



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Quinta de Decisión Laboral

CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL –
ACCIÓN DE REINTEGRO.
RADICACIÓN: 11001 31 05 022 2020 00327 01
DEMANDANTE: ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRAPECUN
CENTRAL y JOSÉ ELKIN ALVIS HERRERA
DEMANDADO: INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y
CARCELARIO – INPEC.

Bogotá, D.C., veintiuno (21) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA

La Sala decide los recursos de apelación que interpusieron la Organización Sindical Sintrapecun Central y José Elkin Alvis Herrera contra la sentencia proferida por el Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Bogotá, D.C, el 10 de febrero de 2023.

I. ANTECEDENTES

La Organización Sindical Sintrapecun Central, promovió demanda de fuero sindical contra el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC, para que, mediante el trámite de un proceso especial, el juez laboral disponga el reintegro al mismo cargo de José Elkin Alvis Herrera, y el pago de los salarios desde su desvinculación hasta el reintegro junto con las costas procesales.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que José Elkin Alvis desempeñaba el cargo de dragoneante, al momento de hacer efectiva la sanción disciplinaria de destitución del cargo. Adujo que José Avis ocupaba el cargo de presidente de la junta directiva y de tesorero, lo que fue notificado en debida forma a la demandada. Señaló que el 14 de mayo de 2020, mediante resolución no. 1252 de 3 de mayo de 2018, se hizo efectiva la sanción disciplinaria al trabajador Alvis Herrera. Indicó que nunca fue notificada por ningún medio respecto al trámite de levantamiento de fuero sindical contra el señor José Alvis Herrera.

Luego de admitida la demanda y del trámite de notificación, en la audiencia establecida en el artículo 114 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, llevada a cabo el 10 de febrero de 2023, el juzgado de conocimiento dispuso la vinculación de oficio del extrabajador José Elkin Alvis Herrera, en calidad de litisconsorte cuasinecesario de la parte demandante, quien no propuso nuevas pretensiones.

II. TRÁMITE Y CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Mediante providencia de 27 de abril de 2022, se admitió la demanda, y se ordenó notificar a la demandada. Posteriormente, se fijó la audiencia establecida en el artículo 114 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social para el 10 de febrero de 2023. Por ello, la llamada a juicio procedió a contestar la demanda en los siguientes términos.

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC, se opuso a la prosperidad de las pretensiones. Frente a los hechos, aceptó la vinculación del trabajador demandante, que es afiliado de Sintrapecun y su calidad en la junta directiva, aceptó el trámite del proceso adelantado ante el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Bogotá. Frente a los demás indicó que no son ciertos o no le constan. Para enervar las pretensiones, propuso las excepciones de inexistencia de delegación para ser representado por Sintrapecun Central, existencia de autorización judicial para levantar el fuero sindical, improcedencia de reintegro, y abuso del derecho.

Argumentó que se configura falta de legitimación en la causa por parte de la organización sindical, pues no tiene facultad para representar al trabajador. Advirtió que para el momento de radicación de la demanda de levantamiento de fuero sindical ante el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Bogotá, así como en su admisión, el trabajador Alvis Herrera no se encontraba afiliado a Sintrapecun Central, por lo que no gozaba de fuero sindical respecto a esta organización sindical.

Finalmente, que el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Bogotá, ordenó el levantamiento del fuero sindical del que gozaba Alvis Herrera, lo que fue confirmado por el Tribunal Superior de Bogotá Sala Laboral, por lo que se respetó la garantía foral.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite correspondiente, el Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia de 10 de febrero de 2023, absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra. Condenó en costas al demandante.

Como fundamento de su decisión, señaló que se configura la falta de legitimación en la causa por activa por parte de la organización sindical, como quiera que las pretensiones de la demanda no son intereses comunes del sindicato, sino que tienen contenido económico, por lo que el trabajador no puede ser representado judicialmente por la organización.

Precisó que se configura la cosa juzgada, dado que existe una identidad jurídica en cuanto al objeto, causa y partes intervinientes en los dos procesos, pues ante el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Bogotá, se estudió si existía o no una justa causa para despedir al trabajador aforado. Además, que si el extrabajador demandado en dicho proceso judicial consideró que debían comparecer otras organizaciones sindicales, debió poner en conocimiento del despacho estas circunstancias a lo largo del proceso o como excepción previa o como integración del contradictorio.

Concluyó que le está prohibido entrar a verificar las actuaciones surtidas ante Juzgado 17 Laboral del Circuito de Bogotá o si estas lo fueron o no con apego a las normas propias de esta clase de procesos.

IV. RECURSOS DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, la Organización Sindical Sintrapecun Cetntral y el extrabajador José Elkin Alvis Herrera, presentaron recurso de apelación.

La Organización Sindical Sintrapecun Cetntral, precisó que en ningún momento la demandada aportó prueba de sentencia debidamente ejecutoriada en donde conste que al sindicato Sintrapecun Central le fue notificado el trámite del levantamiento del fuero que se inició en contra de Alvis Herrera, por lo que se le vulneró el derecho a la organización sindical de ser parte procesal dentro de la demanda de fuero. Precisó que el INPEC

vulnera los derechos al no notificar en debida forma la demanda cuando se trata de trabajadores afiliados a Sintrapecun Central.

José Elkin Alvis Herrera, narró que existió una mala valoración probatoria frente a los elementos allegados. Indicó que la cosa juzgada no operó frente al sindicato demandante, pues el derecho en discusión en el otro proceso judicial no abarcó a la organización sindical como parte, por lo que existe dicha institución, pero frente al sindicato que concurrió en ese otro proceso. Finalmente, que el trabajador puede estar afiliado en diferentes organizaciones sindicales sin que ello se encuentre prohibido.

V. CONSIDERACIONES

Procede esta Colegiatura a desatar la alzada, según lo previsto en el artículo 66A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que corresponde dilucidar si existía una causa legal para la terminación del contrato de trabajo, o si por el contrario procede el reintegro.

En el presente caso, no es objeto de debate que: **i)** mediante resolución 1252 del 3 de mayo de 2018, se hizo efectiva sanción disciplinaria contra José Elkin Alvis; **ii)** ante el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Bogotá, se adelantó proceso de levantamiento de fuero sindical contra José Elkin Alvis, el que culminó con autorización del despido; y **iii)** el trabajador estuvo vinculado hasta el 14 de mayo de 2020.

Para dilucidar la controversia puesta de presente, es necesario abordar en un primer momento lo concerniente a la finalidad y los sujetos objeto de protección del fuero sindical.

i) Finalidad del fuero sindical.

La figura del fuero sindical es un mecanismo de protección constitucional de los derechos de asociación y de libertad sindical. En efecto, el artículo 39 de la Constitución, al referirse al derecho de los trabajadores y empleadores a constituir asociaciones o sindicatos, sin intervención del Estado, señala que “*se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión*”. Bajo este sentido, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, lo define como “*la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni*

desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”.

La anterior prerrogativa busca proteger de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados y además evitar que los trabajadores debidamente organizados sean objeto de discriminación. Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia CC C-033-2021, puntualizó que la “(...) *finalidad misma del fuero sindical, que consiste en amparar la libertad sindical, frente a las decisiones del empleador que resulten de su discrecionalidad y que, directa o indirectamente, tengan por objeto obstruir la labor del sindicato (...).*”

Además, la misma Corporación en sentencia CC T-096-2010 reiterada en CC T-303-2018 estableció que la garantía foral tiene como propósito el ejercicio del derecho de asociación para que los sindicatos puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos. Fue así, como refirió que “*La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva*”.

En concreto, la protección que se deriva del fuero sindical, prevista por el artículo 405 del Estatuto Laboral, consiste en que, para despedir, trasladar o desmejorar las condiciones laborales del trabajador, debe existir una justa causa previamente calificada como tal por el juez laboral. Esto significa que, siempre que se trate de un trabajador aforado, el empleador tiene el deber de acudir ante el juez laboral para que sea este quien califique la justa causa y autorice el despido, traslado o desmejora.

En este orden de ideas, el fuero sindical se traduce en una protección reforzada, en virtud de la cual, los derechos al debido proceso, a la defensa y demás prerrogativas relacionadas con el fuero, serán garantizados por un

juez laboral, y no, por el empleador. Para ello, el ordenamiento jurídico prevé dos acciones propias de la jurisdicción laboral relacionadas con la protección especial de fuero sindical: **i)** la de levantamiento de fuero y autorización de despido, prevista por el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; y **ii)** la de reintegro, prevista por el artículo 118 de la misma obra procesal. La primera es ejercida por el empleador que busca obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto. Esta acción requiere la demostración de una justa causa de despido. La segunda es desplegada por *“el trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral”*.

De igual manera, se advierte que en aplicación de los convenios 87 y 98 OIT, el Comité de Libertad Sindical en diferentes pronunciamientos ha recordado a los Estados miembros, el principio general según el cual la libertad sindical implica el derecho para los trabajadores y los empleadores a elegir libremente a sus representantes. El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. (véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición, 2006, párrafos 388 y 391).

En tal sentido, la libertad sindical se manifiesta como una facultad autónoma de los trabajadores para crear sus propias organizaciones sindicales. Sin embargo, esa potestad no puede convertirse en una barrera que impida la remoción de determinado trabajador o el obligar al empleador a mantener unas condiciones laborales inexistentes. (Sentencias CSJ STL10462-2018 y CSJ STL 11552-2019).

ii) Sujeto objeto de protección a través del fuero sindical.

En virtud de lo anterior, el fuero sindical compuesto por el derecho de asociación y la libertad sindical se ha entendido como una garantía social que busca proteger una colectividad más no una individualidad del trabajador. Sobre el particular, en sentencia CC C-1188-2005, se estableció:

El derecho a la sindicalización impone ser un derecho social que debe garantizarse no de manera individual sino en colectividad, y que además en tanto la organización sindical ejerce la representación de los trabajadores, esta función denota una posibilidad de garantía y defensa de los derechos de los trabajadores. (...) Como se ve, el concepto de derecho social de libertad sindical es muy complejo, lo cual no implica que se desvirtúe su carácter de derecho humano. Este derecho entonces no posee un contenido prestacional ni implica una obligación de dar o hacer. Se trata de una obligación de garantizar la libertad de participación en la defensa de sus derechos como trabajador.

El mismo Tribunal constitucional en sentencia CC C-1119-2005 previó que el fuero sindical es un mecanismo configurado para proteger primordialmente el sindicato dado que se busca garantizar la libertad y asociación sindical. Al respecto, indicó:

Ahora, si bien a través de la garantía del fuero sindical se busca proteger la permanencia del trabajador en el período inicial de la constitución del sindicato, su finalidad no es otra que la de establecer mecanismos para amparar el derecho de asociación, elevado a rango constitucional por el Constituyente de 1991. Así lo ha entendido la doctrina constitucional, que sobre el asunto en cuestión ha expresado que: “el fuero sindical en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos.

En esa línea de pensamiento, queda claro entonces que la garantía foral no tiene por finalidad que el trabajador en sí mismo goce de una estabilidad en el empleo, sino que busca resguardar de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados, de allí, el intereses colectivo o social que le caracteriza, tal como también lo prevé la Corte Suprema de Justicia en decisiones CSJ STL10462-2018 y CSJ STL 11552-2019.

iii) Caso concreto

Al descender al *sub examine*, se verifican las siguientes circunstancias fácticas y jurídicas relevantes. Veamos:

A través de Resolución no. 001252 del 3 de mayo de 2018, se hizo efectiva una sanción de destitución e inhabilidad general contra José Elkin Alvis Herrera por parte del Grupo de Control Interno Disciplinario de la Dirección Regional Central del INPEC.

En virtud de lo anterior, el 8 de junio de 2018, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, presentó demanda de fuero sindical contra José Elkin Alvis Herrera, con el fin de que se levante la garantía foral y se conceda el permiso para despedir al trabajador, en virtud de la existencia de una causa legal.

Dicho proceso correspondió por reparto al Juzgado 17 Laboral del Circuito de Bogotá, quien luego de los trámites pertinentes, mediante sentencia del 14 de febrero de 2020, resolvió acceder a las pretensiones de la demanda y, en consecuencia, autorizó el levantamiento de la garantía foral de José Elkin Alvis Herrera y concedió permiso al INPEC para despedir al trabajador. Contra la decisión se interpuso recurso de apelación, por lo que esta Corporación mediante sentencia de segunda instancia del 6 de mayo de 2020, decidió confirmar la de primera.

Por tal motivo, el 14 de mayo de 2020, se notificó personalmente de la resolución no. 001252 del 3 de mayo de 2018, y se le informó al trabajador José Elkin Alvis Herrera, que en virtud de las sentencias de primera y segunda instancia se procedía a la terminación del contrato de trabajo.

En ese contexto, la organización sindical Sintrapecun Central, pretende que se disponga el reintegro del trabajador José Elkin Alvis Herrera, lo cual a todas luces resulta abiertamente improcedente, dado que la terminación del contrato de trabajo obedeció a la autorización brindada por el juez laboral, como órgano competente para ello, luego del trámite de un proceso especial de levantamiento de fuero sindical.

En otras palabras, la causa de terminación de la relación laboral con el trabajador demandante, tiene su origen en la autorización que otorgó el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Bogotá, y esta Corporación, a través de las sentencias del 14 de febrero y 6 de mayo de 2020, por lo que el reintegro pretendido, resulta abiertamente improcedente ante la cristalización de una orden judicial.

De modo que, para el 14 de mayo de 2020, calenda de terminación del contrato de trabajo, el señor José Elkin Alvis Herrera no contaba con fuero sindical, por ende, tampoco con estabilidad laboral reforzada, pues se había

dispuesto el levantamiento de esa garantía foral y la autorización del despido, por lo que se itera, no resulta procedente el reintegro pretendido.

En consecuencia, el empleador había cumplido con lo previsto en el artículo 405 del Estatuto Laboral, consiste en que, para despedir a un trabajador aforado, debe existir una justa causa previamente calificada como tal por el juez laboral.

Así las cosas, de acuerdo con las particularidades del caso en concreto, se verifica que la terminación del contrato de trabajo ocurrió en virtud de una orden judicial emitida por el juez competente, dentro de un proceso especial de fuero sindical, por lo que las pretensiones de reintegro no resultan avante.

Ahora, respecto al argumento de la cosa juzgada, independientemente de su configuración o no, lo cierto es que existió una causa legal para la terminación del contrato de trabajo como lo fue el levantamiento de la garantía foral y autorización del despido concedidos por el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Bogotá y esta Corporación, de modo que, así no se configure esta institución procesal, de todas formas, como se abordó precedentemente, el reintegro resulta abiertamente improcedente.

Finalmente, si la controversia radica en la presunta vulneración del debido proceso, por la falta de vinculación de la organización sindical dentro del proceso adelantado ante el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Bogotá, se verifica que la misma no puede ser abordada a través de otro proceso judicial, pues la pretensión principal debe ser declarativa o condenatoria como lo fue el reintegro y, consecuentemente, el pago de salarios, más no la nulidad o irregularidad procesal de un proceso judicial o una etapa determinada del mismo.

Lo anterior, conllevaría al quebrantamiento de la seguridad jurídica, pues el insatisfecho con cualquier decisión judicial, podría instaurar tantos procesos como fuere posible para controvertir las presuntas irregularidades procesales que aduce, de modo que la Ley previó etapas procesales dentro de los mismos procesos para sanear o poner fin a una irregularidad procesal, como lo es el saneamiento del litigio del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la interposición del incidente

de nulidad en virtud del artículo 133 del Código General del Proceso, y el control de legalidad del artículo 132 de la misma codificación. A tal punto, que también se pueden utilizar los recursos de reposición y apelación en virtud del Estatuto Procesal Laboral.

En consecuencia, el presente proceso de fuero sindical – acción de reintegro, no es el mecanismo idóneo para controvertir presuntas irregularidades procesales dentro de otro proceso adelantado por otra sede judicial.

Por consiguiente, la Sala confirmará la decisión de primera instancia, pero por las razones aquí expuestas.

Sin costas en esta instancia, ante su no causación.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

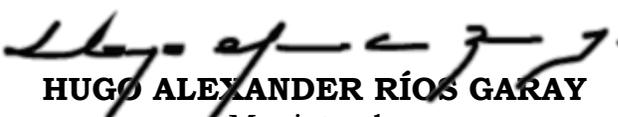
RESUELVE

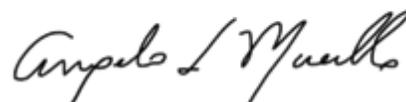
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de 10 de febrero de 2023, proferida por el Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Bogotá, D.C.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ
Magistrada


HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada