

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

CLASE DE PROCESO	ESPECIAL DE FUERO SINDICAL
DEMANDANTE	LORENA MEJIA HENAO
DEMANDADO	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA E.S.E.
RADICACIÓN	76001 31 05 010 2018 00083 01
JUZGADO DE ORIGEN	DECIMO LABORAL DEL CIRCUITO
ASUNTO	APELACIÓN SENTENCIA, FUERO SINDICAL, REINTEGRO
MAGISTRADA PONENTE	MARY ELENA SOLARTE MELO

ACTA No. 095

Santiago de Cali, cuatro (4) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

Conforme lo previsto en el Art. 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados ALEJANDRA MARIA ALZATE VERGARA, GERMAN VARELA COLLAZOS y MARY ELENA SOLARTE MELO quien la preside, previa deliberación en los términos acordados en la Sala de Decisión, procede a conocer el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia No. 003 del 6 de mayo de 2021, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, y dicta la siguiente:

SENTENCIA No. 359

1. ANTECEDENTES

PARTE DEMANDANTE

Pretende se declare la ineficacia del despido de que fue objeto por parte del Hospital Universitario del Valle –HUV-, estando amparada por fuero sindical en calidad de fundadora del Sindicato de Trabajadores de Servicios Generales del Hospital Universitario del Valle.

Consecuencia de lo anterior, se ordene reintegrarla al mismo cargo, en las mismas condiciones laborales que tenía al momento del despido o en otro de superior categoría, declarándose sin solución de continuidad la relación laboral; que a título de indemnización, se ordene al Hospital Universitario del Valle pagar los salarios dejados de percibir, con los reajustes anuales, debidamente indexados, las prestaciones legales y extralegales pertinentes.

Como sustento de sus pretensiones señala que:

- i) Laboró al servicio del Hospital Universitario del Valle hasta el 13 de octubre de 2017, fecha en la que fue despedida gozando de fuero sindical, desempeñándose como auxiliar de servicios generales – auxiliar de laboratorio.
- ii) El 20 de septiembre de 2017 se creó la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS GENERALES DEL H.U.V., participando en la asamblea constitutiva como fundadora de la organización.
- iii) El 25 de septiembre de 2017, el presidente y secretario del sindicato depositaron ante el Ministerio del Trabajo, los estatutos, acta de constitución y demás documentos para su inscripción, y en la misma fecha, la fundación del sindicato fue comunicada al representante legal del Hospital Universitario.
- iv) El 13 de octubre de 2017 el Hospital Universitario del Valle le comunicó la terminación de su contrato de trabajo, aduciendo como justa causa la reestructuración administrativa autorizada mediante Acuerdo 020 del 26 de octubre de 2016.
- v) Cuando se produjo el despido gozaba de fuero sindical como fundadora del Sindicato de Trabajadores de Servicios Generales del Hospital Universitario del Valle.
- vi) Solicitó reintegro por gozar de fuero sindical, sin obtener respuesta.

PARTE DEMANDADA

El apoderado judicial contestó la demanda indicando que es cierto el vínculo laboral y la fecha de terminación, y que debe contextualizarse respecto a la motivación y

finalidad de la creación de sindicatos por parte de los trabajadores oficiales del HUV afiliados al sindicato SINTRAHOSPICLINICAS; que la trabajadora fue desvinculada bajo el amparo de una causal legal como lo fue el acuerdo de reestructuración.

Narró que los trabajadores oficiales del HUV afiliados al sindicato SINTRAHOSPICLINICAS, después de ser desvinculados el 26 de octubre de 2016, proceden a crear, el 27 de octubre de 2016, el sindicato SINTRAOFICIALES HUV, alegando violación del fuero de fundadores e instauraron acción de tutela ante el Juzgado Quinto Administrativo Oral de Cali, resuelta el 10 de noviembre de 2016, siendo concedida, por lo que se ordenó suspender el trámite de reestructuración de la planta de personal, decisión que fue impugnada y modificada por el superior; seguidamente la Corte Constitucional en sentencia del 10 de agosto del 2017 revocó las decisiones y declaró improcedente la acción.

Narra que fueron creados diferentes sindicatos con el fin de quedar todos protegidos con fuero de fundadores. Que los miembros de SINTRAHOSPICLINICAS, incluyendo a la actora, constituyeron el sindicato SINTRASERVICIOS GENERALES HUV, y posteriormente constituyen el SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES HUV, evidenciándose que ese proceder no tenía objetivos encaminados a ejercer o defender el derecho sindical, sino la búsqueda de fines diferentes denominados por la jurisprudencia como abuso del derecho y carrusel sindical, pretendiendo la protección foral individual con el ánimo de obtener estabilidad laboral.

Señaló que la comunicación de desvinculación se realizó el 10 de octubre de 2017, con efectos a partir del 13, con miras a efectuar una reorganización administrativa que permitiera el normal desarrollo en la prestación de servicios de la entidad, y que dicha desvinculación se realizó mediante el Acuerdo 27 del 07 de octubre de 2017 *"por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo No.20 del veintiséis (26) de octubre de 2016 por el cual se modifica la planta del Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E."*. Aclaró que la reforma administrativa adelantada por la entidad opera como causa legal para la terminación de contratos laborales y no como justa causa, y prueba de ello es que la junta directiva de la entidad profirió el Acuerdo 21 de octubre 26 de 2016 *"por el cual se adopta una tabla indemnizatoria con ocasión a la terminación unilateral del contrato de trabajo de los trabajadores oficiales del Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E, según lo establecido en el Acuerdo No.020 del 26 de octubre de 2016"*.

Afirmó que es una apreciación de la actora estimar que goza de fuero sindical, estando el sindicato viciado en su creación, y siendo que la decisión de desvincularla se había adoptado tiempo atrás, cuando se encontraba afiliada a SINTRAHOSPCLINICAS, sin condición de aforada, por lo que una vez la Corte Constitucional dejó sin efectos el reintegro, las cosas se retrotrajeron al estado en que estaban al momento en que se impetró la acción, esto es cuando la actora tenía un contrato de trabajo vigente con el HUV, por lo que para la creación de un nuevo sindicato debe demostrarse un ánimo de asociarse y no simplemente limitarse a simular una fundación con fines diferentes.

Señala que el artículo 3 del Acuerdo 020 del 26 de octubre de 2016, que dispuso la supresión de cargos, previó la protección de los servidores amparados por fuero sindical; pero este amparo regía en relación con los fundadores de los sindicatos creados con anterioridad a la decisión, y no con los del segundo, tercero y cuarto sindicato creados después de aprobado el acuerdo. Trajo a colación apartes de las diferentes providencias que fueron emitidas con ocasión de las acciones iniciadas por el HUV, concluyendo que constituyeron abuso del derecho sindical, sin que exista obligación pendiente con la demandante.

Adujo que no es cierto que la actora no haya obtenido respuesta a su petición, ya que la fecha en que se radica en la casilla de correspondencia del HUV la solicitud de reintegro es el 28 de Noviembre de 2017, radicado 14373, y se da respuesta por oficio 2357 del 13 de diciembre de 2017, radicado 06341, es decir que al momento de radicación del documento ya se encontraba prescrita la acción.

Como excepciones de fondo propuso las de *"inexistencia de la garantía foral al momento de la terminación del contrato laboral, mala fe y abuso del derecho frente a la constitución del sindicato SINTRATRASERVICIOS GENERALES HUV, inexistencia de responsabilidad conforme a la Ley, prejudicialidad, prescripción, compensación y la genérica."*

DECISION DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali por sentencia No. No. 003 del 6 de mayo de 2021, absolvió a la parte demandada.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la parte demandante apela la decisión, argumentando en síntesis que:

La sentencia viola el derecho de asociación que está contemplado en los convenios internacionales, en la Constitución Política, el CST y un procedimiento que está establecido en el CPTSS; que viola el debido proceso que está establecido en el CST, CPTSS, en la Constitución Política de Colombia y también el precedente judicial; considera que es incongruente incurriendo en vía de hecho, pues se violan los derechos que están consagrados en los artículos 1, 2, 4, 25, 29, 39, 53, 228, 229 y demás pertinentes de la Constitución Política, principalmente los Convenios 87 y 98 de la OIT que hacen parte del bloque de constitucionalidad.

Señala que ya se ha establecido cuáles son los procesos pertinentes para el fuero sindical, son dos, el levantamiento o permiso para despedir y la acción de reintegro que es la que ocupa el presente caso. En la acción especial de reintegro el juez debe analizar dos cosas, si el demandante estaba obligado a solicitar el permiso, en caso afirmativo, verificar si cumplió dichos requisitos, y de ninguna manera el juez podrá en este tipo de procesos pronunciarse sobre la legalidad del despido so pena de incurrir en vía de hecho, ya que, en virtud del derecho al debido proceso nadie puede ser juzgado sino por el juez competente con las formas propias de cada juicio, si surtido el proceso se comprueba que el trabajador fue despedido desconociendo las disposiciones de esta materia se ordenará su reintegro y se condenará a título de indemnización los salarios dejados de percibir.

Entonces, si se plantea en la sentencia que hubo abuso del derecho, se debía iniciar un proceso de disolución y liquidación de la organización sindical, es decir, el hospital tenía que demandar la fundación de esa organización sindical a fin de que fuera disuelta y liquidada.

Consideró que hay una equivocada interpretación de las pruebas y de los hechos, se acoge el criterio del demandado en el sentido de que el despido fue en el 2016 cuando estaba haciendo la reestructuración, siendo que eso no es así pues legal y jurídicamente el despido se notificó el 13 de octubre del 2017, y no se produjo en 2016, porque está demostrado que la demandada reintegró a la trabajadora, la trabajadora laboró, le pagaron prestaciones sociales y salarios, es decir, que se está

desconociendo una realidad incontrovertible, esto es, que el despido fue el 13 de octubre.

Es una sentencia incongruente, porque el problema jurídico a resolver, es, sí la demandante estaba amparada por fuero sindical al momento del despido y sí el hospital solicitó el permiso, y se resolvieron situaciones referidas fue a la legalidad y/o ilegalidad de la organización sindical. Se vulnera el derecho de asociación y la estabilidad laboral de la demandante, porque hay instituciones que tienen 60 y más organizaciones sindicales y ha señalado la misma Corte que tienen el derecho a fundar todas las organizaciones, sin que conforme el artículo 39 de la CP, el Estado y mucho menos el empleador puedan intervenir, y aquí lo que se pretende es resolver si el sindicato es lícito o ilícito, legal o ilegal, si cumplía o no los requisitos, argumento que en forma desafortunada el a quo acogió.

TRAMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Se corrió traslado a las partes por un término de cinco (5) días para que presenten alegatos de conclusión. Dentro del plazo conferido, presentaron escrito de alegatos de conclusión ambas partes.

Cabe anotar que los alegatos de conclusión no se constituyen en una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación que fue interpuesto y sustentado ante el a quo.

2. CONSIDERACIONES

Por principio de consonancia la Sala solo se referirá a los motivos de inconformidad expuestos en el recurso de apelación

No advierte la Sala violación de derecho fundamental alguno, así como tampoco ausencia de presupuestos procesales que conlleven a una nulidad.

2.1. PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde a la Sala establecer si la demandante se encontraba amparada por fuera sindical al momento de ser despedida, de ser así, se debe determinar si tiene derecho a ser reintegrada a un cargo de igual o superior jerarquía en los términos solicitados en la demanda. Para esto se procederá a estudiar si en la creación del sindicato se presentó un abuso del derecho.

También se estudiarán los principios de congruencia y consonancia respecto de la sentencia objeto de pronunciamiento, a la luz de los argumentos de la alzada.

2. SENTIDO DE LA DECISIÓN

La sentencia consultada **se confirmará**, por las siguientes razones:

Las asociaciones sindicales como organizaciones encargadas de asumir la defensa de los intereses de los trabajadores asociados, se encuentran protegidas constitucionalmente -artículo 38-, ostentando la facultad de auto conformarse y autorregularse; pero, estas atribuciones están limitadas por el ordenamiento jurídico y los principios contenidos en la constitución -artículo 39-, además, por los convenios internacionales –artículo 8 del convenio 87 de la OIT- sobre derechos humanos que autorizan la imposición de restricciones por vía legislativa, cuando ellas sean necesarias, mínimas, indispensables y proporcionadas a la finalidad de garantizar la seguridad nacional, el orden, la salud o la moral pública, o cualquier otra finalidad que prevalezca.

No se discute en el proceso ni en la alzada, además de estar probado, que la demandante fue fundadora del SINDICATO DE SERVICIOS GENERALES H.U.V. "SINTRASERVICIOS GENERALES H.U.V.", con acta de constitución del 29 de julio de 2017; tampoco se controvierte y está acreditada la existencia del mencionado sindicato, inscrito en el Ministerio de la Protección Social el 25 de septiembre de 2017.

Ahora, el fuero sindical es una garantía constitucional establecida en el Art. 39 y desarrollada en el artículo 406 del CST, el que establece a esta figura 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.

Con relación a la situación del Hospital Universitario del Valle, se ha probado que fueron emitidos los acuerdos 019 de 2016 “*Por el cual se aprueba el mapa de procesos y la estructura orgánica del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E.”*”; 020 “*por el cual se modifica la planta de personal del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E.”*” y; 021 “*por el cual se adopta una tabla indemnizatoria con ocasión a la terminación unilateral del contrato de trabajo de los trabajadores oficiales del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E según lo establecido en el Acuerdo 020 del 26 de octubre de 2016”*”; los que tienen como finalidad de salvaguardar su existencia y funcionamiento propios.

Lo anterior permite evidenciar que el demandado venía realizando los trámites legales tendientes a lograr una reestructuración, en aras de conculcar el mal estado financiero en que se encontraba.

Respecto a la validez de actuaciones que constituyan abuso del derecho en materia sindical, nuestro órgano de cierre manifestó en sentencia CSJ SL21280 del 15 de septiembre de 2009, reiterada en las CSJ STL13523-2014, CSJ STL3043-2017, CSJ STL7943-2017 y CSJ STL16770-2017, lo siguiente:

“...Sobre el particular cabe precisar que no se le puede dar validez a las actuaciones que se encuentran en contra del orden legal o que constituyen abusos del derecho de asociación, so pretexto de proteger el derecho mencionado, porque hacerlo es desnaturalizar el derecho mismo. Es por ello que se ha dicho que no surgen derechos, como el fuero sindical, de aquellos sindicatos creados abusando del derecho de asociación y con el único fin de buscar la protección foral injustificada, como por ejemplo en los casos de carrusel sindical (Sentencia T- 215 de marzo 23 de 2006) o cuando se crean sindicatos en contra de las normas, sindicatos de empresa que no son de empresa o sindicatos de industria que no son de industria, por ejemplo, sindicatos de industria de trabajadores privados o de servidores públicos, los cuales no se encuadran en ninguna de las clases de sindicatos, por ser dicha calidad un género, con lo cual se pretende tener facilidad en la estrategia de abuso del derecho...” (Subraya Propia)

Por lo anterior, no pude hacerse caso omiso¹ a los diferentes pronunciamientos que han sido emitidos por la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, al resolver acciones de tutela donde el Hospital Universitario del Valle ha acreditado que se está presentando un abuso del derecho de asociación en la conformación de diferentes organizaciones sindicales una vez se dio aplicación a los acuerdos de

¹ Como lo sugiere el apelante en su recurso al afirmar que le estaba vedado al a quo pronunciarse sobre el abuso del derecho de asociación.

reestructuración. Así se refirió la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, en sentencia STL12411 del 12 de septiembre de 2018, radicación 52620:

“...Sea lo primero indicar que el derecho de asociación sindical tiene naturaleza fundamental, rango que se encuentra establecido en el artículo 39 de la Constitución Política y los Convenios 87 y 98 de la OIT. Ello, permite que todos los trabajadores y empleadores, tengan derecho a constituir asociaciones o sindicatos, sin la intervención Estatal, cuya estructura interna y funcionamiento se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos, es decir, que la libertad sindical no es un derecho absoluto que se pueda ejercer sin el sometimiento a ciertas condiciones.

Esa autonomía conferida a los sindicatos, le permite a la organización determinar, entre otras cosas, las condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros. Asimismo, a quienes integran dicha agremiación se les ha otorgado un fuero especial como una garantía para 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 laboral, de conformidad con el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo.

A su turno, los trabajadores amparados por el fuero sindical, según el artículo 406 ibídem, entre otros, son «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».

En el asunto que ocupa la atención de la Sala, no es objeto de discusión que Wilberto Gamboa Vanegas, es miembro fundador del sindicato Sintraservicios Generales HUV, creado el 20 de septiembre de 2017, con las formalidades exigidas para su constitución.

*Sin embargo, como ya se dijo, las sentencias de tutela que ordenaron el reintegro del trabajador, fueron revocadas por la Corte Constitucional, lo que permitió recobrar los efectos del Acuerdo 019 de 2016 que, dio por terminado el contrato de trabajo a partir del 13 de octubre de esa anualidad, **data en que el entonces demandante no contaba con el fuero aludido.***

*Por virtud de lo dicho, esta Colegiatura se permite aclarar que en un asunto en el que se pretendió se negara el reintegro a un trabajador que fundó un sindicato después de incorporarse a la planta de personal con ocasión a una orden de tutela, esta **Sala en sentencia CSJ STL825-2018**, denegó el amparo, en tanto la creación de la agremiación sindical fue anterior a la revocatoria del reintegro, situación diferente a la que hoy ocupa la atención de la Corte.*

Ahora bien, si se acogiera la tesis de que el sindicato se conformó bajo una relación laboral vigente, se advierte que dicha agremiación se constituyó con posterioridad a la comunicación de aquella providencia, lo cual demuestra que la intención de asociarse se hizo con fines individuales para proteger su estabilidad laboral, máxime que a la par, se constituyó el sindicato Sintraoficiales HUV.

*Corolario de lo expuesto, evidencia esta Sala, que el amparo suplicado está llamado a prosperar, como quiera que, no se puede pasar por alto, que el fuero sindical es una figura que protege el derecho de asociación, mas no la estabilidad en el empleo y en el presente asunto, surge de manera diáfana, que la creación de la referida agremiación denominada **Sintraservicios Generales HUV** y la designación de Gamboa Vanegas como fundador, tenía por objetivo mantener en la perpetuidad las garantías forales de un empleo que ya se encontraba extinguido por el Acuerdo 019 de 2016, configurándose así un abuso del derecho de asociación sindical.*

*Sobre este último punto, **cabe anotar que esta Sala de la Corte en sentencia CSJ SL21280, 15 Sep 2009, reiterada en las CSJ STL13523-2014, CSJ STL3043-2017, CSJ STL7943-2017 y CSJ STL16770-2017 al referirse al abuso de derecho de asociación sindical, manifestó:***

*(...) **Sobre el particular cabe precisar que no se le puede dar validez a las actuaciones que se encuentran en contra del orden legal o que constituyen abusos del derecho de asociación, so pretexto de proteger el derecho mencionado, porque hacerlo es desnaturalizar el derecho mismo.** Es por ello que se ha dicho que no surgen derechos, como el fuero sindical, de aquellos sindicatos creados abusando del derecho de asociación y con el único fin de buscar la protección foral injustificada, como por ejemplo en los casos de carrusel sindical (Sentencia T-215 de marzo 23 de 2006) o cuando se crean sindicatos en contra de las normas, sindicatos de empresa que no son de empresa o sindicatos de industria que no son de industria, por ejemplo, sindicatos de industria de trabajadores privados o de servidores públicos, los cuales no se encuadran en ninguna de las clases de sindicatos, por ser dicha calidad un género, con lo cual se pretende tener facilidad en la estrategia de abuso del derecho (...)* (negritas fuera del texto).

En tal sentido, no se desconoce que la libertad sindical se manifiesta como una facultad autónoma de los trabajadores para crear sus propias organizaciones sindicales, sin embargo, su objetivo no puede convertirse en una barrera para impedir la remoción de determinado empleo y obligar al empleador a mantener unas condiciones laborales inexistentes, como ocurre en este asunto, pues es claro que el cargo que desempeñaba Wilberto Gamboa Vanegas, fue suprimido en virtud del Acuerdo 019 de 2016.

Por lo anterior, se dejará sin efecto la providencia de 30 de julio de 2018 dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali dentro del proceso especial de fuero sindical – acción de reintegro «2018-00071», y en consecuencia, se ordenará a esa autoridad judicial que dentro de los tres días siguientes a la notificación de la presente decisión, proceda a dictar una nueva sentencia en la que desate el recurso de apelación impetrado contra el fallo de primera instancia, en la que tenga en cuenta lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.” (Subrayas y negritas propias).

En otro proceso y tema similar, con radicado STL 10370-2018 del 08 de agosto de 2018, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, dispuso:

“Sobre el particular cabe precisar que no se le puede dar validez a las actuaciones que se encuentran en contra del orden legal o que constituyen

abusos del derecho de asociación, so pretexto de proteger del derecho mencionado, porque hacerlo es desnaturalizar el derecho mismo. Es por ello que se ha dicho que no surgen derechos, como el de fuero sindical, de aquellos sindicatos creados abusando del derecho de asociación y con el único fin de buscar la protección foral injustificada (T-215 de marzo 23 de 2006...y CSJ-SL de 15 sep.2009, entre otras)

(...)

El Hospital Universitario del Valle Evaristo García al expedir el Acuerdo No.024 de 7 de octubre de 2017 que desvinculó a Morales Padilla y otros trabajadores a partir del 13 de octubre de 2017, lo que hizo fue ratificar lo resuelto en los Acuerdos 019, 020, 021 de 26 de octubre de 2016, de modo que no había lugar a acceder a las pretensiones de la demanda especial de reintegro, toda vez que para el momento en que se tomó la determinación del despido, esto es, el 26 de octubre de 2016, la trabajadora no gozaba con la garantía foral".
(Subrayas propias).

En atención a lo señalado por la Corte Suprema de Justicia, y toda vez que el presente caso guarda relación con los casos que se trae en cita, se deberá confirmar de la sentencia de primera instancia, quedando desestimados los motivos de apelación expuestos por la demandante.

Por otro lado, frente al tema de la multifiliación sindical, le asiste razón al apoderado de la actora en cuanto a que nuestro ordenamiento normativo no prohíbe afiliarse a varios sindicatos o ser miembro a la vez de varios sindicatos de la misma clase o actividad, ello teniendo en cuenta lo estudiado por la Corte Constitucional en sentencia C-797 de 2000, en la que declaró la inexequibilidad del artículo 360 del CST, que disponía tal prohibición, bajo el argumento de que una persona en el ejercicio de su libertad de asociación puede afiliarse a más de un sindicato, pues de permitirse tal restricción estaría violentando el derecho a la libertad sindical, además de que según lo dijo la Corte, no existe una razón objetiva y legítima desde el punto de vista constitucional, que justifique la norma demandada; lo mismo sucede frente a la existencia de varios sindicatos al interior de una empresa.

Sin embargo, no se puede pasar por alto que la multifiliación sindical y la existencia de varios sindicatos al interior del HUV no fueron las razones por las que el *a quo* negó las pretensiones, fundamentando su decisión en el abuso del derecho que se vislumbra al momento de constituir la nueva organización sindical, pretendiendo con ello, no salvaguardar los derechos de asociación y libertad sindical, sino la estabilidad laboral de los trabajadores que se afiliaron a la organización.

En ese contexto, un derecho abusado en su ejercicio y en detrimento de los derechos de los demás, aun cuando goce de la calidad de fundamental, no genera las consecuencias jurídicas que en principio estaría llamado a producir.

Colofón de lo anterior, la estabilidad del empleo deviene como consecuencia de la protección del derecho de asociación y no al contrario como lo hace ver el apelante en su recurso.

Atendiendo las circunstancias del caso que nos ocupa, no puede el juez ignorar el contexto legal, jurisprudencial y/o histórico que rodea cada caso en concreto, toda vez que el objeto del litigio no gira solo en torno a los hechos y pretensiones contenidos en una demanda, pues debe nutrirse el debate de los argumentos de todas las partes, vinculados e interesados que intervienen en la acción para así poder arribar a una "verdad procesal", por lo que a todas luces estuvo ajustado a derecho y por demás congruente el fallo apelado, siendo que desde un inicio se examinó la calidad de aforada de la demandante y como ésta calidad se desnaturalizó por el abuso del derecho, se entiende que la señora Lorena Mejía Henao no se hallaba amparada por fuero sindical.

En cuanto al principio de congruencia, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras en sentencia SL 3104-2021, refirió:

"Memora la Sala los fundamentos de la segunda decisión y de la impugnación, para precisar, que la congruencia resultante de la confrontación de las piezas procesales con lo decido, no significa que la sentencia deba ser un calco de las excepciones o pretensiones, como parece entenderlo la acusación, pues al tenor de lo explicado en las providencias CSJ SL, 27 jul. 2000, rad. 13507; CSJ SL14022-2015 y CSJ SL2808-2018, puede ocurrir que la solución jurídica resultante, eso sí, del examen fidedigno, sin alteración de los hechos y con respaldo en el ordenamiento normativo, sea distinta a la propuesta por el demandante.

En efecto, el principio en comento inserto en los artículos 281 del CGP y 50 del CPTSS, impone a los jueces de primera y segunda instancia la obligación de resolver la controversia sometida a su análisis, dentro de los precisos límites de lo pedido y lo controvertido, sin que se encuentren atados a la específica visión del litigio que plantearon las partes, en especial, porque en materia laboral y de seguridad social, también deben entenderse incluidos en ese margen de competencia bienes de categoría superior, como los derechos ciertos e indiscutibles o los mínimos irrenunciables, cuya guarda y protección, puede conllevar, como sucedió en el caso, a respuestas disímiles.

Así lo precisó la Corporación, en la sentencia CSJ SL3691-2020, al considerar:

[...] no debe olvidar el recurrente que si bien la causa petendi de la demanda inicial, está conformada por las razones de hecho y de derecho que fundamentan las pretensiones, y que el sentenciador conforme al principio de congruencia, no puede alterar o cambiar los hechos o las súplicas para entrar a decidir en uno u otro sentido, y darle la razón al demandante o al demandado, también lo es que en materia laboral, la referida regla cuenta con una excepción, ya que la ley permite que los juzgadores de única y primera instancia fallen en torno a súplicas distintas a las pedidas, haciendo uso de las denominadas facultades extra y ultra petita que consagra el citado artículo 50 del CPTSS, cuando los hechos que las originen hayan sido discutidos en el proceso y están debidamente probados, facultad que también tiene el fallador de segundo grado, cuando se trate de derechos mínimos e irrenunciables del trabajador." (Subrayas propias).

De conformidad con lo expuesto, en materia laboral el principio de congruencia encuentra una excepción la cual se erige en la facultad que tienen los juzgadores de primera y única instancia de hacer uso de las facultades ultra y extra petita; entonces para el caso que nos ocupa y teniendo en cuenta los argumentos de alzada, no se acoge cómo válido el argumento de la incongruencia de la sentencia emitida por el *a quo*, pues todo lo allí analizado fue tema de debate, por lo que no resulta plausible que se limite la actividad del operador judicial solo a referirse a los planteamientos contenidos en la demanda y mucho menos establecer como violación constitucional el acatar y aplicar las decisiones del superior, como fue el caso.

Además, que el hecho de que el trabajador sea la parte débil de la relación laboral no es garantía de que salga avante en sus pretensiones en todas las instancias judiciales, pues las decisiones judiciales, deben nutrirse de mucho más que principios, derechos fundamentales, normas, jurisprudencia y doctrina; debiendo realizar el examen que cada caso particular amerita.

En conclusión, se confirmará la decisión apelada. Condenando en costas en esta instancia a la parte demandante por no prosperar los argumentos de la apelación.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia 003 del 6 de mayo de 2021 proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO.- COSTAS en esta instancia a cargo de la demandante y en favor del demandado. Se fija por agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente (1 smlmv). Costas serán liquidadas conforme al artículo 366 del CGP.

TERCERO.- NOTIFIQUESE por edicto, de conformidad con artículo 41 literal d), numeral 3 del CPTSS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

MARY ELENA SOLARTE MELO

Con firma electrónica


ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA


GERMAN VARELA COLLAZOS

Firmado Por:

Mary Elena Solarte Melo

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 006 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **b37afb60828fc7add442022a8072fd479281aac1252b426fcd1fe51d5067e9c6**

Documento generado en 04/12/2023 08:03:33 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>