendo los aportes a seguridad social desde la terminación del vínculo laboral hasta el reintegro efectivo. Asimismo, declaró que no existió

solución de continuidad en los contratos de trabajo y autorizó a la empresa a descontar de lo adeudado el valor de las indemnizaciones por despido sin justa causa y le impuso las costas en esa instancia (f.º 49 a 52).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la demandada, a través de providencia de 25 de septiembre de 2014, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín confirmó en su integridad la decisión de primer grado y condenó en costas a la accionada (f.º 415 y 416).

En lo que interesa al recurso extraordinario, el *ad quem* señaló que en el proceso se acreditó que: (i) en la empresa Enka de Colombia existía una convención colectiva de trabajo suscrita con el sindicato mayoritario Sinaltradihitexco con vigencia entre el 1.º de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, de la cual eran beneficiarios los demandantes; (ii) el 23 de diciembre de 2011 se constituyó en dicha compañía una nueva agremiación de primer grado denominada Sindienka y los actores fueron socios fundadores; (iii) el 23 de febrero de 2012 esta asociación presentó pliego de peticiones ante el empleador, quien se negó a iniciar el proceso de negociación al considerar que ya existía una convención vigente hasta el 31 de diciembre de 2012 que beneficiaba a los accionantes; (iv) la empresa comunicó a Sindienka tal criterio jurídico el 12 de marzo de 2012 y destacó que este sindicato incurrió en abuso del derecho, y (v) aquella despidió a los demandantes sin justa causa durante los meses de marzo, abril y mayo de 2012 y

canceló la indemnización correspondiente en el mes de octubre de 2012.

Así, precisó que el problema jurídico a resolver consistía en determinar si los demandantes estaban amparados por fuero circunstancial y derivado de la presentación del pliego de peticiones que efectuó Sindienka.

En esa dirección, luego de remitirse al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 destacó que el artículo 26 de dicha normativa modificó el artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo, en el cual se regulaban originalmente tres eventos de representación sindical en una misma empresa; y precisó que tal norma fue analizada por la Corte Constitucional a través de las sentencias C- 567-2000 y C-063-2008.

Agregó que dicho Tribunal constitucional retiró del ordenamiento jurídico las tres hipótesis de representación sindical, entre las cuales se establecía que cuando coexistiera en una misma empresa un sindicato de industria o gremial y uno de base, la representación para efectos de la contratación colectiva la tendría la organización que agrupara a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa.

Igualmente, manifestó que justamente dicha hipótesis normativa era sobre la que versaba la presente controversia en este asunto, puesto que se trata de la coexistencia de al menos dos sindicatos, uno de industria y uno de empresa, y que este último pretendió negociar su propio pliego de

peticiones sin hallar una respuesta favorable de la empleadora.

Luego citó textualmente un aparte de la decisión de la Corte Constitucional en referencia e indicó que en materia de representación sindical y para efectos de la negociación colectiva cada organización tiene autonomía y, por ende, tiene titularidad y legitimidad para promover y llevar hasta su finalización un conflicto colectivo del trabajo o, en su defecto, para ser cobijados por laudos arbitrales como una facultad dispositiva amparada por el artículo 55 de la Carta Política de 1991, máxime que el literal c) del artículo 19 de la Ley 584 de 2000 autorizó a los sindicatos minoritarios para promover controversias económicas. Explicó que tal regulación evidenciaba la voluntad del legislador de otorgar a este tipo de asociaciones la capacidad de contratación con el empleador y estableciendo limitaciones en el derecho a la huelga, cuya titularidad se dejó en la mayoría de los trabajadores de la empresa.

En esa perspectiva, afirmó que aun en los eventos en que en una empresa se encontrara vigente una convención colectiva del trabajo suscrita con un sindicato determinado, esto no impedía que otra organización existente presentara su propio pliego de peticiones y suscitara un conflicto colectivo de trabajo, puesto que todos los sindicatos tenían capacidad e idoneidad para hacerlo desde que contaran con personería jurídica. En apoyo, aludió a la sentencia CSJ SL, 15 mar.2011, rad. 40416.

Por tanto, asentó que si bien para el momento del despido de los demandantes existía una convención colectiva de trabajo celebrada con el sindicato mayoritario Sinaltradihitexco, cuya vigencia iba hasta el 31 de diciembre de 2012, ello no era obstáculo para que Sindienka, a la cual pertenecían los actores y fundada desde diciembre de 2011, presentara el pliego de peticiones el 23 de febrero de 2012, generándose desde esta fecha un conflicto colectivo de trabajo y, por tanto, la garantía de fuero circunstancial prevista en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965. Así, determinó que era procedente el reintegro reclamado.

Por último, precisó que no tenía razón la demandada en cuanto afirmó que se amparó en diferentes actos administrativos que emitió el Ministerio del Trabajo para abstenerse de negociar el pliego de peticiones, pues si se trataba de conceptos, tales como el de 6 de marzo de 2012 (f.º 298 a 304), de conformidad con el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo, vigente para dicha época, estos no comprometían la responsabilidad de la entidad ni eran de obligatorio cumplimiento o ejecución. Asimismo, que las resoluciones por medio de las cuales el ente ministerial se abstuvo de imponer sanciones a la empresa eran de carácter administrativo o policivo y no ataban al juez al momento de decidir la pretensión de reintegro cuando estimaba que se vulneró la estabilidad laboral por fuero circunstancial.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario lo interpuso la demandada, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Corte Suprema de Justicia.

Mediante auto de 7 de febrero de 2018 la Corte aceptó el desistimiento de las pretensiones y declaró la terminación del proceso respecto de Diego Zapata Pérez, Jhon Elmer Sánchez Restrepo, Juan Carlos Román Pineda, Luis Fernando Giraldo y Edgar Alberto Gómez Londoño. Asimismo, dispuso continuar el trámite del recurso de Mario de Jesús Martínez Carmona, Martín Elías Higuita López y Germán Carmona Madrid (f.º 115 a 116, cuaderno de la Corte).

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte «case totalmente» la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, revoque la decisión de primer grado y, en su lugar, la absuelva de todas las pretensiones formuladas en el escrito inaugural.

Con tal propósito, por la causal primera de casación, formula tres cargos, que fueron objeto de réplica. La Sala los estudiará conjuntamente porque si bien se dirigen por vías diferentes, persiguen el mismo fin, acusan similar cuerpo normativo y contienen argumentos complementarios.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía directa, acusa la interpretación errónea de los artículos 38, 39, 53 y 95 de la Carta Política de 1991, 25 del Decreto 2351 de 1965, 10 del Decreto 1373 de 1996, 36 del Decreto 1469 de 1978, 2.º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, en relación con los artículos 64, 357 y 478 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el desarrollo del cargo, la recurrente afirma que el Colegiado de instancia desconoció el precedente de esta Sala relativo a la necesidad de la denuncia de la convención colectiva de trabajo, respecto a la cual debe considerarse si en la empresa existe o no un acuerdo convencional. Agrega que el juez plural se apartó del fin perseguido por las normas enlistadas, pues no se trata de la protección individual de todo el que quiera hacer parte de un nuevo sindicato y presentar sucesivamente pliegos de peticiones. En su apoyo, refiere la sentencia CSJ SL, 10 dic. 2008, rad. 33750.

Expone que la Corte ha establecido que el conflicto colectivo no surge jurídicamente cuando se omite alguno de los pasos previstos en la legislación. Expone que si el Tribunal hubiese tenido en cuenta el precedente jurisprudencial, habría concluido que dado que en Enka de Colombia S.A. existía para el momento de la presentación del pliego de peticiones una convención colectiva de trabajo vigente, era necesario que esta fuera denunciada en los términos del artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo para que así surgiera para la empresa la obligación de

negociar el pliego de peticiones de Sindienka, pues el solo hecho de presentarlo no genera la existencia de un conflicto colectivo; y por tanto, los demandantes no tenían fuero circunstancial. En apoyo, alude a la sentencia CSJ SL, 5 jun. 2012, rad. 42225.

Por otra parte, destaca que al declarar la inexequibilidad del artículo 2.º del artículo 26 del Decreto 2351 de 1965, la Corte Constitucional precisó que ello no conducía a la atomización de las negociaciones y al desmedro de la seguridad jurídica en las relaciones laborales, por lo que no se puede cohonestar la duplicidad de afiliaciones sindicales para efectos del fuero circunstancial, pues es contrario al sentido común que una persona que disfrutó de la garantía en un conflicto colectivo con el sindicato mayoritario se ampare en la negociación de otra asociación para adquirir de manera sucesiva el fuero, no obstante seguir vinculado con el primero.

Manifiesta que la jurisprudencia ha adoctrinado que los trabajadores no pueden recibir duplicidad o multiplicidad de beneficios convencionales, sino solamente aquellos que libremente escojan y que más les convenga a sus intereses económicos. Para ello se remite a las sentencias CSJ SL, 29 abr. 2008, rad. 33988 y CSJ SL, 10 ago. 2010, rad. 27875.

Arguye que el *ad quem* se equivocó al determinar que con la sola presentación del pliego de peticiones surgía el fuero circunstancial, sin reparar que cuando se emplean medios o figuras destinadas solo a la búsqueda de la

estabilidad laboral permanente se desnaturaliza la finalidad de las normas que consagran esta institución jurídica; y señala que todo derecho tiene un amparo razonable y lógico y no es dable aprovecharse de ellos para obtener ventajas desmedidas. Al respecto, transcribe apartes de la sentencia CC T- 215- 2006.

Indica que el artículo 98 de la Carta Política de 1991 dispone que toda persona está obligada a cumplir la Constitución y las leyes, tiene el deber de respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios; asimismo, que el abuso del derecho está proscrito en el ordenamiento jurídico y nadie puede ejercer sus facultades en desmedro de la función social inherente a estas. Para respaldar su postura jurídica, refiere la sentencia CSJ SL, 14 feb. 2002, rad. 17113.

Conforme lo anterior, aduce que la cabal hermenéutica de las normas denunciadas impone al juez examinar los antecedentes del conflicto, la normativa colectiva, la ruptura del principio de unidad de la convención colectiva de cada empresa, la diferenciación de las fechas de la vigencia de las convenciones, los fueros sucesivos derivados de la multiafilación sindical, la coincidencia de la afiliación sindical y el conjunto de relaciones determinantes, para detectar si se está en presencia de un fuero circunstancial o si por el contrario se trata de pretextos u obstáculos para enervar la facultad del empleador de terminación de los contratos de trabajo.

Afirma que la protección consagrada en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 tiene por objeto proteger a los trabajadores que no están beneficiados por una convención colectiva del trabajo, cuya estabilidad se ve amenazada ante la inexistencia de la paz laboral. Por tanto, no es aplicable a los casos en que hay paz laboral con casi la totalidad de trabajadores de una empresa o, para los eventos en que los afiliados a la organización sindical que presenta el pliego de peticiones son a su vez afiliados al sindicato mayoritario.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta acusa la aplicación indebida de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, 10 del Decreto 1373 de 1966, 36 del Decreto 1469 de 1978, 2.º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, 64 del Código Sustantivo del Trabajo y 38, 39 y 95 de la Constitución Política.

Aduce que la anterior trasgresión se dio porque el *ad quem* incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. *No dar por demostrado, esténdolo, que la organización sindical denominada SINALTRADIHITEXCO agrupaba 949 y que SINDIENKA solo tenía 123 afiliados.*
2. *No dar por demostrado, esténdolo, que los demandantes pertenecían simultáneamente a SINDIENKA y a SINALTRADIHITEXCO.*
3. *No dar por demostrado, esténdolo que en la contestación de la demanda la empresa advirtió que los demandantes eran multiafilados por pertenecer a una de las otras dos organizaciones sindicales y que a la vez eran beneficiarios de la convención colectiva cuya vigencia se extendía hasta el 31 de diciembre de 2012.*
4. *No dar por demostrado, esténdolo, que al momento de la presentación del pliego de peticiones de SINDIENKA y de*

la terminación de los contratos de trabajo de los demandantes, éstos eran beneficiarios de la convención colectiva suscrita entre SINALTRADIHITEXTO y la empresa.

5. *No dar por demostrado, estándolo, que el propósito de la presentación del pliego de peticiones era lograr una estabilidad laboral ficticia porque en él se realiza una especial mención y desarrollo de la estabilidad laboral.*
6. *No dar por demostrado, estándolo, que la razón del Ministerio del Trabajo para abstenerse de tomar medidas en contra de mi prohijada por la no negociación del pliego de peticiones presentado por SINDIENKA fue porque consideró que “si en una empresa o entidad se encuentra vigente una convención colectiva de trabajo únicamente será posible jurídicamente adelantar la negociación de un nuevo pliego de peticiones con el mismo sindicato o sindicatos que la suscribieron o con otra organización sindical cuando la convención se haya denunciado dentro de los términos que contempla el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, dentro de los sesenta días anteriores a la expiración de su vigencia”.*

Enuncia como pruebas erróneamente valoradas el pliego de peticiones (f.º 289 a 294) y la contestación de la demanda (f.º 150 a 164); y como medio dejado de apreciar, la certificación de folios 337 a 339.

Para fundamentar el cargo, menciona que el juez plural no advirtió que al momento de la terminación de los contratos de trabajo los demandantes estaban afiliados tanto a Sindienka como a Sinaltradihitexco y que eran beneficiarios de la convención colectiva de trabajo celebrada con esta última organización, lo que impedía el surgimiento de un nuevo fuero circunstancial.

Destaca que la anterior situación de multiafiliación se evidencia en la certificación de folios 337 a 339 del expediente, que no apreció el Tribunal, así como que para el

momento de la terminación de sus contratos, eran beneficiarios de la convención colectiva de trabajo suscrita con Sinaltradihitexco, cuya vigencia comprendía de enero de 2011 a diciembre de 2012.

Afirma que *«todo el proceso de constitución del sindicato y presentación del pliego correspondió a una acción coordinada hacia el inequívoco derrotero de buscar una protección de estabilidad que había sido plenamente garantizada dada su afiliación al sindicato mayoritario de la empresa»*.

Señala que el juez plural no dedujo que la finalidad del pliego de peticiones era lograr una estabilidad laboral indefinida, pero ello se desprendía de su tenor, pues allí se hizo especial énfasis sobre este punto, de modo que se puede deducir que no tenía por objeto ejercer el derecho de asociación para debatir condiciones de trabajo con la empresa.

Reitera que las pruebas denunciadas dan cuenta que el Colegiado de instancia incurrió en los yerros enlistados porque Sinaltradihitexco era el sindicato mayoritario al cual se afiliaron los demandantes, quienes se beneficiaron de una estabilidad laboral derivada del conflicto colectivo con esta asociación y, además, al momento de la terminación de los contratos gozaban de los beneficios del acuerdo convencional, por lo que la presentación del pliego de peticiones de Sindienka ocurrió en una fecha en que los

demandantes tenían su afiliación y beneficios vigentes con el sindicato que agrupaba 949 afiliados.

VIII. CARGO TERCERO

Por la vía directa acusa la infracción directa de los artículos 25, 64 y 66 del Código Contencioso Administrativo, en relación con los artículos 38, 39 y 95 de la Constitución Política, 25 del Decreto 2351 de 1965, 10 del Decreto 1373 de 1966, 36 del Decreto 1469 de 1978, 2.º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo y 64, 467 y 478 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el desarrollo del cargo, la censura manifiesta que el juez plural se equivocó al estimar que las resoluciones por medio de las cuales el Ministerio del Trabajo se abstuvo de imponer medidas sancionatorias en contra de la empresa no son decisiones de carácter políctico y vinculan al órgano judicial al momento de decidir sobre la pretensión del reintegro, pues las mismas son actos administrativos de carácter particular que gozan de los atributos de presunción de legalidad, ejecutoriedad y ejecutividad.

Así, indica que los actos administrativos han sido definidos como aquella expresión de la voluntad de una autoridad o un particular en ejercicio de funciones administrativas que crea, modifica o extingue una situación jurídica y que goza de presunción de legalidad, es decir, que se presume que el acto es dictado conforme a derecho, de modo que debe ser obedecido tanto por las autoridades como

por los particulares mientras no sean anulados por la autoridad competente.

Trascribe el artículo 66 del Código Contencioso Administrativo para indicar que la ejecutoriedad del acto administrativo está directamente relacionada con el principio de legalidad, porque al estar el acto administrativo expedido conforme con el ordenamiento jurídico faculta a la administración para exigir su cumplimiento sin necesidad de acudir a otra autoridad y le permite desplegar todas las medidas que aseguren el cumplimiento de su decisión. Agrega que en particular debió aplicarse el artículo 64 del mencionado estatuto.

IX. RÉPLICA

Los opositores aducen que la denuncia del artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo debía hacerla el sindicato Sinaltradihitexco, pues fue la organización que suscribió la convención colectiva de trabajo, de modo que la empresa sí tiene que tramitar el pliego de peticiones de Sindienka, pues este sindicato ni siquiera existía para el momento en que se firmó el acuerdo con el sindicato mayoritario.

Indican que las resoluciones del Ministerio del Trabajo fueron emitidas como consecuencia de una queja formulada por Sindienka contra la empresa por no negociar el pliego de peticiones, pero las mismas no son una autorización para que el empleador se sustraiga de sus obligaciones constitucionales y legales.

Afirman que si se presentó abuso del derecho en este caso fue por parte de Enka de Colombia S.A., quien despidió a los trabajadores estando amparados por fuero circunstancial. Señalan que hay otros precedentes jurisprudenciales de la Corte Constitucional que fueron tenidos en cuenta por los jueces de instancia para condenar al empleador al reintegro (CC T- 251-2010).

Por último, mencionan que esta Corporación se pronunció frente a la coexistencia de convenciones colectivas de trabajo en una empresa y la forma en que deben ser aplicadas a los trabajadores y refieren las sentencias CSJ SL, 3 jun. 2009, rad. 40428 y CSJ SL 15 mar. 2011, rad. 40416.

X. CONSIDERACIONES

No se discute en sede casacional que: (i) en la empresa Enka de Colombia S.A. existía una convención colectiva de trabajo suscrita con el sindicato mayoritario Sinaltradihitexco, con vigencia entre el 1.º de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, de la cual eran beneficiarios los demandantes; (ii) el 23 de diciembre de 2011 se constituyó en la compañía una agremiación de primer grado denominada Sindicato de Trabajadores de Base de Enka de Colombia S.A. -Sindienka- y los actores fueron socios fundadores; (iii) el 23 de febrero de 2012 esta asociación presentó pliego de peticiones al empleador, quien se negó a iniciar el proceso de negociación bajo el argumento de existir una convención colectiva que los cobijaba; (iv) que esta

respuesta fue comunicada a Sindienka el 12 de marzo de 2012, resaltando que esta incurría en abuso del derecho, y (v) los demandantes fueron despedidos sin justa causa en marzo, abril y mayo de 2012, para lo cual la empresa canceló la indemnización en el mes de octubre siguiente.

Así, la Corte debe determinar si el Colegiado de instancia incurrió en un yerro al pasar por alto que los demandantes eran multiafiliados a Sinaltradihitexco y a Sindienka, que eran beneficiarios de la convención colectiva de trabajo suscrita con la primera organización mencionada, y que la constitución de Sindienka se hizo con la finalidad de lograr una estabilidad laboral indefinida.

Pues bien, para ello, la Sala abordará los siguientes puntos: (i) el derecho a la libertad sindical; (ii) la teoría del abuso del derecho y el fuero circunstancial; (iii) el valor de las decisiones emitidas por la autoridad administrativa en los juicios del trabajo, y (iv) la resolución del caso concreto.

1. El derecho a la Libertad Sindical

Sea lo primero señalar que según el artículo 2.º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT- todos los trabajadores sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, así como la prerrogativa de afiliarse a estas con la sola condición de observar sus estatutos internos. En ello, hay un deber imperativo de las autoridades públicas de abstenerse de

intervenir en la formación de las organizaciones sindicales y en el ejercicio de sus funciones desde que estas actúen en el marco de la legalidad.

Asimismo, los convenios 87, 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- reconocen abiertamente el derecho que asiste a todas las organizaciones sindicales de negociar libremente con los empleadores las condiciones que regirán los contratos de trabajo y del empleo. Esta prerrogativa de igual forma se otorga a todas las agremiaciones sin discriminación alguna y sin importar si pertenecen a los sectores privado o público.

Dichos convenios son el soporte normativo de la *libertad sindical*, entendida en su triple dimensión, derecho de asociación, derecho de negociación y derecho de huelga y que, en términos de la OIT es el pilar esencial de la defensa de cualquier sistema democrático y pluralista. Precisamente la Constitución de la OIT de 1919, la Declaración de Filadelfia de 1944 y la Declaración relativa a los principios y derechos mínimos fundamentales en el trabajo han puesto en el centro del Estado el reconocimiento de la libertad sindical.

Los convenios en referencia han sido objeto de análisis por la Corte Constitucional, que en diversas decisiones ha sostenido que hacen parte del *bloque de constitucionalidad en sentido estricto* por tratarse de convenios que consagran derechos humanos cuya limitación está prohibida en estados de excepción, en los términos del artículo 93 de la Carta Política (C-401-2005, C- 1491-2000 y C- 551-2003).

De modo que estos instrumentos internacionales son un referente necesario en la interpretación judicial y las decisiones que emiten los jueces en la resolución de las controversias deben estar encaminadas hacia los fines y el respeto de las garantías allí contenidas, para lo cual deben armonizarse las disposiciones normativas internas y aquellos.

Ahora, en el marco de la interpretación del Convenio 87, el Comité de Libertad Sindical ha decantado una doctrina de reglas, en cuanto a que: (i) los trabajadores pueden afiliarse de manera libre y voluntaria a cualquier sindicato que estimen conveniente y de hacerlo incluso de manera simultánea a uno de industria y uno de empresa (Decisiones 546 a 548 de la Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical, Sexta Edición, 2018); (ii) asimismo, pueden crear más de una organización sindical por empresa si así lo desean (Decisiones 479 y siguientes *ibidem*), y (iii) cada sindicato tiene la representación de sus afiliados y tiene el derecho a la negociación colectiva, así sea de carácter minoritario, a quienes no se les puede impedir la concertación por las acciones de las asociaciones mayoritarias (Decisiones 545, 1387 a 1393).

En desarrollo de estas directrices del derecho internacional, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de esta Sala de la Corte Suprema de Justicia han adoctrinado que en la libertad sindical se reconoce un valor y un principio fundamental de nuestro ordenamiento jurídico, según el cual

todos los trabajadores pueden fundar las agremiaciones que estimen convenientes, sin autorización o control del Estado, así como la prerrogativa de afiliarse a las que existen sin distinción alguna y el derecho de los sindicatos a representar a sus afiliados, sin importar si son mayoritarios o minoritarios, teniendo cada uno de ellos la legitimidad para proponer conflictos de trabajo.

Nótese que las tres hipótesis normativas de la representación sindical que estaban contempladas en el artículo 26 del Decreto 2351 de 1965 y que se referían a (i) la prohibición de coexistencia de dos o más sindicatos de base, (ii) la representación de los trabajadores en la organización mayoritaria cuando coexistieran una de base y una de gremio o industria y (iii) la representación conjunta de los trabajadores en cabeza de todos los sindicatos que no agrupen a la mayoría de los trabajadores, fueron declaradas inexcusables por la Corte Constitucional al estimar que eran contrarias a los convenios 87 y 98 de la OIT (C-567-2000 y C-063-2008). En efecto, en la primera de las referidas sentencias, el Tribunal constitucional explicó:

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 autodefine 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.

En el presente caso, la prohibición a que se refiere el artículo 26 del Decreto 2351 de 1965, como se observa pugna, de manera abierta, con las normas constitucionales ya mencionadas, por lo que la Corte habrá de declarar su inexistencia.

Asimismo, para excluir del ordenamiento jurídico la representación sindical en cabeza de los sindicatos mayoritarios cuando coexisten asociaciones de industria o gremio y de base, en la sentencia C-063-2008, la Corte Constitucional señaló:

La disposición acusada consagra que, cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa. Se trata de una norma que reconoce al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de una empresa, es decir, reconoce al sindicato más representativo, bien sea de base, gremial o de industria, para todos los efectos de la contratación colectiva.

En efecto, la disposición demandada le atribuye al sindicato mayoritario, de manera exclusiva, la plenitud de las facultades reseñadas en el Código Sustantivo del Trabajo, es decir, está autorizado para presentar pliegos de peticiones, designar dentro de sus propios miembros la comisión negociadora del pliego y nombrar conciliadores y árbitros; y, en caso de existir convención colectiva que regule las condiciones de los asociados, está autorizado para denunciarla.

Cabe recordar, que si bien el derecho de sindicación y el de negociación colectiva son cuestiones diferenciadas, pudiendo admitir éste último restricciones, de conformidad con lo previsto en la Constitución, art. 55 y el Convenio 98 de la OIT., el impedimento absoluto a los sindicatos minoritarios, de negociar colectivamente, no atiende los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y vulnera no solo el derecho de negociación colectiva sino también el

de libertad sindical, eje fundamental de los derechos de los trabajadores, como pasa a explicarse.

Cabe recordar, que el derecho de asociación sindical comprende la garantía de autonomía de las organizaciones sindicales, para lo cual se les deben brindar las condiciones indispensables a fin de que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. En dicha medida, el derecho de los trabajadores de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo, como elemento esencial de la libertad sindical, implica la autonomía de las organizaciones sindicales para presentar pliegos de peticiones y de negociarlos de manera libre, a través de sus propios representantes.

Derecho de negociación colectiva que debe ser posibilitado a toda clase de categorías de organizaciones sindicales, de conformidad con el Convenio 154 de la OIT, que radica en cabeza de los Estados partes el deber de adoptar medidas dirigidas a fomentar la negociación colectiva, y aunque no especifica cuales medidas, si deja una amplia libertad de configuración en cabeza de los órganos estatales responsables para el cumplimiento de dichos propósitos.

Si bien, ciertas reglas y prácticas pueden facilitar el desarrollo de la negociación colectiva y contribuir a promoverla, como la de reconocer al sindicato más representativo para los efectos de la contratación colectiva, de conformidad con el Convenio 154 y la Recomendación 163, ambos de la OIT, tal finalidad debe llevarse pero salvaguardando la autonomía de las organizaciones sindicales y sin vulnerar la Constitución.

En el caso de análisis, al disponer el legislador que la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la negociación colectiva, corresponderá al sindicato mayoritario, hace un reconocimiento al sindicato mayoritario para todos los efectos citados, con lo cual, su finalidad parecería ajustarse a los propósitos constitucionales de garantizar la negociación colectiva tomando una medida que parecería contribuir a su promoción y fomento. Sin embargo, no atiende al principio de proporcionalidad, cuando dicho propósito se lleva a cabo a costa del sacrificio de la autonomía de los sindicatos minoritarios, vulnerándoles sus derechos constitucionales de negociación colectiva y libertad sindical; y afectando además, de manera indirecta, a los sindicatos de industria cuando éstos agrupan a la minoría de los trabajadores de una empresa, pues se desfavorece que la negociación colectiva se lleve a cabo por dicha categoría de sindicato y con ello que la contratación colectiva se amplíe a otros niveles.

También la Corte Constitucional excluyó del ordenamiento jurídico la prohibición del artículo 360 del

Código Sustantivo del Trabajo, relativa a que un trabajador sea miembro de manera simultánea de varios sindicatos de la misma clase o actividad, pues estimó que esta es contraria a la libertad sindical (C-797-2000). En esta providencia, indicó:

Según el artículo 360 se prohíbe ser miembro a la vez de varios sindicatos de la misma clase o actividad.

La prohibición mencionada no tiene justificación constitucional por las razones que se explican a continuación:

- *En consideración a las clases de sindicatos que pueden organizarse según el art. 356, la norma indicaría que una persona no puede al mismo tiempo ser miembro de dos sindicatos de base, gremiales, de industria o de oficios varios.*
- *Como en una empresa sí pueden existir dos o mas sindicatos de base según lo decidió la Corte al declarar inexistente en la sentencia C-567/2000 los numerales 1 y 3 del art. 26 del decreto legislativo 2351 de 1965, el trabajador en ejercicio de la libertad positiva de asociación puede afiliarse a los sindicatos de base existentes en ellas. También puede hacerlo, por consiguiente, cuando se trata de dos o mas empresas y se presenta la coexistencia de contratos.*
- *En el evento de dos sindicatos gremiales o de industria, en principio, no existe impedimento para que el trabajador haga parte de ellos, en el evento de que el trabajador pertenezca al gremio o industria correspondientes.*
- *En el caso de los sindicatos de oficios varios, los requisitos señalados para su existencia excluyen per se la existencia de éstos en un mismo lugar, pues la letra d) del art. 356 dice que esta clase de sindicatos “sólo pueden formarse en los lugares en donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requeridos para formar uno gremial, y sólo mientras subsista dicha circunstancia”, lo cual es explicable.*
- *Por lo demás, la restricción carece de efectos jurídicos prácticos, en la medida en que no existe ningún tipo de consecuencia jurídica o sanción, toda vez que la preceptiva demandada ni ninguna otra establecen sanción al trabajador que la desconoce.*

Aparte de lo expresado, considera la Corte, que según el Convenio 87 de la OIT y lo establecido en el art. 39, una restricción de esta naturaleza viola el derecho de la libertad sindical, por la circunstancia de que no existe razón objetiva y seria, y legítima (sic)

desde el punto de vista constitucional que justifique la referida disposición.

En razón de las consideraciones precedentes, el artículo 360 será declarado inexistente.

En armonía con los anteriores precedentes jurisprudenciales constitucionales, esta Corporación también ha indicado que en virtud justamente de las decisiones de declaratoria de inexistencia de los artículos 357 y 360 del Código Sustantivo del Trabajo, es factible que los trabajadores se afilién a varios sindicatos y, por ende, se pueda presentar legítimamente la multiafiliación sindical. Ello, en la medida que en una misma empresa pueden coexistir varias organizaciones sindicales de base y de industria cada una con la capacidad de representar a sus afiliados (CSJ SL3491-2019, CSJ SL2873-2019 y CSJ SL1983-2020).

En esta última decisión se expuso:

Precisamente, en la sentencia de anulación del 29 de abril de 2008, rad. 33988, la Corte efectuó un estudio profuso sobre dichos temas, y en cuanto a lo que interesa en el sub judice, se dijo:

(...) Para abordar tales temas debe empezar la Corte por precisar que en la actualidad los trabajadores pueden ser afiliados a diversas organizaciones sindicales, ya que la prohibición que al respecto disponía el artículo 360 del C. S. del T., desapareció como consecuencia de la declaración de inexistencia que sobre dicho precepto profirió la Corte Constitucional en la sentencia C-797 de 2000.

Por tanto, aun cuando es viable jurídicamente que un trabajador pueda ser parte de varios sindicatos, en caso de que existan diversas convenciones colectivas suscritas por las organizaciones que integra, y de las cuales un mismo trabajador sea beneficiario de todas ellas, ello no significa que pueda aprovecharse simultáneamente de cada una, pues la libertad sindical debe entenderse para tales efectos, como que el asalariado debe escoger entre los distintos convenios aquel que mejor le convenga a sus intereses económicos, ello con el fin de evitar que el trabajador reciba duplicidad o más beneficios convencionales.

Así, la Sala ha establecido que los sindicatos pueden promover autónomamente procesos de negociación colectiva, con independencia de si en la empresa existe una convención colectiva suscrita con otro organismo sindical (CSJ SL 33998, 29 abr. 2008, CSJ SL 50795, 28 feb. 2012, CSJ SL4865-2017 y CSJ SL1983-2020), pues la pluralidad convencional al interior de una compañía está también permitida y a esta no pueden oponerse meros argumentos de conveniencia. Ello amparado así mismo por las directrices del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

En tal sentido, la Corporación ha indicado que así exista una convención colectiva de trabajo con un sindicato mayoritario, esto no puede ser un obstáculo para que se active un nuevo conflicto colectivo con organizaciones de carácter minoritario *«en la medida que, con independencia de si sus afiliados tienen la calidad de multiafiliados, cada sindicato puede promover una negociación colectiva y pretender la suscripción de un acuerdo colectivo»* (CSJ SL3491-2019). Por tanto, no es necesario que el instrumento colectivo con la organización de trabajadores mayoritaria sea denunciado para que surja el conflicto colectivo con una de carácter minoritario.

En todo caso, en este punto es preciso indicar que lo anterior no implica que los trabajadores multiafiliados a varias organizaciones sindicales puedan beneficiarse de todas las convenciones colectivas de trabajo o extraer de cada

una de ellas una parte para construir un tercer estatuto convencional. Al respecto, la Corte ha señalado que si bien los trabajadores pueden afiliarse a varios sindicatos, tienen el deber de escoger de todas las convenciones vigentes, aquella que prefieran o que más interactúe con sus intereses, en cuyo caso esta les aplicará íntegramente (CSJ SL4865-2017, CSJ SL4458-2018 y CSJ SL1983-2020); en otros términos, no es posible la duplicidad de beneficios convencionales.

En síntesis, en nuestro ordenamiento el derecho a la libertad sindical implica: (i) la multiafiliación 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.

2. La teoría del abuso del derecho y el fuero circunstancial

El artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 contempla una garantía especial para el derecho a la negociación colectiva, en el sentido que los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser

despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto colectivo.

Según la jurisprudencia de la Sala, la finalidad esencial de esta norma 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. Por otro lado, le permite a los trabajadores plantear reivindicaciones laborales sin temor a ser despedidos. En tal sentido, el fuero circunstancial sienta las bases para que los interlocutores sociales entablen diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa, sin temor a represalias»* (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). En la providencia anteriormente citada, la Sala explicó:

*Pues bien, conviene recordar que el diferendo colectivo nace con la presentación del pliego de peticiones al empleador, bien sea por parte de la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados, hecho que trae consigo una serie de obligaciones para los actores de la relación laboral. De un lado, para el empleador, la de dar inicio a la etapa de arreglo directo y recibir a los representantes del sindicato o grupo de trabajadores en los plazos estipulados en el artículo 433 del Estatuto Laboral; por el otro, para estos últimos, la de realizar todas las gestiones administrativas –artículo 433, numeral 2.º *ibidem*– y judiciales que estén a su alcance con el fin de promover el inicio de las*

conversaciones de arreglo directo e impulsar el proceso de negociación.

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 S11983-2020).

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.

Así, corresponde al juez del trabajo revisar en cada caso particular si los titulares de los derechos están efectuando

un ejercicio indebido para lograr beneficios ajenos a los fines mismos que estos pretenden, pues, se reitera, solo las particularidades sustanciales permitirán determinar si hay o no abuso del derecho en un caso particular (CSJ SL, 1 mar. 2011, rad. 46175).

Por tanto y para responder a los reparos de la censura, 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 multiafiliación 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.

En síntesis, debe señalarse que los trabajadores pueden ser beneficiarios de la estabilidad laboral por fuero circunstancial derivada de la presentación de un pliego de

peticiones, y que hagan a través de las diversas organizaciones sindicales existentes en una empresa, desde que ello, por supuesto, no implique un verdadero abuso del derecho o no desfigure los fines de la libertad sindical.

3. Valor de las decisiones emitidas por la autoridad administrativa en los juicios del trabajo

El artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social dispone que el juez no está atado a tarifa legal de pruebas y formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de los elementos de juicio que se alleguen al proceso y atendiendo las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal de las partes.

En dicha perspectiva, si bien los actos administrativos expedidos por la autoridad administrativa del trabajo dentro del ámbito de sus facultades -artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo- gozan de la presunción de legalidad, ello no comporta que el contenido que de ellos se deriva ate de manera inexorable al juez del trabajo y de la seguridad social, quien para resolver las controversias y formar su convencimiento puede apoyarse en ellos o en otros medios de convicción.

Esta libertad de apreciación de las pruebas por parte del juez del trabajo en modo alguno implica un desconocimiento de la presunción de legalidad de los actos

administrativos, pues dependiendo de las condiciones particulares llegará a sus conclusiones otorgando un peso específico a cada elemento de juicio, salvo que la ley exija una prueba determinada para acreditar los hechos. Por tanto, el contenido de las decisiones de la autoridad administrativa no ata inexorablemente las decisiones del juez del trabajo.

4. Análisis del caso concreto.

En el presente asunto, la Corte de entrada advierte que el Tribunal no incurrió en los yerros o desatinos que le endilga la censura, por las razones que se exponen a continuación.

En primer lugar, porque no desconoció que los demandantes eran beneficiarios de la convención colectiva de trabajo suscrita entre el sindicato mayoritario Sinaltradihitexco, cuya vigencia comprendía entre el 1.º de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012. Contrario a ello, este supuesto fáctico fue justamente uno de los fundamentos de su decisión.

Y aunque en su sentencia el juez plural no se refirió expresamente a que los demandantes tenían una multiafiliación sindical, dado que estaban afiliados simultáneamente al sindicato mayoritario Sinaltradihitexco y a la organización de base Sindienka según la prueba documental denunciada (f.º 337 a 339), ello no logra quebrantar la decisión de segundo grado, pues como se explicó, el ejercicio de la libertad sindical permite que los

trabajadores puedan afiliarse a varias organizaciones sindicales de manera simultánea, entre ellas, un sindicato de industria y uno de base, sin que ello implique en sí mismo un abuso del derecho.

En segundo lugar, el Colegiado de instancia tampoco cometió yerro en la definición de la controversia, por cuanto si bien los demandantes eran beneficiarios de la convención colectiva suscrita con el sindicato mayoritario, cuya vigencia comprendía hasta el 31 de diciembre de 2012, ello no constituía un obstáculo para que fueran beneficiarios de la garantía de fuero circunstancial derivada del conflicto colectivo que surgió con la presentación del pliego de peticiones el 23 de febrero de 2012 que efectuó el nuevo sindicato de base Sindienka y en el cual los actores eran socios fundadores. Nótese que el ordenamiento jurídico garantiza no solo la multiafiliación sindical, sino la pluralidad de sindicatos y la autonomía de estos en la contratación colectiva, por lo que Sindienka no estaba obligada a denunciar la convención suscrita con Sinaltradihitexco.

En consecuencia, los demandantes podían ser beneficiarios legítimamente del fuero circunstancial generado con ocasión del pliego de peticiones que presentó Sindienka el 23 de febrero de 2012, cuando cursaba la vigencia de la convención celebrada con el sindicato mayoritario y, por tanto, no podía efectuarse el despido sin justa causa que realizó la empresa cuando se encontraba activo el conflicto colectivo con el sindicato de base; y así la

empresa se hubiese negado a negociar, bajo el criterio que no tenía que hacerlo.

En ese sentido, tampoco le asiste razón a la censura en cuanto afirma que no estaba obligada a negociar el pliego de peticiones de Sindienka en virtud de las decisiones emitidas por el Ministerio del Trabajo, pues debe indicarse que todo empleador en el país está obligado a los mandatos de los tratados internacionales, la Constitución y la ley en materia de las relaciones laborales, sin que se pueda excusar en el contenido de los actos administrativos.

Conforme lo anterior, la Corte no advierte que el ejercicio de la libertad sindical en el presente asunto constituya un abuso del derecho de los trabajadores, quienes simplemente eran afiliados a la organización mayoritaria y formaron luego un sindicato de base que promovió legítimamente un conflicto colectivo del trabajo y, por ende, a partir de este los trabajadores quedaron cobijados por la garantía del fuero circunstancial.

En este punto, la Sala destaca que ninguna de las pruebas denunciadas por la recurrente evidencia que haya una extralimitación en el ejercicio de los derechos por parte de los demandantes y no encuentra soporte alguno para establecer que estos buscaron prolongar de manera indefinida la estabilidad por fuero circunstancial, en detrimento de las facultades del empleador, incurriendo en abuso del derecho. Se reitera que la extralimitación en el ejercicio de los derechos debe ser un asunto suficientemente

acreditado en el plenario a fin de formar el convencimiento en el juez sobre que la libertad sindical excedió sus propios fines.

En efecto, el pliego de peticiones que presentó Sindienka el 23 de febrero de 2012 (f.º 289 a 294) no acredita dichas circunstancias de abuso del derecho sino solamente el contenido de las aspiraciones económicas que este sindicato de base requirió al empleador. Igualmente, respecto a la contestación de la demanda (f.º 150 a 164) la empresa no justificó por qué dicha pieza procesal fundamenta sus argumentos; como tampoco se desprende de la certificación de folios 337 a 339 sobre la multiafiliación, como ya se explicó.

De modo que la tesis sobre el abuso del derecho que expuso la empresa en las instancias y en sede casacional está huérfana de prueba, por lo que el Tribunal no cometió los errores fácticos que se le endilgan.

En el anterior contexto, los cargos no prosperan.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la recurrente. Como agencias en derecho se fija la suma de \$8.800.000, que se incluirá en la liquidación que el juez de primera instancia haga, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el 25 de septiembre de 2014, en el proceso ordinario laboral que promueven **MARIO DE JESÚS MARTÍNEZ CARMONA, GERMÁN CARMONA MADRID y MARTÍN ELÍAS HIGUITA LÓPEZ** contra **ENKA DE COLOMBIA S.A.**

Costas como se señaló en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

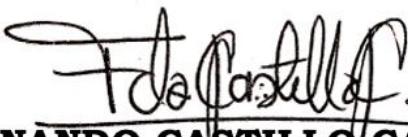


OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR

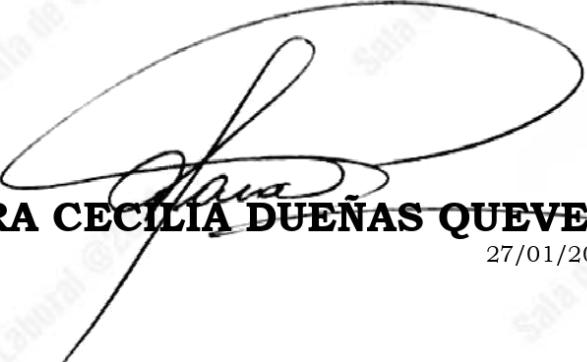
Presidente de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

27/01/2021



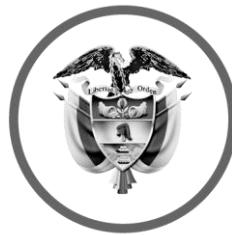
LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



JORGE LUIS QUIROZ ÁLEMAN



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Magistrado ponente

SALVAMENTO DE VOTO

Recurso Extraordinario de Casación

Radicación n.º 70830

Acta 3

Referencia: demanda promovida por **MARIO MARTÍNEZ CARMONA, GERMÁN CARMONA MADRID y MARTÍN ELÍAS HIGUITA LÓPEZ** contra **ENKA DE COLOMBIA S.A.**

Con el acostumbrado respeto por las decisiones mayoritarias de la Sala, en este especial asunto, me aparto de la postura tomada en la presente providencia en donde se dispuso no casar la sentencia condenatoria del Tribunal, y que amparó a los trabajadores con fuero circunstancial, por las razones que paso a explicar.

En la providencia de la que me aparto, la Sala mayoritaria dijo:

[...] el simple ejercicio de las garantías mínimas de la libertad sindical contempladas como parte del bloque de

constitucionalidad y relativas a la multiafilación 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 [...].

Con base en lo anterior, se concluyó que los trabajadores pueden ser beneficiarios de la estabilidad laboral por fuero circunstancial derivada de la presentación de pliego de peticiones, que hagan las diversas organizaciones sindicales existentes en una empresa, desde que ello no implique un verdadero abuso del derecho o no desfigure los fines de la libertad sindical.

En el asunto bajo examen, es un hecho indiscutido que los demandantes eran afiliados a las organizaciones sindicales Sinaltradihitexco con quien la empresa tenía suscrita convención colectiva vigente entre el 1.^º de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, y a Sindienka, última que presentó pliego de peticiones a la empleadora el 23 de febrero de 2012, frente a lo cual la enjuiciada comunicó su negativa de iniciar la negociación, siendo despedidos los accionantes el 12 y 13 de marzo de 2012, cancelándose la respectiva indemnización.

Sobre este particular, debo precisar que si bien en principio podría pensarse, que la presentación del pliego de peticiones por parte de Sindienka daría lugar al amparo consagrado en el artículo 25 del Decreto 2351/65, frente a los afiliados de dicha agremiación que dio lugar al conflicto

colectivo; sin embargo, no puede pasarse por alto que los accionantes también pertenecen al sindicato Sinaltradihitexco existente al interior de la convocada a juicio, y por la misma razón, también son beneficiarios de la convención colectiva suscrita entre dicha sociedad y esta última organización sindical, la que se encontraba vigente para la data del despido, de suerte que para cuando se presentó el pliego de peticiones aquel acuerdo extralegal se encontraba rigiendo las relaciones laborales.

En este contexto, la circunstancia de beneficiarse para aquella data -12 y 13 de marzo de 2012- de la convención colectiva de trabajo existente al interior de la llamada a juicio y suscrita con Sinaltradihitexco, no permitía que surgiera a su favor la figura del fuero circunstancial, puesto que ello significaría una duplicidad de beneficios en forma simultánea y que provienen o tienen origen en fuentes extralegales diferentes, esto es, el convenio existente con Sinaltradihitexco, y el pliego de peticiones presentado por Sindienka, que dio lugar al conflicto colectivo con la hoy accionada.

De aceptarse tal multiplicidad de beneficios extralegales, podría constituir un abuso del derecho por parte de los trabajadores, lo que de paso atentaría contra la paz laboral que debe prevalecer al interior de la empresa, y de contera, permitir un carrusel sindical, lo que entre otras cosas no se ajusta al objetivo previsto en el artículo 1 del CST, como es el de «*[...] lograr la justicia en las*

relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social».

En este orden, con total independencia de que resulta legal la coexistencia de instrumentos colectivos al interior de una misma sociedad, y de que cada organización sindical tiene derecho a ser representada, y por ello, puede adelantar ante el empresario válidamente un conflicto colectivo de trabajo hasta su culminación en forma autónoma e individual, dando lugar a la existencia de más de una convención colectiva de trabajo en una misma empresa, o en su defecto, la expedición de un laudo arbitral, ello en manera alguna puede significar o implicar que los trabajadores promotores del conflicto puedan resultar beneficiados de varios instrumentos colectivos, en virtud de la afiliación a diversas organizaciones, puesto que sin duda alguna tal duplicidad de prebendas extralegales está proscrita y no corresponde a la filosofía de las normas que protegen libertad de sindicación, negociación colectiva, y que propenden por la pluralidad de convenciones y de sindicatos.

En mi prudente juicio, resulta claro que tanto nuestra legislación laboral, como la normativa internacional que consagran estos derechos, y que constituyen su piedra angular, propenden por un orden justo, armónico y equilibrado entre empresarios y trabajadores, sin que pueda entonces utilizarse o abusar de tales prerrogativas que conduzcan, se itera, a una duplicidad de beneficios, restricción que tampoco conlleva a sostener que constituye

una transgresión de esas prerrogativas constitucionales y legales.

Al respecto, resulta pertinente traer a colación lo sostenido por la Sala en la sentencia CSJ SL, 29 abr. 2008, rad. 33988, reiterada en la CSJ SL2873-2019, en donde se puntuó:

[...] debe empezar la Corte por precisar que en la actualidad los trabajadores pueden ser afiliados a diversas organizaciones sindicales, ya que la prohibición que al respecto disponía el artículo 360 del C. S. del T., desapareció como consecuencia de la declaración de inexequibilidad que sobre dicho precepto profirió la Corte Constitucional en la sentencia C-797 de 2000.

Por tanto, aun cuando es viable jurídicamente que un trabajador pueda ser parte de varios sindicatos, en caso de que existan diversas convenciones colectivas suscritas por las organizaciones que integra, y de las cuales un mismo trabajador sea beneficiario de todas ellas, ello no significa que pueda aprovecharse simultáneamente de cada una, pues la libertad sindical debe entenderse para tales efectos, como que el asalariado debe escoger entre los distintos convenios aquel que mejor le convenga a sus intereses económicos, ello con el fin de evitar que el trabajador reciba duplicidad o más beneficios convencionales. (Negrillas fuera del texto original).

[...]

*[...] debe reiterar la Corte que los trabajadores no pueden recibir duplicidad o multiplicidad de beneficios, sino sólo aquellos de la convención que libremente escojan y que mejor les convenga a sus intereses económicos, pues la amplitud que hoy les ofrece la legislación positiva no puede convertirse en una carga excesiva para los empleadores, destacando que de acuerdo al artículo 1º del C. S. del T., la finalidad del estatuto sustantivo laboral es el de lograr “**la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social**”, principio que se vería afectado y vulnerado si se permitiese la aplicación de todos los convenios colectivos de trabajo en su integridad a un trabajador que es afiliado a las varias organizaciones sindicales que suscribieron tales acuerdos. (...) (Negrillas con el original)».*

En similar sentido, se pronunció esta Corte en la sentencia CSJ SL2657-2019, en la que se dijo:

*[...] se tiene que de vetusta tiene adoctrinado esta Corte que si bien es viable jurídicamente que un trabajador pueda ser parte de varios sindicatos, en caso de que existan diversas convenciones colectivas suscritas por las organizaciones que integra, y de las cuales un mismo trabajador sea beneficiario de todas ellas, **ello no significa que pueda aprovecharse simultáneamente de cada una, pues la libertad sindical debe entenderse para tales efectos, como que el asalariado debe escoger entre los distintos convenios aquel que mejor le convenga a sus intereses económicos, ello con el fin de evitar que el trabajador reciba duplicidad o más beneficios convencionales.** (Negrillas fuera del texto original).*

*Entonces, se exhibe palmar que los trabajadores **no pueden recibir duplicidad o multiplicidad de beneficios**, sino sólo aquellos de la convención que libremente escojan y que mejor les convenga a sus intereses económicos, pues la amplitud que hoy les ofrece la legislación positiva no puede convertirse en una carga excesiva para los empleadores.*

Tal criterio, también se ha sostenido en las sentencias, CSJ SL4063-2019, CSJ SL1740-2019, CSJ SL3430-2018, CSJ SL4865-2017, entre otras.

En este orden, contrario a lo expuesto en la providencia por la Sala mayoritaria, no hay lugar a señalar que en casos como el que nos ocupa, procede el amparo por fuero circunstancial, se itera, por cuanto los afiliados no pueden pretender beneficiarse tanto de la convención vigente en la empresa, como de las prerrogativas que surgen con la presentación del pliego de peticiones por parte de otra agremiación sindical a la que también pertenecen.

Concluir lo contrario, podría entonces conllevar a que la activación de un conflicto colectivo constituya la excusa perfecta para otorgárseles a los trabajadores, a más de los beneficios de los que ya gozan como afiliados de otra convención, los de estabilidad laboral en forma injustificada, lo que se insiste, conlleva a concederles una multiplicidad de beneficios, y de contera un carrusel sindical, lo que sin duda alguna, puede conducir a que se permita un abuso del derecho de asociación o se desnaturalice el mismo (STL11552-2019, que reiteró la STL21280-2009).

Tal razonamiento no significa en manera alguna, que se contraponga a los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva protegidos constitucionalmente y por la normatividad internacional, puesto que la declaratoria de la inexistencia del amparo foral, en este caso en particular, no es óbice ni constituye un impedimento para que exista válidamente un conflicto colectivo, a pesar de existir otro acuerdo extralegal vigente al interior de la enjuiciada, mucho menos se opone a la posibilidad de coexistencia de una pluralidad de convenciones o de sindicatos; lo que se pretende resaltar, es que ante situaciones especiales como la del *sub examine*, no puede otorgarse el amparo por fuero circunstancial, y un aprovechamiento simultaneo e irregular de varios convenios, pues ello resulta alejado de la teleología de esta figura jurídica.

Acorde con los anteriores argumentos, considero entonces procedía casar el fallo fustigado, en tanto que no

había lugar a otorgar el amparo foral reclamado por los a del litigio.

En los anteriores términos, dejo consignada mi discrepancia.



GERARDO BOTERO ZULUAGA
Magistrado