

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN AUTO	
DEMANDANTE	RODOLFO DE JESÚS VÉLEZ ROJAS
DEMANDADO	BANCO DE LAS MICROFINANZAS – BANCAMIA S.A. y ASEFINCO – Seccional Medellín
RADICADO	05360-31-05-001-2019-00209-02
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE REINTEGRO
DECISIÓN	Confirma

Medellín, dieciocho (18) de enero de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, procede la Sala a proferir la decisión de segunda instancia dentro del presente proceso especial de fuero sindical – en su modalidad - acción de reintegro, promovido por el señor **RODOLFO DE JESÚS VÉLEZ ROJAS** contra la sociedad **BANCO DE LAS MICROFINANZAS – BANCAMIA S.A.**, donde también se ordenó la vinculación de la organización sindical denominada ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS BANCARIOS DEL SECTOR FINANCIERO COLOMBIANO – ASEFINCO.

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 001**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. -ANTECEDENTES.

Se resuelve el recurso de apelación formulado por el apoderado judicial de la ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS BANCARIOS DEL SECTOR FINANCIERO COLOMBIANO – ASEFINCO, así como el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante RODOLFO DE JESÚS VÉLEZ ROJAS, contra la sentencia del 6 de diciembre de 2022 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí - Ant.

II. SUPUESTOS FÁCTICOS.

Por intermedio de apoderado judicial, el señor RODOLFO DE JESÚS VÉLEZ ROJAS relató haber laborado al servicio del empleador BANCO DE LAS MICROFINANZAS – BANCAMIA S.A., en los Municipios de Itagüí y Medellín entre 1° de agosto de 2011 y el 5 de junio de 2019, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, devengando como último salario básico la suma mensual de \$1.750.800.

Que mediante reunión extraordinaria de asociados de la organización sindical denominada ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS BANCARIOS DEL SECTOR FINANCIERO COLOMBIANO – ASEFINCO, celebrada el 12 de octubre de 2017, se designó al actor como secretario de la organización; dicho nombramiento que le fue notificado al empleador mediante escrito del 13 de octubre de 2017, y al Ministerio de Trabajo – Seccional Antioquia, el día 17 de octubre de 2017.

Se indica en el libelo introductorio que el día 20 de octubre de 2018, la organización sindical ASEFINCO fijó en el orden del día el nombramiento de la mesa directiva de la asamblea, la elección de la junta directiva de la seccional y la distribución de cargos, sin embargo, ese día, la mesa directiva trasgredió los procedimientos estatutarios y legales de remoción y/ nombramiento de la Junta Directiva de la Organización Sindical, al haberse cometido las siguientes irregularidades: **a) ausencia de votación secreta en la elección de la nueva junta directiva con papeleta escrita de los asociados; b) ausencia de votación secreta**

interna para la designación o distribución de cargos; c) no formalización de las decisiones mediante documento con “registro autografiados de intervinientes” en votación para la distribución de cargos; y d) no designación de escrutadores ni resultados de votación del proceso de elección de cargos directivos del sindicato entre los integrantes de la junta directiva.

Y, como consecuencia de las referidas irregularidades, el demandante fue excluido del cargo de secretario y miembro de la junta directiva de la organización sindical.

Relata la activa que el día 5 de junio de 2019 le fue comunicado al trabajador la terminación de su contrato de trabajo; que en este documento la empresa adujo que se ratificaba en la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 17 de julio de 2018, decisión que siempre estuvo sujeta a la autorización judicial de levantamiento de fuero sindical – permiso para despedir, sin embargo, el empleador una vez conoció la designación de la nueva junta directiva, decidió despedir al trabajador y luego desistir de la demanda presentada ante el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, a través de la cual pretendía la autorización judicial para despedir al trabajador aforado, desconociendo con ello que ese desistimiento también se hacía extensivo a la sanción disciplinaria como tal.

Expone la parte apelante que los hechos por los cuales fue despedido el demandante (queja disciplinaria), ocurrieron en vigencia del fuero sindical, y por ello el empleador no podía haber aplicado la sanción disciplinaria sin la autorización judicial de levantamiento del fuero sindical, pues esto implicó a que el trabajador no tuviera la oportunidad de contradicción y defensa frente a un despido amparado en hechos y situaciones jurídicas novedosas, equivocadas, o inexistentes, pues desde el escrito de fecha 17 de julio de 2017 se condicionaba la aplicación de la sanción disciplinaria a la obtención de la autorización judicial.

Narra el escrito introductorio, que para controvertir las irregularidades cometidas por las directivas de la Organización Sindical en la asamblea celebrada el 20 de octubre de 2018, se presentó demanda ordinaria laboral ante el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, solicitándose en dicha

acción, la ineficacia y/o ilegalidad de lo decidido en aquella oportunidad, y el consecuente reintegro del demandante al cargo de Secretario de la Junta Directiva, con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales y perjuicios.

Finalmente relata la activa que, entre la presente acción judicial especial de fuero sindical, y el proceso ordinario que se tramita ante el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, se presenta el fenómeno de la prejudicialidad, por la conexidad e implicaciones que tiene un proceso frente al otro.

III. – PRETENSIONES

El señor RODOLFO DE JESÚS VÉLEZ ROJAS demandó a la sociedad BANCO DE LAS MICROFINANZAS – BANCAMIA S.A., solicitando SE DECLARE lo siguiente:

“PRIMERO. SON INEFICACACES y/o ILEGALES, el DESPIDO DE RODOLFO DE JESUS VELEZ ROJAS, comunicado en JUNIO 05 DE 2019, por el empleador BANCO DE LAS MICROFINANZAS - BANCAMIA S.A, así mismo la TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO QUE DISPUSO EN JULIO 17 DE 2018; por motivo de haberse omitido calificación judicial previa del despido, y vulnerado derecho de defensa y debido proceso al trabajador.

SEGUNDO. Consecuencialmente, la empresa BANCAMIA S.A., deberá efectuar sin solución de continuidad el REINTEGRO de RODOLFO DE JESUS VELEZ ROJAS, al puesto de trabajo que desempeñaba, u otro de igual o de mejor categoría; con derecho al pago de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, y aportes pensionales, etc.; desde el despido hasta cuando se haga efectivo el reintegro.

TERCERO. Adicionalmente, la empresa BANCAMIA S.A., deberá reconocer intereses corrientes o indexación sobre salarios y prestaciones sociales legales y convencionales, que se generen en favor del trabajador en virtud de su reintegro”.

En el auto admisorio de la demanda de fecha 27 de agosto de 2019 (fls.90 y ss del archivo PDF 01), la juez de primer grado dispuso la notificación de la presente acción al empleador BANCO DE LAS MICROFINANZAS – BANCAMIA S.A. y a la Organización Sindical denominada “ASOCIACIÓN

SINDICAL DE EMPLEADOS BANCARIOS DEL SECTOR FINANCIERO COLOMBIANO – ASEFINCO”, en los términos del numeral 2º del art. 118B del CPTSS.

IV. RESPUESTA A LA DEMANDA.

La sociedad accionada **BANCO DE LAS MICROFINANZAS – BANCAMIA S.A.**, representada por su apoderada judicial dio respuesta a la demanda y su reforma según consta a folios 2 al 14 del archivo PDF N° 49 – expediente digital, y lo expuesto en la audiencia pública (archivo MP4 N° 54), oportunidad en la que afirmó ser cierta la existencia de una relación laboral con el demandante, la asignación básica devengada los extremos temporales, y la designación como secretario de la junta directiva de la organización sindical “ASEFINCO” en la asamblea celebrada el 12 de octubre de 2017, sin constarle el cumplimiento de los procedimientos estatutarios durante el desarrollo de la asamblea extraordinaria realizada el día 20 de octubre de 2018, advirtiéndole que en todo caso al banco le fue notificada la conformación de una nueva junta directiva, el día 24 de octubre de 2018, y en ese listado no estaba incluido el señor VÉLEZ ROJAS, por lo que no era necesario continuar con el proceso especial de levantamiento de fuero sindical, o emprender uno nuevo para despedir al demandante, a quien se le dio por terminado el contrato de trabajo a los seis (6) meses de haber sido retirado de la Junta Directiva de la Organización Sindical. Se opuso a todas las pretensiones impetradas en su contra y propuso en su defensa las excepciones de mérito que denominó: *“LEGÍTIMA ACTUACIÓN EMPRESARIAL; INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO; PRESCRIPCIÓN; y ABUSO DEL DERECHO”*

V. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En la audiencia pública prevista en el inciso 3º del artículo 114 del CPTSS celebrada el 6 de diciembre de 2022, la Juez Primera Laboral del Circuito de Itagüí – Ant., DECLARÓ probada la excepción de inexistencia de fuero sindical; en consecuencia, ABSOLVIÓ a la sociedad BANCO DE LAS

MICROFINANZAS BANCAMIA S.A. de la totalidad de pretensiones formuladas en su contra por el señor RODOLFO DE JESÚS VÉLEZ ROJAS, a quien le fue impuesta la condena en costas procesales de la primera instancia, fijándole como agencias en derecho la suma de un (1) SMLMV.

Como fundamento de su decisión, estimó la juez de primer grado que de conformidad con la prueba documental obrante en el plenario el trabajador RODOLFO DE JESÚS VÉLEZ ROJAS perdió la garantía foral que lo amparaba al haberse efectuado un cambio en la junta directiva de la organización sindical ASEFINCO, lo anterior, mediante asamblea extraordinaria realizada el día 20 de octubre de 2018, y por ello al haberse finalizado el contrato de trabajo el 5 de junio de 2019, debe colegirse necesariamente, que no le era exigible al empleador solicitar autorización judicial tendiente al levantamiento de fuero sindical con el consecuente permiso para despedir.

Dejó en claro esa funcionaria judicial la falta de competencia al interior del proceso especial de fuero sindical la legalidad, para analizar tanto inmediatez en el despido o el cumplimiento o no de los procedimientos estatutarios por parte de la organización sindical para realizar el cambio de su junta directiva en el mes de octubre de 2018, al ser estas problemáticas, asuntos que deben conocer el juez ordinario laboral, máxime que las acciones judiciales que se han presentado para controvertir el acta de la asamblea extraordinaria referida, se han archivado por inactividad de la parte demandante (juzgado 15 laboral), y han sido retiradas por el apoderado judicial (juzgado 20 laboral), por ende lo allí resuelto continua irradiando plenos efectos jurídicos que no pueden ser desconocidos por el administrador de justicia.

VI. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme parcialmente con lo resuelto en primera instancia, el apoderado judicial de la organización sindical - ASEFINCO, solicita se revoque lo resuelto, y en su lugar se acoja la totalidad de las pretensiones formuladas, precisando para ello, que para el día 17 de julio de 2018 en que le fue anunciada al demandante la imposición de una sanción disciplinaria (despido unilateral), aún se encontraba amparado por la garantía foral en su condición de

miembro de la junta directiva de la organización sindical “ASEFINCO” – Seccional Medellín, y si bien es cierto el demandante salió de la junta directiva en el mes octubre de 2018, al no haber sido reelegido por la organización sindical, esa circunstancia no tenía ninguna incidencia frente al fuero sindical que lo cobijaba para la fecha de ocurrencia de los hechos que dieron lugar a la sanción disciplinaria, y que dio lugar a la interposición de un proceso especial de fuero sindical en la modalidad de levantamiento de fuero sindical permiso para despedir, demanda de la que luego el banco desistió de manera hábil y con ostensible mala fe, a sabiendas que el empleador había anunciado ese despido desde el mes de julio de 2018, condicionándolo a la autorización judicial.

También expone el recurrente que el desistimiento que hizo empleador del proceso especial de fuero sindical contra el trabajador, debe hacerse extensivo a la sanción de despido, es decir, en el entendido que también desistió de su idea original de despedir al trabajador RODOLFO DE JESÚS VÉLEZ ROJAS.

Grado jurisdiccional de consulta

El apoderado judicial del demandante no presentó recurso de apelación contra la sentencia totalmente absolutoria de primera instancia, por lo que se dispuso a su favor del grado jurisdiccional de consulta al que alude el art. 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el art. 14 de la Ley 1149 de 2007.

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Como quiera que en la actuación procesal no se observa vicio alguno que genere nulidad de lo actuado, se procede de conformidad y en atención al principio procesal de consonancia al que alude el artículo 66-A del CPTSS a resolver la conflicto jurídico planteado, que se circunscribe a dilucidar, si el demandante RODOLFO DE JESÚS VÉLEZ ROJAS logró probar que para el momento en que fue despedido por su empleador BANCO DE LAS

MICROFINANZAS – BANCAMIA S.A., gozaba de Fuero Sindical, al pertenecer a la Junta Directiva de la Organización Sindical denominada ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS BANCARIOS DEL SECTOR FINANCIERO COLOMBIANO – ASEFINCO Seccional Medellín, detentando el cargo de “1er suplente de secretario”.

EL DERECHO DE ASOCIACIÓN Y EL FUERO SINDICAL

Dentro de las cuestiones de relevancia constitucional relacionadas con el trabajo humano, se encuentra el derecho de asociación sindical. Al establecerse en el artículo 53 de la Constitución Política, que constituye un principio para el trabajador la *“irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales”*, además de que se le garantiza el acceso a los beneficios mínimos legales establecidos en la ley sustancial laboral, al igual que el derecho a acceder a los beneficios del derecho colectivo.

Nuestro derecho laboral ha reconocido claramente la importancia del derecho de asociación sindical contenido en el artículo 39 de la Constitución Política¹, el cual alude a la potestad de los trabajadores y empleadores de integrar y constituir sindicatos y asociaciones, sin intervención del Estado y reconoce su amparo como parte del modelo de participación democrática que aquellos patentizan.

De esta manera, por vía constitucional, la Corte ha referido que la protección con que cuentan los afiliados, está inserta no solo en la Carta Política, sino entre otros en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, y ha destacado que la libertad sindical, y las manifestaciones que de ella realicen las organizaciones son esenciales en el Estado Social y Democrático de Derecho, en tanto son el instrumento elemental a partir del cual se viabiliza el desarrollo económico cuyo eje es la justicia social y el mejoramiento de la comunidad y de las clases que representan.

¹ **ARTÍCULO 39.** Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica solo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

También se ha destacado que tal garantía constitucional promueve valores como la solidaridad y la participación, y que es a partir de ellos que el juzgador debe impartir justicia, en el entendido, además, que de dichos axiomas emanan una serie de obligaciones para las partes que están ligadas en la relación laboral, y cuyo objetivo no debe ser otro que el de conseguir el equilibrio social, sobre todo porque ese es el mandato que dimana del Estatuto Sustantivo del Trabajo, tal como se desprende de su artículo 1.º y de preceptos superiores.

Y en relación al fuero sindical, debe recordarse que este es una garantía de rango constitucional que cobija a los trabajadores y a los empleados públicos que hagan parte de las directivas de los sindicatos, que sean sus miembros adherentes o fundadores de organizaciones sindicales, para permitirles cumplir libremente sus funciones en defensa de los intereses de la asociación, sin que por esto sean perseguidos o sean sujetos de represalias por parte de los empleadores.

En virtud del FUERO SINDICAL, los empleadores que quieran despedir empleados aforados, deberán invocar una justa causa previamente calificada por el juez laboral. Incluso en los procesos de reestructuración, será necesario solicitar dicha autorización previa. Cuando se despide al empleado aforado sin el permiso del juez, procede la acción especial de reintegro por fuero sindical, como la formulada en la presente Litis.

EL CASO CONCRETO

Se discute en el de marras, si al momento del despido del trabajador VÉLEZ ROJAS, este se hallaba protegido por el manto del fuero sindical al haber sido nombrado como “1er suplente de secretario” de la Junta Directiva de la Organización Sindical “ASEFINCO” en la Seccional Medellín, elegido en Asamblea General Extraordinaria celebrada el 12 de octubre de 2017, y por ende, el despido fulminado por el empleador el pasado 5 de Junio de 2019, se hizo sin sujeción a lo dispuesto en el art. 406 del C.S.T.

Para lo que corresponde, la Sala partirá de los hechos aceptados, probados o no discutidos en esta instancia, entre los cuales se tienen:

i) la vinculación laboral del señor RODOLFO DE JESÚS VÉLEZ ROJAS al servicio de la sociedad BANCO DE LAS MICROFINANZAS – BANCAMIA S.A., para desempeñar el cargo de “Gestor II”, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, cuyos extremos temporales estuvieron comprendidos entre el 1° de agosto de 2011 y el 5 de junio de 2019 según consta a folios 15 al 18 del archivo PDF 049, ii) la existencia del Sindicato “ASEFINCO” – Seccional Medellín, según consta en el certificado visible a folios 81 archivo PDF N° 01, proveniente del Ministerio del Trabajo; iii) la designación del demandante como miembro de la junta directiva del sindicato elegido en asamblea extraordinaria celebrada el día 12 de octubre de 2017 para ocupar el cargo de 1er suplente de secretario general, según consta a folios 52 al 58 del archivo PDF 49, iv) que mediante comunicado del 17 de julio de 2018 la sociedad BANCO DE LAS MICROFINANZAS – BANCAMIA S.A., le comunicó al demandante su decisión unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, advirtiéndole que la efectividad del despido estaría sujeta al proceso de levantamiento de fuero sindical que iniciaría el banco ante la jurisdicción ordinaria laboral (fls. 27 del archivo PDF N° 01), v) la celebración de una nueva asamblea extraordinaria por parte de la Organización Sindical “ASEFINCO” Seccional Medellín, el día 20 de octubre de 2018, en la que se designó una nueva Junta Directiva, de la que dejó de ser parte el aquí demandante RODOLFO DE JESÚS VÉLEZ ROJAS, decisión que le fue notificada al empleador el día 24 de octubre de 2022, según consta a folios 66 del archivo pdf N° 66, y finalmente, vi) está probado que la desvinculación efectiva del trabajador se dio el 5 de junio de 2019, oportunidad en la que la sociedad BANCO DE LAS MICROFINANZAS – BANCAMIA S.A., decide ratificar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con el demandante.

Debe recordarse que la juez de primera instancia despachó desfavorablemente la acción de reintegro impetrada por la activa, al considerar que, para el momento en que se produjo el despido del trabajador (5 de junio de 2019), este ya no se encontraba cubierto con el manto protector del fuero sindical, pues dejó de ser miembro de la junta directiva del sindicato, a partir

del 20 de octubre de 2018, cuando dicha organización, a través de asamblea extraordinaria, decidió realizar un cambio de Junta Directiva en la Seccional Medellín, mismo que le fue notificado tanto al empleador como a la autoridad administrativa.

Pues bien, revisado y valorado el material arrimado a las diligencias, considera la Sala que la sentencia de primera instancia debe ser confirmada por las razones que pasan a exponerse.

Sin duda, está probado y sobre ello no hay discusión, no sólo la existencia del Sindicato ASEFINCO sino la elección del demandante en Asamblea General Extraordinaria como 1er suplente de secretario general de la Organización Sindical en la Seccional Medellín el día 12 de octubre de 2017, así como la notificación al empleador de la inclusión del trabajador en la Junta Directiva de la referida seccional (fls.65 archivo PDF N° 49).

Lo anterior llevó a que, en un principio, el empleador, creyéndose amparado en una justa causa, decidiera informarle al trabajador su decisión unilateral de dar por terminado el contrato de trabajo, previa calificación de la justa causa ante la jurisdicción ordinaria laboral, así se le hizo saber mediante comunicado del 27 de julio de 2018 (fls. 27 archivo PDF 001), veamos:

Bogotá D.C., 17 de julio de 2018

Señor,
RODOLFO VÉLEZ ROJAS
Itagüí, Antioquia

Referencia: Terminación del contrato de trabajo con justa causa.

La presente tiene por objeto comunicar a usted que **BANCAMIA S.A.** después de un cuidadoso proceso de investigación, ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con **JUSTA CAUSA** a usted imputable, cuya efectividad se encuentra sujeta al proceso de levantamiento de fuero sindical que se iniciará con el fin de que la jurisdicción ordinaria califique la presente medida.

Para dar cumplimiento a lo previsto en el parágrafo del artículo 62 del *Código Sustantivo del Trabajo* comunicamos a usted que la anterior determinación se ha tomado teniendo en cuenta los siguientes.

También debe recordarse que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, se encuentra fundada en hechos ocurridos en el mes de

mayo de 2018, mismos que dieron lugar a un proceso disciplinario, producto de una queja presentada por un cliente del banco.

De lo anterior, puede concluirse que efectivamente para el mes de mayo de 2018 en que se produjeron los hechos que dieron lugar al proceso disciplinario, el trabajador se encontraba amparado por el fuero sindical, por hacer parte de la junta directiva de la organización sindical, tal y como lo prevé el literal c) del art. 406 del Código Sustantivo de Trabajo.

“Artículo 406. Trabajadores amparados por el fuero sindical.

Están amparados por el 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;

(...)”

Lo anterior obligaba entonces al empleador a solicitar una autorización de levantamiento del fuero sindical con su consecuente permiso para despedir ante el juez laboral conforme lo señalado en el art. 408 del CST, como efectivamente ocurrió en el sub lite, toda vez que la acción judicial encaminada a la obtención de la referida autorización judicial fue tramitada ante el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí – Ant., bajo el radicado único nacional 05360-31-05-002-2018-00286-00, y si bien la acción se presentó en el mes de septiembre de 2018, cuando el señor VÉLEZ ROJAS aun hacia parte de la junta directiva de la organización sindical, la sociedad demandada decidió presentar desistimiento a la referida acción en el mes de julio de 2019, es decir, cuando había cesado la protección foral por cambio de junta directiva, y se encontraba finalizado el vínculo laboral.

La parte demandante alega que el empleador no podía haber hecho efectivo el despido del trabajador en el mes de junio de 2019, sin antes haberse proferido la autorización judicial por parte del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí – Ant., toda vez que el mismo empleador tenía condicionado el despido a esa autorización como tal, así se había consignado en el comunicado del 17 de julio de 2018, máxime que los hechos alegados por el empleador y que dieron lugar a la supuesta justa causa de terminación, ocurrieron en el mes de mayo de 2018, es decir, en vigencia de la protección foral emanada de la asamblea extraordinaria realizada el día 12 de octubre de 2017.

Sin embargo, estima la Sala que no le asiste razón a la parte demandante y a la organización sindical con lo coadyuva, pues, aunque sea cierto que el despido materializado el día 5 de junio de 2019 fuese la ratificación de aquella decisión adoptada por el empleador el día 17 de julio de 2018, no puede perderse de vista la evidente pérdida de la garantía foral del demandante durante el trámite del proceso especial de levantamiento de fuero sindical, hecho sobreviniente que no podía desconocerse y que, sin lugar a dudas, desataba y/o liberaba al empleador de aquella obligación legal de esperar una autorización judicial previa calificación de la justa causa por parte del juez laboral, autorización que resultaba inane dado el cambio de junta directiva acontecido en el mes de octubre de 2018, el cual fue debidamente notificado tanto al empleador como al ministerio de trabajo, además de haberse respetado el término de 6 meses de fuero residual que cobijaba a los anteriores miembros de la junta directiva, tal y como dispone el literal c) del art. 406 del Código Sustantivo de Trabajo.

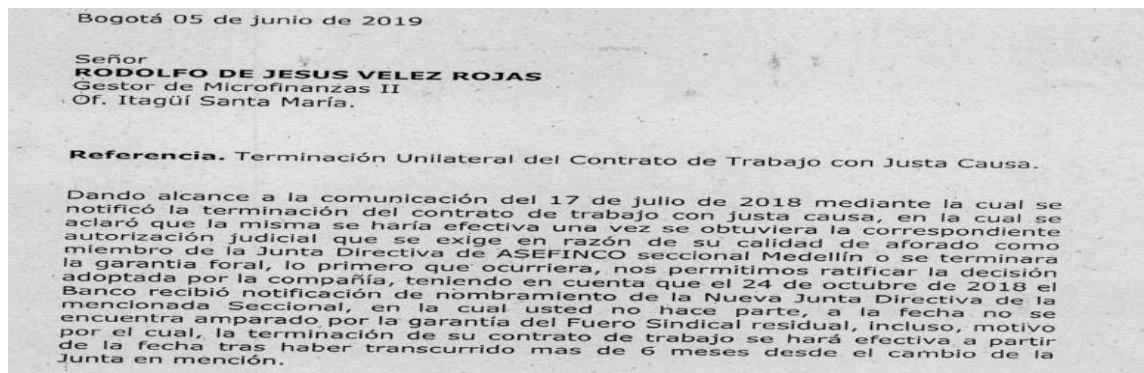
Así las cosas, el comunicado de fecha 17 de julio de 2018, de manera alguna ataba al empleador a esperar el resultado de una sentencia, a sabiendas del vencimiento o expiración de la garantía foral del demandante, encontrándose así facultado el empleador para terminar unilateral el contrato de trabajo aduciendo o no justa causa, y desistir de la acción judicial.

Justa causa que, en todo caso, no puede ser analizada al interior del proceso especial de fuero sindical en su modalidad de acción de reintegro, pues

este especialísima acción solo está prevista a favor de aquellos trabajadores que fueron desvinculados gozando de un fuero sindical, que no es el caso del demandante quien como ya se sabe dejó de ser miembro de la Junta Directiva de la Organización Sindical “ASEFINCO” en la Seccional Medellín desde el 20 de octubre de 2018, y el fuero residual lo protegió a lo sumo hasta el mes de enero de 2019.

También deja en claro la Sala, que en este proceso especial de fuero sindical no se puede discutir la validez o no de lo resuelto en la asamblea extraordinaria celebrada el día 20 de octubre de 2018, donde se dio un cambio en la junta directiva de la organización sindical “ASEFINCO”, y tampoco existe una prejudicialidad frente a este tópico, pues según lo informó el apoderado judicial del demandante (archivo pdf N° 44) la demanda ordinaria cuyo reparto le había correspondido al Juzgado 20 Laboral del Circuito de Medellín, y que tenía por finalidad, atacar la referida asamblea extraordinaria, fue retirada por la misma parte, desistimiento que se suma a otra demanda anterior, que ya había sido objeto de archivo administrativo por parte del Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín.

Para concluir, debe decirse que las interpretaciones y alcances que pretende la parte demandante y el apoderado judicial de la organización judicial quien coadyuva la causa bajo análisis, no serán acogidas por la colegiatura, pues estas obedecen a criterios y/o convicciones personales y/o subjetivas, que desbordan la normativa sustancial aplicable al presente asunto (arts. 406 y ss., del CST), además resultan contrarios a la lógica jurídica y a la realidad fáctica del demandante, quien ya no se encontraba amparado por fuero sindical para el día 5 de junio de 2019, independientemente de las causas que hubiese alegado el empleador BANCO DE LAS MICROFINANZAS – BANCAMIA S.A., para finiquitar unilateralmente el contrato laboral (fls.49 al 51 del archivo PDF N° 49), veamos:



Ahora bien, en cuanto, al alcance que el recurrente pretende darle al desistimiento de la demanda donde se solicitaba el levantamiento de la garantía foral, esto es, que se entienda también desistida la intención de dar por finalizado el contrato laboral, la Sala no avalará tal pretensión, pues como se indicó con anterioridad, una vez desaparecida la protección foral principal y residual de 6 meses adicionales, el empleador quedaba facultado para finalizar el contrato de trabajo, así no existiere una justa causa de terminación, y si bien el presente asunto el empleador si alegó una justa causa comprobada, este proceso especial no es el escenario natural para discutir si en realidad la justa causa es o no cierta, y mucho menos definir sobre la procedencia o no de una indemnización por despido injusto.

Y al ser esta la conclusión jurídica y probatoria a la que arribó la funcionaria judicial de primer grado, habrá de confirmarse la sentencia que se conoce bajo el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante, y en apelación formulada por el apoderado judicial de la organización sindical.

Sin costas en esta instancia, al ser el grado jurisdiccional de consulta un trámite oficioso, y ser la organización sindical en simple coadyuvante de la causa judicial propuesta por la parte activa.

VIII.- DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de apelación y consulta de origen y fecha conocidos, según lo expuesto en las consideraciones que anteceden.

SEGUNDO: Sin COSTAS en esta instancia.

TERCERO: Notifíquese lo resuelto en **EDICTO** y se ordena devolver el expediente al Juzgado de origen.

Los magistrados



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA