



República de Colombia
TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL
SALA LABORAL

Bogotá D.C., treinta (30) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

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

Ref.: Radicación N° 11-001-31-05 016 2021 00003 01 Proceso de Fuero Sindical (Acción de Reintegro) de Ana María Sánchez García 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, 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 previa declaración de la existencia de una relación laboral con la demandada, que para darla por terminada fue coaccionada a firmar un mutuo acuerdo y que fue elegida dentro de la Junta Directiva de la Organización Sindical SINTRAFINANCIEROCOL como Vicepresidenta de la Organización Sindical; se condene a la demandada a reintegrarla al cargo que desempeñaba o a otro de igual o mejores condiciones, junto con el consecuente pago de salarios y demás acreencias laborales que dejó de



percibir desde la fecha ilegal de terminación de su contrato, hasta que se produzca su reintegro.

HECHOS:

Narró básicamente la accionante que se vinculó laboralmente con la demandada en el cargo de Auxiliar el 1° de julio de 2008 y a la finalización del vínculo laboral desempeñaba el cargo de Asesora con un último salario mensual de \$3'201.880,00.

Afirmó que el 3 de marzo de 2018 se afilió a la organización sindical Sindicato de Industria de las Entidades del Sector Financiero y Afines de Colombia-SINTRAFINANCIEROCOL-; y que el 5 de octubre de 2019 fue elegida dentro de la Junta Directa de la misma como Vicepresidente.

Refirió que el 21 de agosto de 2020 la demandada inició una arremetida en contra de varios líderes sindicales con el fin de solicitar la terminación de sus contratos de trabajo de mutuo acuerdo; y se comunicó con ella para plantearle que si terminaban su vínculo laboral de mutuo acuerdo tendría derecho a los beneficios incluidos en la Convención Colectiva de Trabajo incluidos el beneficio económico que otorga el banco a los trabajadores que obtienen crédito de vivienda.

ACTUACIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La demanda fue admitida por el Juzgado 16 Laboral del Circuito de Bogotá, mediante auto del 26 de marzo de 2021 en contra del ITAÚ CORBANCA COLOMBIA S.A. y ordenó la notificación personal del



SINDICATO DE INDUSTRIA DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR FINANCIERO Y AFINES DE COLOMBIA – SINTRAFINANCIEROCOL -

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 12 de mayo de 2022 en oposición a todas y cada una de las pretensiones, para lo cual adujo en esencia que para el momento de la finalización del vínculo laboral desconocía que la demandante fuera beneficiaria de la garantía de fuero sindical, dado que no le había sido notificado su nombramiento en la Junta Directiva, y que el vínculo laboral finalizó de mutuo acuerdo, pues a pesar de que el 21 de agosto de 2020 comunicó a la demandante la determinación de finalizar su contrato de trabajo de forma unilateral e injustificada, posteriormente por indicación de la propia trabajadora se finalizó de mutuo acuerdo. Propuso en su defensa las excepciones de mérito que denominó: cosa juzgada, inexistencia del fuero sindical, inexistencia de la obligación de reintegro, prescripción, compensación y buena fe.

El servidor judicial de primer grado absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones al considerar en esencia que, si bien la demandante hacía parte de la Junta Directiva de la organización sindical SINTRAFINANCIEROCOL, la garantía de fuero sindical que se deriva de la misma no le era oponible a la demandada, pues la misma no le había sido notificada al momento de la terminación del vínculo; de otra parte indicó que aun en gracia de discusión la demandada no acreditó la terminación unilateral e injustificada, pues si bien se pudo establecer que la demandada había comunicado a la demandante la determinación de finalizar el contrato de trabajo, también lo era que, la solicitud de la



propia demandante se llegó a un acuerdo transaccional en el que se acordó finalizar el vínculo laboral de mutuo acuerdo.

Inconforme con la anterior determinación las apoderadas de la demandante y de la organización sindical SINTRAFINANCIEROCOL interpusieron recurso de apelación los cuales fueron concedidos en el efecto suspensivo.

FUNDAMENTOS DE LOS RECURSOS

La apoderada de la demandante aduce en primer término frente a la oponibilidad de la garantía de fuero sindical que su mandante gozaba de la misma desde la inscripción ante el Ministerio del Trabajo, y que esta entidad tiene la obligación de realizar las notificaciones del caso para dar a conocer la inscripción de la asamblea y de la junta directiva, de manera que a su juicio resulta muy extraño que la demandada no tuviera conocimiento de dicha situación.

Agregó en el mismo sentido que si bien se presentó un error por parte de la organización sindical en el año 2019, pero que en todo caso el mismo fue subsanado con la referida obligación en cabeza del Ministerio del Trabajo; pero que en todo caso su mandante gozaba de la garantía de fuero sindical desde el año 2018, pues en el año 2019 volvió a ser electa en la Junta Directiva.

De otra parte señala que, si bien es cierto que es legal que el empleador de por finalizada la relación laboral de sus trabajadores sin justa causa o por mutuo acuerdo, también lo es que esta facultad se encuentra restringida frente a miembros de la junta directiva de la organización



sindical, en tanto la garantía de fuero sindical se vería coaccionada por parte de la empleadora.

Por su parte la apoderada de la organización sindical, luego de precisar el derecho de los trabajadores a la libertad de asociarse y el objeto de la garantía del fuero sindical; señaló que en el presente asunto a la demandada se le dio a conocer la afiliación de la demandante a la organización sindical, que ésta debió ir un poco más allá y averiguar que rango tenía y que se encuentra demostrado la garantía de fuero sindical de la demandante.

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 los recurrentes 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 y de ser así, si tal condición es oponible a la demandada y si es eficaz la terminación de mutuo acuerdo.



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 si bien la demandada manifestó su voluntad de finalizar el contrato de trabajo de forma unilateral e injustificada, la misma se dejó sin efecto ante el mutuo acuerdo a que llegó con la demandante; aspectos que por demás se establecen con meridiana claridad con las certificaciones expedidas por la demandada¹ y el acta de transacción²

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 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

¹ Cfr fls 5 y 6 Archivo "003Anexo"

² Cfr fls 8 y 9 Ibídem y archivo "ACTA DE TRANSACCIÓN FIRMADA" Carpeta "031PruebasBanco..."



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

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.

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 3º del artículo 39 de la Carta Superior. (...)”



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, tal como lo explicó la H. Corte Constituciones en la sentencia C-465 de 2008 al analizar 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 tienen 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 el servidor 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.

Lo anterior en cuanto la determinación de finalizar el vínculo laboral se adoptó el 21 de agosto de 2023 y a pesar de que de acuerdo con la Constancia de Registro Modificación de la Junta Directiva en acta del 5 de octubre de 2019 se eligió a la demandante en la Junta Directiva del sindicato SINTRAFINANCIEROCOL como Videpresidente; también lo es que, tal designación tan solo fue comunicada por parte de la



organización sindical a la demandada hasta el 4 de septiembre de 2020⁴ y no existe dentro del plenario medio de convicción que de cuenta de la notificación de dicho acto por parte del Ministerio del Trabajo en fecha anterior.

Ahora, aun cuando la apoderada de la demandante aduce que su mandante contaba con el amparo de fuero sindical desde el año 2018, lo cierto es que no se aportó prueba de ello y la Constancia de Registro de Modificación de la Junta Directiva del 12 de abril de 2019, da cuenta de la designación de trabajadores diferentes.

Los argumentos expuestos a juicio de la Sala, resultan suficientes confirmar la determinación adoptada por el servidor judicial de primer grado. Costas en esta instancia a cargo de la demandante.

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:

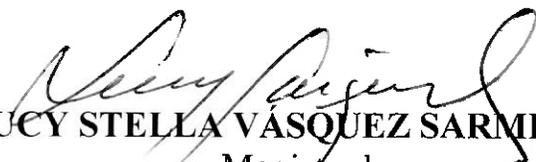
PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado 16 Laboral del Circuito de Bogotá.

⁴ Cfr fl 23



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



República de Colombia
TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL
SALA LABORAL

Bogotá D.C., treinta (30) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

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

Ref.: Radicación N° 11-001-31-05 016 2022 00275 01 Proceso de Fuero Sindical (Acción de Reintegro) de Helen Yanira Sarmiento Vera 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, 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, previa declaración de la existencia de una relación laboral con la demandada, la cual finalizó por decisión unilateral e injustificada de la demandada encontrándose vigente el amparo de fuero sindical previsto en el literal C) del artículo 406 del C.S.T., sin solicitar la correspondiente autorización; se ordene a la demandada a reintegrarla sin solución de continuidad al mismo cargo o a uno de mayor jerarquía, y en las mismas condiciones que tenía al momento del despido, y se condene a la



demandada al pago de los salarios, cesantías, intereses a las cesantías, compensación de vacaciones, aportes a seguridad social y los auxilios extralegales que le era reconocidos, dejados de reconocer por causa del despido y hasta el momento en que se produzca su reintegro.

HECHOS:

Narró básicamente la accionante que el 26 de agosto de 2017, durante su vínculo laboral con la demandada, se afilió a la organización sindical Sindicato de Industria de las Entidades del Sector Financiero y Afines de Colombia-SINTRAFINANCIEROCOL-.

Refirió que fue designada en la Junta Directiva de la referida organización sindical el 9 de julio de 2021, como Tesorera, cuyo nombramiento fue depositado ante el Ministerio del Trabajo el 12 de julio de 2021 y se comunicó a la demandada el 13 de julio de la misma anualidad.

Señaló que la organización sindical realizó el cambio de la Junta Directiva Seccional el 6 de enero de 2022, sin que hubiere sido designada dentro de la misma; lo cual se comunicó a la demandada el 11 de enero de 2022 y se depositó ante el Ministerio del Trabajo el 12 de enero de la misma anualidad.

Indicó que el 6 de mayo de 2022, cuando aun gozaba de la garantía de fuero sindical, la demandada terminó de forma unilateral e injustificada su contrato de trabajo; y que los representantes de la organización sindical, una vez se enteraron de esta situación, pusieron en conocimiento de la demandada que no podía ser despedida al encontrarse amparada por la garantía de fuero sindical.



Adujo que para el momento del despido desempeñaba el cargo de Analista y devengaba como contraprestación por sus servicios, un salario básico de \$5'105.965,00, y un promedio mensual de \$1'404.397,00 de pagos y auxilios extralegales.

ACTUACIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La demanda fue admitida por el Juzgado 16 Laboral del Circuito de Bogotá, mediante auto del 21 de octubre de 2022 en contra del ITAÚ CORBANCA COLOMBIA S.A. y ordenó la notificación personal del SINDICATO DE INDUSTRIA DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR FINANCIERO Y AFINES DE COLOMBIA – SINTRAFINANCIEROCOL -.

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 2 de marzo de 2023 en oposición a todas y cada una de las pretensiones, para lo cual adujo en esencia que la demandante no cumplió el periodo estatutario de 6 meses en el cargo de la Junta Directiva de la organización sindical y que en razón a ello la garantía de fuero sindical solo se extendía por 3 meses, en los términos del inciso 2º del numeral 2º del artículo 407 del C.S.T. y que tal periodo ya había culminado para el momento del despido, de manera que no se encontraba obligada a solicitar autorización para finalizar el contrato de trabajo de la demandante. Propuso en su defensa las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de fuero sindical, inexistencia de la obligación de reintegro, prescripción y buena fe.



La organización sindical a pesar de haber sido notificada no efectuó pronunciamiento alguno.

El servidor judicial de primer grado accedió al amparo de la garantía derivada del fuero sindical y ordenó el reintegro de la demandante con el consecuente pago de los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales dejados de percibir hasta que se produzca su reintegro.

Para arribar a la anterior determinación el *aquo* consideró en esencia que en consonancia con lo dispuesto en los artículos 363 y 371 del C.S.T. la demandante sí cumplió el periodo estatutario pues de acuerdo con los estatutos el periodo estatutario es de 6 meses y para el caso se extendió entre el 9 de julio de 2021 y el 11 de enero de 2022; de manera que, en consonancia con lo establecido en el artículo 406 del C.S.T., para el momento de la terminación unilateral e injustificada de la relación laboral, la demandante se encontraba amparada por la garantía de fuero sindical.

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

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

Solicita el recurrente se revoque en su integridad la sentencia de primera instancia y en su lugar se absuelva a su representada de todas las pretensiones, al considerar en esencia que para el momento de la



terminación del contrato de trabajo la demandante no se encontraba amparada por la garantía de fuero sindical.

Señala en tal sentido que los estatutos establecen que el periodo de la junta directiva es de 6 meses y que como en el asunto la demandante fue nombrada el 9 de julio de 2021 y por disposición de la organización sindical el 6 de enero de 2022 efectuó el cambio de la Junta Directiva, independientemente de que haya notificado tal determinación el 11 de enero de la misma anualidad, lo cual implica que se debe dar aplicación al periodo de protección de fuero sindical previsto en el artículo 407 del CST, dado que la demandante permaneció tan solo 5 meses y 26 días.

Insiste en el mismo sentido que para poder aplicación al artículo 406 del C.S.T. es necesario que el trabajador que hace parte de la Junta Directiva, cumpla en su totalidad con el periodo estatutario, lo que insiste en el asunto no se cumple por parte de la demandante, de manera que en los términos del artículo 407 del C.S.T. el periodo de protección era de 3 meses, el cual culminó el 6 de abril de 2022 y el despido se produjo el 6 de mayo de la misma anualidad.

De otra parte, solicita que, en caso de confirmarse la decisión de primera instancia, se aplique el descuento de la suma que su representada canceló al momento de realizar la liquidación final de acreencias laborales.

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 los recurrentes 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 y de ser así, si tal condición es oponible a la demandada y si es eficaz la terminación de mutuo acuerdo.

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 si bien la demandada manifestó su voluntad de finalizar el contrato de trabajo de forma unilateral e injustificada, la misma se dejó sin efecto ante el mutuo acuerdo a que llegó con la demandante; aspectos que por demás se establecen con meridiana claridad con las certificaciones expedidas por la demandada¹ y el acta de transacción²

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

¹ Cfr fls 5 y 6 Archivo "003Anexo"

² Cfr fls 8 y 9 Ibídem y archivo "ACTA DE TRANSACCIÓN FIRMADA" Carpeta "031PruebasBanco..."



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 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.

Ahora bien, en el asunto que ocupa la atención de la Sala, corresponde determinar si la demandante se encontraba amparada por la garantía derivada del fuero sindical, para el momento en que la demandada tomó la determinación de finalizar su contrato de trabajo.

Con tal propósito corresponde tener en cuenta que no fue objeto de discusión entre las partes la existencia del vínculo laboral que las unió desde el 18 de noviembre de 2008 hasta el 6 de mayo de 2022, data en la cual la demandada tomó la determinación de finalizarlo de forma unilateral e injustificada; así como tampoco lo fue que la demandante se afilió a la Organización Sindical SINTRAFINANCIEROCOL, en cuya junta directiva fue designada como Tesorera en asamblea llevada a cabo el 9 de julio de 2021 y que en asamblea del 6 de enero de 2022 se designó una nueva Junta Directiva en la que no fue incluida. Aspectos que por demás se establecen con la documental visible a folios 2 a 5, 15, 17, 22 del archivo “01DemandaConAnexos”, y los folios 96 a 100, 110, 118 a 121 del archivo “13PruebasContestacionItau”.

Ahora bien; de acuerdo con los anteriores supuesto y de cara al problema jurídico planteado corresponde determinar si la demandante tiene derecho



a la garantía foral prevista en el artículo 406 del C.S.T., como lo determinó el servidor judicial de primer grado o si por el contrario, le es aplicable la prevista en el artículo 407 de la misma obra, como lo sostiene la recurrente. Y para ello la Sala se remitirá al tenor literal de cada uno de los referidos preceptos.

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, en lo que interesa al asunto establece:

“Están amparados por el fuero sindical:

(...)

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, (...) (Resalta la Sala)

Por su parte, el artículo 407 de la misma obra, en lo que interesa al presente asunto preceptúa:

“2.La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al {empleador} en la forma prevista en los artículos 363 y 371. En caso de cambio, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del periodo estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido. (...)” (Resalta la Sala)

De una interpretación conjunta y armónica de una y otra disposición, dimana con meridiana claridad que regulan dos supuestos con consecuencias jurídicas diferentes; en el supuesto contenido en el artículo



406 del C.S.T. cuando la norma expresa que la garantía se extiende por “*el tiempo que dure el mandato*”, hace alusión al periodo establecido en los estatutos para el ejercicio del cargo y la garantía foral se extiende por el referido periodo y 6 meses más; y el supuesto del artículo 407 de la misma obra opera en el evento en que se produce un cambio en la Junta Directiva, evento en el cual, la garantía para el miembro removido es tan solo de 3 meses, salvo que “*...la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del periodo estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido*”.

En tal sentido, para determinar a cuál de las dos garantías forales tiene derecho al demandante corresponde verificar el periodo estatutario previsto para el cargo en que fue designada dentro de la Junta Directiva y si el mismo fue cumplido, pues solo en este evento tiene derecho a que la protección foral le sea extendida por 6 meses en los términos del artículo 406 del C.S.T., conclusión a la que por demás arribó el servidor judicial de primer grado y que se ajusta a los criterios por cuya aplicación propende el recurrente.

Al efecto, considera la Sala preciso remitirse a lo dispuesto en el párrafo del artículo 50 y el artículo 26 de los Estatutos³ de la Organización Sindical Sindicato de Industria de las Entidades del Sector Financiero y Afines -Sintrafinancierocol, en los que en relación con el periodo y el momento en que este inicia disponen:

“ARTÍCULO 50. (...) PARÁGRAFO 1. El Período de la Junta Directiva de la Subdirectiva será de seis (6) meses y en caso de renuncia se procederá según lo establecido para miembros de la Junta Directiva Nacional.”

³ Cfr fls 32 a 66 archivo “13PruebasContestacionItai”



“ARTÍCULO 26. Los miembros de la JUNTA DIRECTIVA deberán entrar en ejercicio de sus cargos una vez que se haya producido el respectivo depósito de la documentación, que ordene la norma vigente sobre el particular.”

De acuerdo con los anteriores preceptos el periodo de los miembros de la Junta Directiva, y por tanto de la demandante, es de 6 meses, y en concordancia con el artículo 365 del C.S.T., este periodo inicia a partir del depósito del referido cambio ante el Ministerio del Trabajo; y no a partir de la elección como lo sostiene el recurrente.

En ese orden, advierte la Sala que la demandante fue elegida dentro de la Junta Directiva en asamblea general que se llevó a cabo el 9 de julio de 2021⁴, pero como su depósito se efectuó el 12 de julio de 2021⁵, el periodo de la demandante finalizaría el 12 de enero de 2022 y no el día 9 del mismo mes y año como lo determinó el servidor judicial de primer grado.

Ahora; no es objeto de discusión y se establece con la comunicación que la organización sindical remitió a la demandada⁶, que mediante asamblea del 9 de enero de 2022 se “nombró la nueva Junta Directiva NACIONAL”, dentro de la cual no fue designada la demandante, y el depósito de estos nombramientos se efectuó el 12 de enero de 2022⁷.

En las condiciones analizadas, dimana con meridiana claridad que la demandante sí cumplió con el periodo estatuario como miembro de la Junta Directiva, con mayor razón cuando no se advierte que esta hubiera renunciado o que la organización sindical tomara la determinación de

⁴ Cfr fls 106 a 108 del archivo “01DemandaConAnexos”

⁵ Cfr fl 110 *ibidem*.

⁶ Cfr fl 120 *ibidem*.

⁷ Cfr fl 121 *ibidem*.



removerla del cargo en forma anticipada; y en esas condiciones, resulta procedente la aplicación de la garantía foral en los términos indicados en el artículo 406 del C.S.T., estos es, por 6 meses más a partir de la terminación del periodo.

En tal sentido como la terminación del vínculo laboral de la demandante se produjo el 6 de mayo de 2022, esto es, dentro del periodo en que aún se encontraba amparada por la garantía del fuero sindical, no resta más que confirmar la determinación que sobre el particular acogió el servidor judicial de primer grado, pero conforme con las razones expuestas anteriormente.

De otra parte, solicita el recurrente se autorice a su representada descontar el valor que canceló por concepto de liquidación, solicitud que resulta procedente, en tanto que, con ocasión al reintegro de la demandante, la causa que motivó los pagos que ésta efectuó por concepto de la liquidación de salarios y demás acreencias laborales desapareció; de manera que se adicionará la sentencia de primera instancia en el sentido de autorizar a la demandada que descuente el valor que canceló a la demandante por concepto de la liquidación de salarios y prestaciones sociales.

Hasta aquí el análisis de la Sala. Sin costas en esta instancia ante la prosperidad parcial del recurso.

DECISIÓN:

En razón y mérito de lo expuesto, la SALA SÉPTIMA 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:

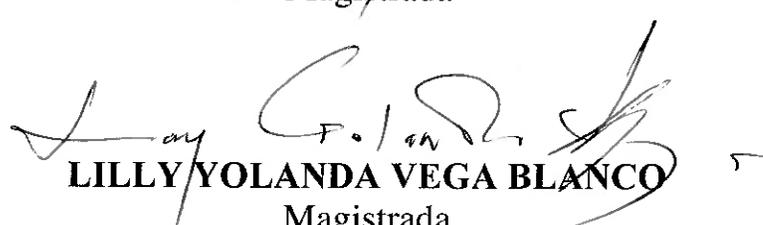
PRIMERO.- ADICIONAR la sentencia proferida por el Juzgado 16 Laboral del Circuito de Bogotá, a efectos de, **AUTORIZAR** a la demandada descontar el valor que efectivamente canceló por concepto de la liquidación del contrato de trabajo de la demandante.

SEGUNDO.- CONFIRMAR en lo demás la sentencia proferida por el Juzgado 16 Laboral del Circuito de Bogotá, pero por las razones expuestas en la parte motiva de la presente decisión.

TERCERO.- COSTAS. Sin lugar a su imposición en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO
Magistrada


LILLY YOLANDA VEGA BLANCO
Magistrada


LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL
Magistrado