

República de Colombia
TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL
SALA LABORAL

Bogotá D.C., veintiocho (28) de abril de dos mil veintitrés (2023)

Magistrada Ponente: **Dra. LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO**

Ref.: Radicación N° 11-001-31-05 002 2020 00335 01 Proceso de Fuero Sindical (Acción de Reintegro) de Paola Alejandra Pulido Vásquez contra Itaú Corbanca Colombia S.A. (Fallo de Segunda Instancia).

En Bogotá D.C., la Magistrada Ponente en asocio de los Magistrados que conforman la Sala de Decisión, derrotada la ponencia inicialmente presentada por el H. Magistrado Luis Agustín Vega Carvajal, la Magistrada Ponente en asocio de los Magistrados que conforman la Sala de Decisión, en virtud de lo previsto por el artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001, procede a proferir la siguiente,

SENTENCIA:

A través de apoderado la demandante convocó a la sociedad demandada, para que se condene a la demandada a reintegrarla al mismo cargo que se encontraba ocupado para el momento del despido al haber sido despedida cuando se encontraba amparada por la garantía de fuero sindical y que como consecuencia de ello se condena a la demandada al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el momento en que se produjo el despido hasta que se produzca su reintegro.



HECHOS:

Narró básicamente la accionante que se vinculó laboralmente en el cargo de Analista Junior el 6 de septiembre de 2010 con el Banco Santander, que fue ascendida al cargo de Analista Senior en el año 2012 y al de Subgerente de Cuenta Empresarial en el año 2015.

Señaló que en el año 2012 se produjo una sustitución patronal con Banco Corbanca y que en el año 2017 esta última entidad se fusionó con el Banco Itaú y actualmente se denomina Banco Itaú Corbanca Colombia S.A.

Afirmó que el 21 de julio de 2020 se celebró Asamblea Nacional de afiliados en donde se eligió a los nuevos miembros de la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Empleados Bancarios SINAEB, en la que fue designada como Fiscal Principal.

Refirió que la nueva Junta Directiva de la referida organización sindical fue depositada el 18 de agosto de 2020 y que mediante carta radicada el 22 de julio de la misma anualidad se le informó a la demanda su elección como directivo sindical.

Adujo que a pesar de contar con la condición de aforada desde el 21 de agosto de 2020 pese a que se encontraba amparada con la garantía de fuero sindical desde el 21 de julio de la misma anualidad.

Indicó que a pesar de que los días 24 de agosto y el 17 de septiembre de 2020 la organización sindical remitió comunicaciones a la demandada en



el que solicitaron su reintegro, dada su condición de miembro principal de la Junta Directiva.

ACTUACIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La demanda fue admitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, mediante auto del 29 de octubre de 2020. Corrido el traslado de ley y practicándose en legal forma la notificación de la organización sindical y de la demandada.

La accionada dio contestación al libelo en audiencia pública celebrada el 29 de marzo de 2022 en oposición a todas y cada una de las pretensiones, para lo cual adujo en esencia que para el momento de la terminación del contrato de trabajo de la demandante ésta no hacía parte de la Junta Directiva de la Organización Sindical, pues si bien el 22 de julio de 2020 recibió comunicación de la nueva conformación de la Junta Directiva para ese momento la demandante ocupaba la casilla 16 encontrándose excluida de la garantía de fuero sindical y que dicha condición solo le fue informada la misma fecha de terminación del contrato en las horas de la tarde, cuando ya le había sido notificada a la demandante el despido. Propuso en su defensa las excepciones de improcedencia del reintegro, mala fe de la demandante y abuso del derecho, prescripción, buena fe y compensación.

A pesar de haber sido notificada la Organización Sindical SINAEB no concurrió a la audiencia.

La servidora judicial de primer grado absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones al considerar en esencia que la garantía de



fuero sindical de la demandante como miembro de la junta directiva de la organización sindical no le era oponible, en la medida que tan solo se le dio a conocer dicha condición el 21 de agosto de 2020; pues en la comunicación que le fue remitida por parte de la organización sindical el 22 de julio de 2020 se presentó una relación de los trabajadores afiliados que conforman la junta directiva sin especificar los cargos para los que habían sido designados, ni quienes hacían parte de los miembros principales y suplentes.

Inconforme con la anterior determinación el apoderado de la demandante interpuso recurso de apelación el cual le fue concedido en el efecto suspensivo.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

Solicita el recurrente se revoque la sentencia proferida por la servidora judicial de primer grado y en su lugar, se acceda a las pretensiones de la demanda, pues a su juicio la comunicación remitida por el Ministerio del Trabajo a la demandada sí es oponible para el momento del despido, en tanto se le notificó el nombramiento de la demandante como miembro de la Junta Directiva en el cargo de Fiscal, estando en el renglón quinto.

CONSIDERACIONES DE ESTA SEGUNDA INSTANCIA:

Refiriéndonos someramente a los presupuestos procesales, requisitos indispensables para la regular formación y desarrollo de la relación jurídico-procesal, como son demanda en forma, capacidad procesal,



capacidad para ser parte y competencia del juez, no merecen reparo alguno en la litis, lo cual amerita una sentencia de fondo. Aunado a ello, no se avista la estructuración de causal de nulidad que invalide lo actuado.

De acuerdo con los motivos de inconformidad expuestos por el recurrente el análisis de la Sala se circunscribe a determinar si la demandante se encontraba amparada por la garantía de fuero sindical al momento de la terminación del contrato de trabajo.

Ahora bien, para resolver lo pertinente, la Sala encuentra que no fue objeto de discusión en esta instancia, la naturaleza laboral del vínculo que ató a las partes, así como tampoco que este finalizó por determinación unilateral e injustificada de la demandada; aspectos que por demás se establecen con meridiana claridad con la copia del contrato de trabajo¹ y la misiva de terminación del vínculo².

De acuerdo con los anteriores supuestos y en lo que interesa al fondo del asunto considera la Sala oportuno recordar, que conforme lo ha sostenido la Corte Constitucional, la institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, la Carta y la Ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, valga decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 Superior garantiza; por lo que esta institución mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin

¹ Cfr fls 12 a 17 Archivo "17.CONTESTACION DEMANDA..."

² Cfr fl 21 y 47 Ibidem.



estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, sin previo permiso del Juez Laboral, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos.

Tal disposición armoniza con el ordenamiento contenido en el artículo 406 del CST, subrogado por el artículo 57 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el artículo 12 la Ley 584 de 2000, que estableció quiénes están amparados por fuero sindical:

“a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más, y

d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.”

Por su parte, sobre la prueba de la existencia del fuero sindical el artículo 113 del CPL modificado por el artículo 44 de la Ley 712 de 2001 preceptúa:



“...Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical.”

De la misma manera, el parágrafo 2° del citado artículo 406 del Código Sustantivo establece:

“Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador...”

Ahora bien, el alto Tribunal en lo constitucional, ha señalado que el acta de constitución del sindicato con sus miembros fundadores, por sí misma tiene el valor de otorgarle existencia a la organización y con ello la personería jurídica en forma automática, que en la práctica implica la protección foral a quienes le dieron origen y a quienes conforman su órgano central de administración, sin que tal existencia dependa del registro que lleva la autoridad administrativa para el efecto, ya que allí no puede existir injerencia estatal para el ejercicio del derecho de asociación que tienda a limitar la capacidad de conformar los grupos de intereses legítimos de unos ciudadanos, como en este caso lo constituyen los trabajadores, que libremente han decidido agruparse para luchar conjuntamente en busca de una reivindicación mayor de su situación.³

³ Al respecto, se puede consultar la sentencia T-234 de 2005 con ponencia del Dr. Jaime Araujo Rentería, que sobre el tema puntualizó lo siguiente:

“(...) el nacimiento, es decir la existencia, de un sindicato y la adquisición automática de su personería jurídica, es una situación diferente al momento de su inscripción en el registro sindical. De acuerdo con lo normado por el artículo 364 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 44 de la ley 50 de 1990, toda organización sindical, por el solo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica, pero podrá actuar válidamente ante terceros cuando se inscriba en el registro sindical del Ministerio de la Protección Social. Por tanto, el precitado registro cumple con las funciones de publicidad y prueba del ente sindical, y no prueba la existencia del mismo, ésta se da con el Acta de su constitución. Así pues, la negativa de la inscripción de una organización sindical en el registro sindical del Ministerio de la Protección Social, no implica que pierda o se le suspenda su personería jurídica, es decir, que deje de existir ya que ésta tiene reserva judicial por disposición expresa del inciso 3° del artículo 39 de la Carta Superior. (...)”



De lo anterior se concluye, que el registro sindical, no es la actuación que determina la existencia de la personería jurídica del sindicato, ya que el Estado le otorga la primera protección a ese ente ante cualquier ataque que intente suprimir la participación de los ciudadanos como una forma válida de conducción de su vida, y sólo el registro como la notificación al empleador vienen a complementar el ejercicio de sus derechos ante terceros, como una forma de coordinar el adecuado ejercicio del derecho de asociación sindical.

En este punto se encuentra la defensa del empleador demandado, quien considera que no le son oponibles los actos de la organización de los trabajadores sino hasta cuando es enterado de ellos; argumento que en efecto, es acertado, como se explicó en la sentencia C-734 de 2008, en donde según la Corte, al analizar los cargos de inconstitucionalidad contra el artículo 363 del CST, el acto de notificación al empleador no pone en duda la existencia del sindicato, pero es la manera de exigirle a los terceros el deber de respetar el acto de asociación sindical, debido, precisamente, por la publicidad que ha tenido por parte de sus creadores.

Lo anterior encontró refuerzo, en la sentencia C-465 de 2008, a través de la cual, la Corporación Constitucional analizó el artículo 371 del CST relacionado con la comunicación de los cambios a la Junta Directiva del sindicato, declarándolo exequible condicionalmente. Al remitirse al estudio del artículo 363 de la norma sustantiva laboral, reiteró que aunque tales cambios en los integrantes del órgano de dirección de la organización sindical tiene vigencia desde el mismo momento de tal actuación, ello lo es exclusivamente para el sindicato, pero frente a terceros, opera desde el instante de su comunicación:



En similar sentido, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia STL-9192 del 21 de junio de 2017, enseñó:

“Conforme se viene diciendo, para que sea oponible al empleador la condición de aforado de un empleado, esta debe ser notificada por escrito, como se señaló. Por tanto, para el caso del empleador operan inmediatamente después de que le ha sido comunicado y para el Ministerio del Trabajo surge la obligación de informar al empleador el cambio realizado a efecto de que se surte la notificación de este, tal como lo indicó la Corte Constitucional en la sentencia C-465 -08 del 14 de mayo de 2008 al declarar condicionalmente exequible el artículo 371 del C.S.T., en el entendido que «desde la perspectiva del derecho constitucional de asociación y libertad sindical, la respuesta apropiada es que la protección foral opere desde que se efectúa la primera notificación. Ello, por cuanto en el caso de que el primer notificado hubiere sido el empleador éste adquiere desde el mismo momento de la comunicación la obligación de respetar el fuero sindical de los nuevos dirigentes. Y porque, en el caso de que el primer notificado hubiera sido el Ministerio, éste adquiere la obligación de comunicar inmediatamente al empleador sobre la designación realizada», procedimiento que no fue acreditado en el citado trámite, por lo que no se le puede imponer a la accionada una carga que no le corresponde, pues ello constituye una violación a la garantía constitucional del debido proceso.”

Y la Corte Constitucional en sentencia T-303 de 2018, en similar sentido concluyó:

“El artículo 363 del C.S.T. relativo a la notificación de la constitución del sindicato y el artículo 371 del C.S.T. sobre la notificación de los cambios en la junta directiva del sindicato exigen: primero, que se comunique al inspector de trabajo y al empleador sobre la constitución o modificación en la composición de la junta directiva, según sea el caso, y segundo, que dicha comunicación se efectúe por escrito. Teniendo en cuenta los anteriores requisitos y la interpretación constitucional de las normas referidas en las sentencias C-465 de 2008 y C-734 de 2008, la Sala observa que (i) si el sindicato le notificó por escrito al inspector de trabajo y al empleador, el fuero sindical es oponible a este último desde la fecha de la primera comunicación, según lo dispone la sentencia C-465 de 2008. A su vez, (ii) si el sindicato le notificó al inspector de trabajo y no al empleador, el fuero sindical solo será oponible a éste último, cuando conozca efectivamente de la existencia del sindicato, sus fundadores y/o miembros de Junta Directiva, mediante la notificación realizada por el



Ministerio de Trabajo o por información proveniente directamente de la organización sindical. En el caso (iii) de que el sindicato no comunique ni al Ministerio ni al empleador, la protección foral no puede activarse."

(Subraya la Sala)

Dando alcance a los criterios jurisprudenciales expuestos, ningún reparo merece a la Sala la determinación que acogió la servidora judicial de primer grado, lo anterior en tanto se advierte que para la fecha y hora en que la demandada comunicó a la demandante la determinación de finalizar de forma unilateral e injustificada, no le había sido comunicada la condición que esta tenía de aforada.

En efecto, si bien insiste el recurrente en que, de cara a la garantía de fuero sindical de la demandante, a la demandada le es oponible la comunicación que le fue remitida por el Ministerio del Trabajo; lo cierto es, que de acuerdo con la documental aportada la decisión de terminar el contrato le fue notificada a la demandante mediante correo electrónico el 21 de agosto de 2020 a las 8:34 de la mañana⁴ y el Ministerio del Trabajo comunicó a la demandada la conformación de la Junta Directiva de la organización sindical en la que se nombró a la demandante como Fiscal, mediante correo electrónico remitido el mismo día a las 3:32 de la tarde, esto es, con posterioridad a la fecha y hora en que se notificó a la demandante la terminación del contrato de trabajo.

En las condiciones analizadas, no resta a la Sala más que confirmar la determinación adoptada por la servidora judicial de primer grado. Costas en esta instancia a cargo de la demandante.

⁴ Cfr Fl 40 ibidem.



DECISIÓN:

En razón y mérito de lo expuesto, la SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

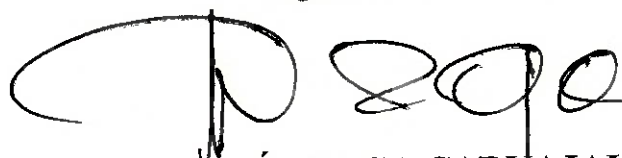
PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá.

SEGUNDO.- COSTAS. A cargo de la demandante para su tasación se señalan como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$200.000,00.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO
Magistrada


LILLY YOLANDA VEGA BLANCO
Magistrada


LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL
Magistrado *Solve veto*