

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.
SALA LABORAL



CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO
Ponente

Bogotá D.C., treinta y uno (31) de octubre del dos mil veinticinco (2025)

DEMANDANTE:	Sindicato de Trabajadores de la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano- SINTRATADEO
DEMANDADO:	Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano
TIPO DE PROCESO	Ordinario Laboral
DECISIÓN:	Confirma sentencia.
Radicado	11001310501320210004101 11001310501320210004101

La Sala Tercera de Decisión Laboral, conformada por las Magistradas **Elvia Bibiana Guarín García, Luz Marina Ibáñez Hernández, y la ponente Claudia Angélica Martínez Castillo**, se reunió para resolver los recursos de apelación interpuestos por la parte la parte demandante y la demandada frente a la decisión adoptada por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá D.C. en el proceso de la referencia.

Una vez agotado el procedimiento previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala profiere, por escrito, la siguiente:

SENTENCIA EN SEGUNDA INSTANCIA.

I. ANTECEDENTES:

1.1 PRETENSIONES.

El Sindicato de Trabajadores de la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano- SINTRATADEO interpuso demanda ordinaria laboral en contra de la Universidad Jorge

Tadeo Lozano con el fin de que se declare que todos los trabajadores que laboran en la universidad disfrutan de los mismos beneficios contenidos en la convención colectiva de trabajo celebrada entre las partes, y que en razón de ello, debe retener la cuota sindical a los trabajadores no sindicalizados, por ser beneficiarios de la convención colectiva.

En consecuencia, solicita se condene al pago retroactivo de las cuotas sindicales dejadas de percibir a título de perjuicios materiales en la suma de \$440.098.279 y las que en adelante se causen; perjuicios morales en 100 smlmv, más la indexación de las sumas objeto de condena (pág.5, pdf.09, C01)

1.2 HECHOS.

En respaldo de sus pretensiones la parte demandante narró que el sindicato obtuvo por primera vez su personería jurídica el 16 de julio de 1975, fecha a partir de la cual han negociado las condiciones laborales con la entidad demandada a través de diversas convenciones colectivas de trabajo, siendo la última la celebrada para el período 2018-2020.

Narró que la universidad implementó los mismos beneficios pactados en las convenciones colectivas haciéndolos extensivos a los trabajadores no sindicalizados, sin efectuarles el descuento de la cuota sindical, a pesar de que reciben prerrogativas idénticas a los sindicalizados, entre las cuales se encuentran: seguro de vida, quinquenios, incentivo de productividad, póliza de servicios funerarios, descanso remunerado de Semana Santa y vacaciones colectivas, estabilidad laboral y librería.

Aseveró que esta extensión de los beneficios sindicales a los trabajadores no sindicalizados ha desestimulado la afiliación al sindicato y generado una pérdida significativa de ingresos por cuotas sindicales; a pesar de las solicitudes del sindicato para que se reconozcan y paguen estas cuotas de forma retroactiva, la universidad sostiene que estos beneficios son otorgados por mera liberalidad y no constituyen una extensión de la convención colectiva. (págs.1-5, pdf.09, ídem)

II. TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA:

La demanda correspondió por reparto al Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá D.C., despacho que, dispuso su admisión y notificación a la demandada mediante auto del 6 de diciembre de 2021. (pdf.11, ídem)

2.1 CONTESTACIÓN DE DEMANDA.

La **Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano** al contestar la demanda, se opuso a las pretensiones; en cuanto a los hechos, tuvo por ciertos los relativos a la fecha en la cual el sindicato obtuvo su personería, las múltiples convenciones colectivas que ha suscrito con la organización, siendo la última la vigente para los años 2018-2020, en la que no se acordó aplicarla al personal no sindicalizado, aceptó que en el acuerdo se consignaron los siguientes beneficios: el seguro de vida, pago de quinquenios, incentivo de productividad, póliza de servicios funerarios, descanso remunerado de semana santa y vacaciones colectivas, estabilidad laboral y librería.

Igualmente dijo que el 4 de marzo de 2019, el sindicato le solicitó el reconocimiento y pago de la cuota sindical por los trabajadores no afiliados que recibían los mismos beneficios convencionales; ante esto, la Universidad, el 21 de marzo de 2019, respondió negativamente a ese reclamo y al elevado el 14 de marzo de 2019, referente a la información financiera sobre los pagos de beneficios convencionales a trabajadores no sindicalizados; precisó que descuenta a los trabajadores sindicalizados el 1% de su salario por concepto de cuota sindical.

Señaló que, no extendió los beneficios convencionales a los trabajadores no sindicalizados, sino que otorgó iguales beneficios a todos los empleados para lograr un buen clima laboral, mejorar la calidad de vida del personal de la empresa y preservar el derecho a un trato igual entre todos los trabajadores, sin distinción alguna. Para derruir las pretensiones, propuso las excepciones de inexistencia del derecho reclamado, buena fe, pago y prescripción. (pdf.14, ídem)

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

Una vez cerrado el debate probatorio y escuchados los alegatos de las partes, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá D.C., profirió sentencia el 25 de julio de 2024 (pdf.40, C01), en la que resolvió:

PRIMERO: Declarar que la demandada fundación universitaria de Bogotá, Jorge Tadeo Lozano, ha incurrido en prácticas antisindicales en contra del Sindicato de Trabajadores de la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, por lo que se la requiere para que se abstenga de continuar con ello, por las razones antes expuestas.

SEGUNDO: CONDENAR a la demandada, Fundación Universitaria de Bogotá Jorge Tadeo Lozano a pagar al Sindicato de Trabajadores de la Fundación Universitaria de Bogotá, Jorge Tadeo Lozano, el valor de 40 SMLMV

a la fecha del pago, como perjuicios morales por la conducta antes de indicar desplegada en contra de la organización sindical conforme a lo antes expuesto en las consideraciones que anteceden.

TERCERO: ABSOLVER a las demandadas de las demás pretensiones incoadas en su contra.

CUARTO: Declarar no probadas las excepciones propuestas.

QUINTO: CONDENAR en costas a la demandada, incluyéndose como agencias en derecho en esta instancia en favor de la parte actora la suma de \$6.000.000.

Para arribar a esa conclusión señaló que la entidad accionada no logró demostrar que los beneficios señalados por la parte demandante son diferentes o inferiores a los pactados en la convención colectiva, por el contrario, indicó que, la universidad actuó de manera caprichosa y arbitraria al igualar los beneficios de la convención colectiva a los no sindicalizados, afectando negativamente al sindicato tanto en términos de afiliación como económicamente.

Precisó que la demandada allegó con la contestación de la demanda la relación de los beneficios otorgados al personal no sindicalizado desde 2015, y a partir de dicha fecha, señaló que había operado la conducta antisindical.

En cuanto a los perjuicios materiales, indicó que la parte demandante debía demostrarlos, para ello, consideró necesario acreditar el número de trabajadores no sindicalizados a quienes la demandada otorgó los beneficios pactados en las convenciones colectivas de trabajo, así como el valor del salario devengado para determinar el porcentaje de la cuota sindical destinada a la organización sindical. Estos aspectos no fueron acreditados en el proceso, lo que, a su juicio, hizo imposible determinar el valor de las sumas reclamadas como perjuicios materiales.

Finalmente, para verificar la responsabilidad de la accionada, citó el principio general del derecho según el cual quien sufre un daño antijurídico tiene derecho a repararlo, pero adujo que, en este caso, la falta de pruebas concretas sobre los perjuicios materiales impidió establecer una condena en este sentido.

Por otro lado, señaló que es totalmente procedente la reclamación de perjuicios morales por parte de la organización sindical, la cual, como persona jurídica de derecho privado, tiene la facultad para reclamar perjuicios morales y materiales que le causen, en este caso, el empleador demandado, citando la sentencia SL 3597 de 2020 para respaldar la

procedencia de la reclamación de perjuicios morales por parte de la organización sindical, en ese sentido, evaluó el daño causado al sindicato y determinó que la indemnización de 40 SMLMV era adecuada para compensar los perjuicios morales sufridos con las prácticas antisindicales.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

Parte demandante:

Inconforme con la decisión de primera instancia, la apoderada de la asociación demandante interpuso recurso de apelación, solicitó la revocatoria parcial de la sentencia de primera instancia, en lo relacionado con los perjuicios materiales. Argumentó que no era necesario aportar un listado de los trabajadores no sindicalizados con sus salarios para determinar el valor de las cuotas sindicales, ya que la cuota sindical está establecida estatutariamente en el 1% del salario de los trabajadores.

Parte demandada:

Por su parte, la demandada señaló que, contrario a lo decidido por la primera instancia, no ha atentado contra los derechos de la asociación sindical y siempre ha sido respetuosa y garante de ellos. Sostuvo que los beneficios otorgados a los no sindicalizados tienen un fundamento legal y buscan mejorar las condiciones de todos los trabajadores, por lo que, la extensión de beneficios no constituye una actuación fuera del marco legal y que la resolución del Ministerio del Trabajo de 2015 ya resolvió este problema jurídico, concluyendo que no hubo conductas atentatorias contra el derecho sindical.

También cuestionó la falta de pruebas contundentes por parte del sindicato para demostrar la lesión a sus derechos y solicitó que se revoquen las condenas por prácticas antisindicales y perjuicios morales.

V. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

Admitido el recurso de apelación, dentro del término de traslado, las partes presentaron alegatos así:

La **organización demandante** reiteró los argumentos expuestos en la primera instancia, solicitando se confirme la decisión de declarar que la universidad ha incurrido en prácticas antisindicales, la condena por perjuicios morales y costas y se revoque la absolución respecto de los perjuicios materiales porque, a su juicio, están representados en las cuotas

sindicales dejadas de percibir desde el 2015 (pdf. 06, C02).

La **Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano**, presentó sus alegaciones dentro de la oportunidad legal, argumentando que no se ha demostrado la existencia de prácticas antisindicales ni perjuicios morales, y que los beneficios otorgados a los trabajadores no sindicalizados están dentro del marco legal y no afectan negativamente al sindicato, en consecuencia, solicitó la revocatoria de las condenas impuestas en el fallo recurrido. (pdf. 07, ídem)

VI. CONSIDERACIONES DE LA SALA

6.1 PRESUPUESTOS PROCESALES Y ALCANCE DEL RECURSO

Conoce el recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, de conformidad con lo señalado en los artículos 66 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. No se observan causales de nulidad de lo actuado en el proceso y se encuentran reunidos los presupuestos procesales de capacidad para ser parte en cabeza de la organización sindical, toda vez que se reclaman derechos que le son propios como es el reclamo de las cuotas sindicales y los perjuicios derivados de la falta de pago, igualmente la demandada también tiene capacidad por cuanto es un sindicato de empresa, el juez laboral es competente para definir el litigio de naturaleza jurídica y la demanda estuvo en debida forma.

6.2 PROBLEMA JURÍDICO

Esta Sala se ocupará de analizar los siguientes problemas jurídicos:

6.2.1. ¿Acertó o no el juez al determinar que la demandada Fundación Universitaria de Bogotá, Jorge Tadeo Lozano, incurrió en prácticas antisindicales en contra del Sindicato de Trabajadores de la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano-SINTRATADEO, al otorgarle a todos los trabajadores, inclusive los no sindicalizados, los beneficios extralegales previstos en la CCT de los años 2018 - 2020?

6.2.2. En caso afirmativo, se examinará la procedencia o no de condenar al empleador demandado al pago de perjuicios materiales y morales como consecuencia de esta conducta.

6.2.3. Por último, la Sala analizará la razonabilidad de la condena impuesta en primera instancia por concepto de perjuicios morales.

Por razones de método, la Sala estudiará primero el recurso del empleador, y si sus reproches no salen adelante, se revisarán las razones esgrimidas por la entidad demandante.

6.3 Extensión beneficios convencionales:

La universidad demandada explicó que «concedió a todos sus trabajadores iguales beneficios con el fin de mejorar el clima laboral», pero negó que con esto incurriera en una extensión de los beneficios convencionales.

El artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo señala que los beneficios de la convención colectiva se extienden a terceros cuando los afiliados a la organización sindical superan la tercera parte del total de trabajadores de la empresa desde su configuración o se reúne dicha proporción con posterioridad a la firma del instrumento colectivo, el artículo 471 *ibidem*, subrogado por el artículo 38 de Decreto 2351 de 1965 dispone:

*“1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.
2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.” (El subrayado fuera de texto)*

De lo anterior se colige, que a los trabajadores les asiste el derecho de beneficiarse de la convención colectiva, si son afiliados al sindicato, cuando adhieren a la convención o se les extienden sus beneficios, y cuando el número de afiliados a la organización sindical exceda de la tercera parte del total de trabajadores de la empresa, de lo contrario las prerrogativas contenidas en la CCT aplican exclusivamente a los miembros del sindicato.

Ahora, el artículo 39 del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 68 de la Ley 50 de 1990 dispone que *«los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato.»*

Sobre esta prerrogativa, la Corte Suprema de Justicia en providencia CSJ SL854-2022

explicó:

Decantado lo anterior, en relación con la crítica de la recurrente, resulta importante recordar que los artículos 470 a 472 del CST, previeron que para ser beneficiario de una CCT, en principio, debía demostrarse la calidad de afiliado al sindicato que la suscribió o que, sin estarlo, el trabajador se adhirió a las estipulaciones convencionales, o que dicha organización tiene la connotación de mayoritaria, porque agrupa más de la tercera parte del total de los empleados de la empresa o que existe disposición gubernamental que dispone su aplicación.

Asimismo, la jurisprudencia de la Sala de la referida Corporación, ha adocinado pacíficamente que, en el marco de los principios de autonomía de la voluntad y libertad contractual, los interlocutores sociales en el conflicto colectivo de trabajo, pueden extender beneficios o derechos extralegales a quienes legalmente no son sus titulares, como son, a modo de ejemplo, los trabajadores no sindicalizados, los ex empleados, los pensionados o sus familiares, lo cual debe quedar consignado expresamente en el respectivo acuerdo colectivo de trabajo.

En efecto, en la sentencia CSJ SL8431-2014, al rememorar la CSJ SL, 28 nov. 1994, rad. 6962, resaltó:

[...] la regulación de eventos en que la aplicación convencional es imperiosa por mandato legal, no impide en manera alguna que el empleador contraiga el compromiso de aplicar los beneficios que de ella se deriven a trabajadores que no están incluidos en el campo de aplicación estatuido por la ley, salvo que ésta expresa-mente lo prohíba por razones superiores, como ocurre por ejemplo con el personal directivo de ciertas entidades públicas (artículo 9° de la Ley 4° de 1992 y 3° de la Ley 60 de 1990).

La realidad es que la extensión de los beneficios previstos convencionalmente a los trabajadores no sindicalizados tiene sentido y no quebranta disposiciones de orden público ni desquicia los principios que informan la contratación colectiva en dos circunstancias: (i) las previstas legalmente en los artículos 470 a 472 del Código Sustantivo del Trabajo, o (ii) por el acuerdo contenido en la convención colectiva, todo esto por cuanto los preceptos referentes a la extensión de la convención a terceros incorporan una mejora del mínimo de derechos que tiene el trabajador.

Debido a lo anterior, al empleador no le está permitido, de manera libérrima, realizar esa extensión por fuera de los límites legales o de los de la negociación colectiva, porque al hacerlo transgrede las reglas del contrato colectivo y lesiona los derechos de asociación y a la libertad sindical por cuanto impone unas circunstancias que debió acordar con la

organización sindical beneficiaria, y quebrantando el acuerdo colectivo.

En la doctrina se denominan cláusulas «de envoltura» de la convención colectiva, aquellas que reglamentan su campo de aplicación, disponiendo por ejemplo al conjunto de la comunidad laboral, en ese evento, el acuerdo surte los efectos perseguidos por quienes lo celebraron, sin que sea dable pretextar ulteriormente la falta de afiliación del beneficiario al sindicato, porque lógicamente la fuente de la obligación patronal no deviene de la ley, sino de la autonomía de la voluntad patronal para obligarse, del principio Pacta Sunt Servanda y de la validez de la estipulación a favor de un tercero (artículo 1506 del C.C.).

La constitución y la ley permiten que las partes extiendan los beneficios convencionales a trabajadores que no están incluidos en el campo de aplicación, incluso para personas que ya no son sus colaboradores, siempre y cuando esta responda a cualquiera de las dos eventualidades antes señaladas.

La obligación del empleador de retener y pagar a la organización sindical la cuota sindical como resultado de la extensión legal o convencional de los beneficios extralegales concebidos a partir de la negociación colectiva, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL3597-2020 explicó que debe hacerse en los siguientes eventos:

[...]Presupuestos para el pago ordinario de cuotas sindicales En nuestro ordenamiento jurídico existen por lo menos dos modalidades o variables de pago de cuotas sindicales, que el empleador está en la obligación de retener y entregar a la respectiva organización sindical. **En primer lugar, las cuotas sindicales propias de los afiliados a la respectiva organización, conforme lo previsto en el artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo**, subrogado por el artículo 23 del Decreto 2351 de 1965. Nótese que estas cuotas son aprobadas por cada organización sindical en ejercicio de su autonomía y, por principio, solo afectan a los trabajadores afiliados, de modo que una vez se produzca su renuncia o exclusión del sindicato, cesa la obligación de retener y pagar la correspondiente cuota.

Asimismo, las cuotas sindicales para los trabajadores no afiliados a la organización sindical que, pese a ello, se benefician de la convención colectiva de trabajo se generan de forma automática, según lo prevé el artículo 39 del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 68 de la Ley 50 de 1990.

En estos casos, cuando el instrumento colectivo negociado por un sindicato se extiende más allá de sus afiliados, bien por su condición de organización mayoritaria o porque cada trabajador no sindicalizado se adhiere al acuerdo extralegal, en los términos de los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo automáticamente se genera en cabeza del no

afiliado la obligación de pago de la misma cuota sindical ordinaria. (énfasis añadido).

Bajo la anterior línea, se han identificado por lo menos dos modalidades distintas de cuotas sindicales: (i) aquellas que son propias de los afiliados, y (ii) las que se configuran por la extensión de beneficios convencionales a los trabajadores no sindicalizados.

La extensión de beneficios contenidos en una convención a los trabajadores no sindicalizados deriva de la voluntad de adherirse a la misma —artículo 470 del Código Sustantivo del Trabajo—, de que la organización sindical reúna la proporción de afiliados establecida en el artículo 471 ibidem, o de que en la negociación colectiva se acuerde la referida extensión, llamadas también cláusulas de seguridad¹. En cualquiera de estas modalidades una vez se cumpla alguna de las condiciones reseñadas, el pago de la cuota por beneficio convencional opera automáticamente.

De lo anterior se infiere que la legislación no autoriza al empleador en forma libérrima a extender los beneficios otorgados a los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva a aquellos que carecen de esa condición, o a los no sindicalizados, esto, por cuanto toda la regulación está cuidadosa y coherentemente dirigida a incorporar un mandato general y abstracto en correspondencia con los eventos previstos en ella, así lo demuestra el artículo 12 del Decreto 1373 de 1966 al disponer:

1. Cuando el sindicato sólo agrupe la tercera parte o menos del total de trabajadores de la empresa, los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la convención deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, la mitad de la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato.
2. Cuando el sindicato agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato, a menos que el trabajador no sindicalizado renuncie expresamente a los beneficios de la convención.
3. Las cuotas o porcentajes que se establezcan serán siempre uniformes para todos los trabajadores y los patronos deberán retenerlas del valor de los salarios de tales trabajadores y ponerlas a disposición del sindicato respectivo.
4. En los casos de negociación conjunta de un pliego de peticiones, las cuotas ordinarias que deban pagar los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la convención, serán descontados de sus salarios y distribuidas por el patrono entre las diferentes organizaciones sindicales, en proporción al número de afiliados que tenga cada una de ellas en la empresa.

En todo caso, cualquiera que sea la eventualidad forjada en la ley o en el convenio, la extensión del beneficio extralegal a los trabajadores que en principio no tendrían derecho

a percibirlo, no puede hacerse de espaldas a la organización sindical como sucede en este caso en el que el empleador decidió en forma autónoma ampliar los beneficios de la convención colectiva al resto de los trabajadores, porque este comportamiento está por fuera del ordenamiento jurídico, y no se justifica ni siquiera por las razones que ofreció la demandada relacionadas con el mejoramiento del clima laboral.

De cualquier modo, la decisión de la Sala debe ser compatible con los valores, principios y derechos previstos en la Constitución; en este sentido, el artículo 39 de la Carta Política señala que «*La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.*» Al respecto, se debe precisar que el Convenio 87 de la OIT hace parte del Bloque de Constitucionalidad en sentido estricto y, por tanto, resulta complementario del artículo 39 de la Constitución Política que establece el derecho de asociación sindical.

Por consiguiente, es incompatible con los principios de libertad sindical la extensión unilateral a todo el personal de la universidad de iguales beneficios a los que perciben los trabajadores afiliados al sindicato, así como la no deducción a estos de la cuota sindical, por lo tanto, la conducta del empleador al extender los beneficios convencionales a los trabajadores no sindicalizados, por el prurito de hacerlo, es ostensiblemente desconocedora de la garantía de libertad sindical.

6.4 Prácticas antisindicales

La primera instancia concluyó que la entidad accionada no logró demostrar que los beneficios señalados por la demandante, son diferentes o menores a los pactados con la convención colectiva, afectando negativamente al sindicato tanto en términos de afiliación como económicamente, por lo tanto, pese a que el Ministerio de Trabajo revocó una sanción previa contra la Universidad, consideró que en este proceso sí se demostró la vulneración del derecho de asociación y al no encontrarse acreditados los perjuicios materiales, concedió únicamente los perjuicios morales en suma de 40 smlmv.

La inconformidad de la accionada se basa en que los beneficios otorgados a los trabajadores no sindicalizados tienen un fundamento legal, y buscan mejorar las condiciones de todos los trabajadores, por lo que, la extensión de beneficios no es una actuación fuera del marco legal, situación que resolvió el Ministerio del Trabajo mediante resolución proferida en 2015.

Conforme se vio al examinar el punto anterior, corresponde analizar los beneficios que, según la parte accionante, la empresa otorga a los trabajadores no sindicalizados y si con ello atenta contra el derecho de asociación, para ello basta con revisar las cláusulas contenidas en el convenio colectivo y los comprobantes de nómina, visibles en los archivos pdf.03 y pdf.14, del Cuaderno 01 del expediente digital, lo cual permite establecer la identidad entre los beneficios, como lo muestra la siguiente tabla:

BENEFICIO	SINDICATO	UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO
Seguro de vida	Cláusula cuarta #3 de la Convención Colectiva 2018-2020	Otorgado por la Universidad. No se observa diferencia cualitativa o cuantitativa con el pactado en la convención colectiva para los sindicalizado
Quinquenios	Cláusula cuarta #6 de la Convención Colectiva 2015-2017	Otorgado por la Universidad. No se observa que los quinquenios No se observa diferencia cualitativa o cuantitativa con lo pactado en la convención colectiva para los sindicalizado
Incentivo de productividad	Cláusula quinta de la Convención Colectiva 2018-2020	Otorgado por la Universidad. Sin embargo, el incentivo de productividad para los trabajadores sindicalizados fue superior al de los no sindicalizados en varios años, y en otros años fue igual.
Póliza de seguros funerarios	Cláusula tercera #4 de la Convención Colectiva 2003-2004 menciona la protección por muerte a trabajadores del SINDICATO	Otorgado por la Universidad. No se observa que la póliza de servicios funerarios para los trabajadores no sindicalizados fuera diferente o menor a la pactada en la convención colectiva
Descanso Remunerado y Vacaciones Colectivas	Cláusula novena y DÉCIMA vigentes de la Convención Colectiva 1979 - 1980	Se otorgaron beneficios de descanso remunerado y vacaciones colectivas a todos los trabajadores, sin diferencias significativas entre sindicalizados y no sindicalizados
Estabilidad laboral	Cláusula quinta vigente de la Convención Colectiva 1976	No se encontró evidencia de que se hubiera otorgado el beneficio de estabilidad laboral a los trabajadores no sindicalizado
Beneficio de librería	Cláusula octava vigente respectiva a la librería de la Convención Colectiva 1976	No se demostró que el beneficio de librería se hubiera extendido a los trabajadores no sindicalizados

Este cuadro comparativo realizado por la Sala permite colegir que la demandada Fundación Universidad Jorge Tadeo Lozano concedió a los trabajadores no sindicalizados algunos de los beneficios extralegales previstos en la convención colectiva de trabajo vigente para los años 2018-2020, correspondientes a seguro de vida, quinquenios, incentivo de productividad, póliza de seguros funerarios y descanso remunerado y vacaciones colectivas, en condiciones iguales a las previstas para los trabajadores sindicalizados, pero sustrayéndose de realizar el descuento de la cuota sindical que en los términos del artículo 12 del Decreto 1373 de 1966, que debe ser descontada a los trabajadores que reciben este beneficio, pues *«el reconocimiento de dicha cuota aplica de manera automática»* y *«[...] no exige solemnidad alguna para su descuento y pago.»* SL 4333 de 2021.

Ahora bien, revisando el pronunciamiento de la Corte Suprema en la sentencia SL 4333 de 2021, en la que claramente se hace un fuerte énfasis en lo preceptuado por el artículo 39 del Decreto 2351 de 1965 modificado por el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, antes mencionado, respecto a que *«los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato»*. Es claro que, desde aquel momento, existía la obligación del empleador de gestionar la retención y el pago de la cuota por beneficio convencional, la cual opera de forma automática, con respecto a los trabajadores no sindicalizados que se benefician de la convención colectiva.

Estos beneficios otorgados por la Universidad accionada representan medidas de presión indirectas que afectan económicamente a los trabajadores desestimulando la afiliación a la organización sindical, ya que al recibir las mismas prerrogativas de quienes pertenecen a la organización sindical, pero sin asumir las consecuencias de estigmatización y económicas ínsitas a la inscripción al sindicato, prefieren no pertenecer al sindicato; estas acciones atentan contra el derecho de asociación sindical, perjudican a la organización sindical y deterioran poder de negociación colectiva. En otras palabras, traducen una conducta antisindical.

Lo anterior ha sido estudiado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de sus convenios y principios, en los cuales establece que los beneficios otorgados por las empresas a trabajadores no sindicalizados no deben ser superiores ni equivalentes a los previstos en las convenciones colectivas de trabajo. Esto se fundamenta en la protección del derecho de asociación sindical y de negociación colectiva, consagrados en los Convenios 87 y 98 de la OIT. La práctica de ofrecer beneficios superiores a los

trabajadores no sindicalizados puede fomentar la desafiliación sindical y menoscabar la capacidad negociadora de los sindicatos, lo cual vulnera dichos derechos fundamentales.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha recomendado que los pactos colectivos negociados directamente con trabajadores no sindicalizados solo sean posibles en ausencia de sindicatos y que no se utilicen con fines antisindicales.

Inclusive, en la Recomendación 143 se establece que, en ausencia de otros arreglos para la recaudación de las cuotas sindicales, se debería permitir que los representantes de los trabajadores, autorizados por el sindicato, cobren periódicamente las cuotas sindicales en los locales de la empresa. Esto busca facilitar la recaudación directa de las cuotas por parte de los sindicatos y garantizar su funcionamiento, aspecto que sustenta la relación directa existente entre el sindicato gracias a las fuentes de financiación que lo sostienen, y los descuentos de cuotas sindicales a los trabajadores que, por causa imputable al empleador, reciben los mismos beneficios.

Desde otro punto de vista, la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 3597-2020, ha señalado prácticas que pueden ser consideradas antisindicales, como la creación de pactos colectivos o beneficios extralegales que desestiman la afiliación sindical, al respecto precisó:

Comienza la Sala por recordar que tal como lo señaló el Tribunal y lo ha adoctrinado de tiempo atrás esta Corporación (CSJ SL, 28 en. 1999, rad. 11859), la concesión de beneficios superiores a través de pactos colectivos configura una práctica laboral reprobable que transgrede los derechos fundamentales a la libertad sindical, de libre asociación y negociación colectiva previstos en los artículos 39 y 55 de la Constitución Nacional, en armonía con los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, que hacen parte del bloque de constitucionalidad.

En esa dirección, el Comité de Libertad Sindical lo ha sostenido reiteradamente y lo ratificó en la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, en el que señaló que *«cuando en un proceso de negociación con el sindicato, la empresa ofrece simultáneamente mejoras en las condiciones de trabajo a los trabajadores no sindicalizados a través de convenios individuales existe un peligro serio de que se menoscabe la capacidad negociadora del sindicato y que se produzcan situaciones discriminatorias que favorezcan al personal no sindicalizado; además, ello puede promover la desafiliación de trabajadores sindicalizados»*[1].

Asimismo, en ese documento destacó que *«la celebración de pactos colectivos con los trabajadores que no están sindicalizados o que se desafilian de las organizaciones sindicales y que ofrecen mayores ventajas que las convenciones colectivas, no fomentan la negociación colectiva de*

conformidad con lo dispuesto por el artículo 4 del Convenio núm. 98»[2], y que «la firma de un pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados no debe ser utilizada para menoscabar los derechos de los trabajadores afiliados al sindicato»[3].

Bajo ese entendido, al encontrar que la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano otorgó unos beneficios similares o iguales a los pactados convencionalmente con él la asociación sindical SINTRATADEO, no queda duda que incurrió en prácticas antisindicales, lo cual va en contravía de los postulados legales, jurisprudenciales y los adoptados en el marco del bloque de constitucionalidad en nuestro ordenamiento, razón por la cual, se confirmará la decisión de primera instancia en cuanto a este punto.

6.5 Perjuicios materiales y morales

Al sustentar su recurso de apelación, la parte demandante señaló que no era necesario aportar un listado de los trabajadores no sindicalizados con sus salarios para determinar el valor de dichas cuotas ya que éstas se encuentran establecidas estatutariamente en el 1% del salario de los trabajadores, por su parte, la entidad accionada considera que no procede la condena al pago de perjuicios de ninguna clase, toda vez que la entidad no ha vulnerado el derecho de asociación.

Claramente nuestra legislación precisa la posibilidad de obtener una reparación por perjuicios en caso de incumplimiento de las obligaciones convencionales, así se comprende de lo dispuesto por el artículo 475 del CST, *«los sindicatos que sean parte de una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios.»*

En lo que respecta a los descuentos de las cuotas sindicales para trabajadores no sindicalizados, el artículo 39 del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, establece que los trabajadores no sindicalizados que se benefician de una convención colectiva deben pagar al sindicato una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato. Esta obligación busca evitar que los trabajadores no sindicalizados se beneficien de los logros sindicales sin contribuir económicamente.

Teniendo en cuenta que se acreditó la vulneración a la libertad sindical del Sindicato de trabajadores de la Universidad Jorge Tadeo Lozano de Bogotá, corresponde verificar si hay lugar al pago de los daños materiales que sostiene la parte demandante que se deben otorgar o, si no hay lugar al pago de perjuicios como los sostiene la demandada.

Por lo anterior, al existir una violación al derecho de asociación sindical, como lo indicó la parte actora y la primera instancia, es claro que se generan unos daños a la organización sindical, al restarle eficacia a su poder de asociarse libremente, negociar derechos de los trabajadores con su empleador, afectando no solo su existencia sino también su fuente de financiación, sin embargo, estos perjuicios deben estar plenamente acreditados.

En virtud de tales consideraciones, y como perjuicios materiales, el criterio de esta colegiatura es que tal carga probatoria recae en el extremo activo de la litis, a quien le corresponde demostrar en el proceso la culpa, el daño y la relación de causalidad entre el otorgamiento de estos beneficios y la afectación en la libertad de asociación.

En el caso bajo estudio, el **daño** se debe demostrar con el número de trabajadores que reciben estos beneficios y los meses en que dejaron de cobrarse las cuotas, sin embargo, dicha información no fue traída como prueba dentro del plenario, y pese a que esta era una información que podía suministrar la accionada pues, contrario a su afirmación de que existía una reserva de información personal de cada trabajador, la fundación estaba en capacidad de dar la información de cuantos trabajadores reciben estos beneficios sin revelar sus datos básicos, pues es cierto que se trata de un acto confidencial; sin embargo, esto no le quita la carga a la parte demandante de traer a juicio las pruebas que permitieran calcular el daño alegado.

En síntesis, como quiera que no se llegó al proceso prueba que determine la cantidad de trabajadores que se benefician de estos conceptos por parte de su empleador, para esta Sala no es posible emitir condena en los términos aducidos por la demandante, decisión a la que acertadamente llegó la primera instancia cuando absolvió a la entidad accionada del pago de estos perjuicios, en razón a que el sindicato demandante no demostró cuáles eran los trabajadores no sindicalizados que percibieron estos beneficios. Razón por la cual, se confirmará la decisión de primera instancia respecto a este punto.

Finalmente, en cuanto a los **perjuicios morales**, concepto que, a juicio de la entidad demandada, conforme expuso en su recurso de apelación, no hay lugar a emitir condena, debe indicarse que, la Corte Suprema de Justicia ha establecido que los perjuicios morales pueden ser indemnizados en casos de conductas antisindicales que vulneren derechos fundamentales como la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. En este contexto, es cierto que la falta de descuentos de cuotas sindicales puede generar un daño moral al sindicato, afectando su estabilidad y capacidad de operación.

En la sentencia CSJ SL3597-2020, la Corte Suprema de Justicia destacó que las conductas antisindicales, como la falta de descuentos de cuotas sindicales, generan daños ciertos y evidentes al sindicato. Estos daños incluyen la pérdida de poder de negociación colectiva, la disminución de afiliados y la afectación de las fuentes de financiación del sindicato, asimismo, estas acciones pueden desestimular la afiliación de nuevos miembros, lo que agrava el perjuicio económico y moral.

La Corte también destacó que estas conductas vulneran el derecho fundamental de asociación sindical y pueden ser consideradas prácticas laborales reprobables, en línea con los principios establecidos en los precitados Convenios 87 y 98 de la OIT, que forman parte del bloque de constitucionalidad.

Ahora bien, en cuanto al monto de la indemnización, nuestro máximo órgano de cierre de la especialidad laboral señaló que para fijar la cuantía de la reparación por perjuicios morales, se deben tener en cuenta factores como la gravedad de la conducta antisindical y el impacto en la organización sindical, ello se logra evidenciar en sentencias como la CSJ SL2223-2021, en la cual se estableció una indemnización proporcional al daño causado, considerando la alta probabilidad objetiva de acceder a las cuotas sindicales que no fueron descontadas.

El testigo, señor Freddy Gordo Chía, afiliado del sindicato desde hace 5 años, indicó que como sindicalizado recibe varios auxilios, pero que, antes de serlo, también recibía esos auxilios, incluido el de vacaciones, igualmente, explicó que ha sido difícil afiliar nuevos trabajadores a la organización sindical porque los trabajadores preguntan qué beneficios adicionales ofrece el sindicato en comparación con los que ya otorga la Universidad. Como la Universidad otorga los mismos beneficios pactados convencionalmente sin requerir afiliación al sindicato, ha impedido nuevas afiliaciones, así que han buscado alternativas para que los trabajadores no se retiren del sindicato.

Lo anterior demuestra que estas dificultades para la afiliación de nuevos trabajadores y mantener los que se encuentran activos, dejan a la vista que los beneficios otorgados por el empleador afectan a la organización y refuerza la postura de la conducta antisindical por parte de la accionada, desestimulando a sus trabajadores de afiliarse al sindicato hoy demandante, lo cual no solo afecta económicamente al sindicato, sino que también puede generar un gran impacto en la representación laboral frente a las negociaciones colectivas, las cuales tienes como fin último proteger y mejorar los derechos laborales de los trabajadores, aspectos que como bien lo determinó la primera instancia, y como lo ha

sentado la jurisprudencia de nuestro máximo órgano de cierre « *engloban un perjuicio común tanto al sindicato como a los trabajadores que ejercen su libertad de sindicalización.*»(SL 3597 de 2020)

En ese orden de ideas, la Sala confirmará la decisión de primera instancia, en razón a que no se atacó por la parte accionante el monto de la indemnización por perjuicios recibida, debiendo mantener lo resuelto.

Colorario de lo expuesto, la Sala confirmará la decisión proferida el 25 de julio de 2024 por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

Sin costas en segunda instancia ante la no prosperidad de los recursos en la alzada.

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

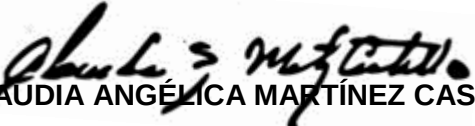
VII. RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá D.C. el día **25 de julio de 2024**, dentro del proceso promovido por el **Sindicato de Trabajadores de la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano-SINTRATADEO** contra la **Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano**, por las razones que se dejaron expuestas en la parte motiva de esta providencia

SEGUNDO: Sin costas en segunda instancia.

Notifíquese lo resuelto por **edicto, publíquese y cúmplase**,

Las magistradas,


CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO
Magistrada ponente