



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Rama Judicial del Poder Público



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, dieciséis (16) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Proceso : FUERO SINDICAL
Demandante : CÉSAR OCTAVIO ECHEVERRI ORTIZ
Demandada : SERVICIOS DE DISTRIBUCIÓN ALMACENAMIENTO Y LOGÍSTICA S.A.S. – SEDIAL S.A.S.
Radicado : 050013105 010 2022 00445 01
Interviniente : ASOCIACIÓN Y UNIÓN DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE DE COLOMBIA - AUSTTC
Instancia : Segunda
Temas y Subtemas : Laboral Colectivo –Fuero sindical, acción de reintegro-.
Decisión : Confirma Sentencia condenatoria de Primera Instancia
Sentencia No : 046

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por las Magistradas **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL, CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, profieren la siguiente decisión de fondo, previa deliberación, sobre recurso de Apelación interpuesto por la parte demandada en el proceso especial de Fuero Sindical -reintegro -.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se solicita se declare que la demandada está obligada a **reintegrar al señor César Octavio Echeverri Ortiz** al cargo que desempeñaba o a otro de igual o superior categoría; se condene al reconocimiento y pago de salarios, prestaciones legales y extralegales, seguridad social, incrementos dejados de percibir, desde el 18 de julio de 2022 hasta la fecha del reintegro efectivo; indexación, costas del proceso.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que el demandante laboró al servicio de SEDIAL S.A.S. desde el 24 de julio de 2013, devengando un salario de \$1.100.000; goza de fuero sindical por ser presidente del Comité Seccional Medellín de la Asociación y Unión de Trabajadores del Transporte de Colombia – AUSTTC, designación que fue comunicada por el Sindicato al empleador el día 15 de julio de 2022. El día 18 de julio de 2022, SEDIAL S.A.S. despidió al señor César Octavio, sin mediar justa causa previamente calificada por el Juez del Trabajo; expone que la demandada pertenece a la industria del transporte y tiene actitud de persecución en contra de los sindicatos, sus dirigentes y la negociación colectiva.

Respuesta a la demanda:

SEDIAL S.A.S. mediante apoderado judicial, admitió el vínculo laboral con el demandante, a partir del 24 de julio de 2013, como operario de auto elevador; el salario devengado, la notificación de la afiliación a la organización sindical el día 15 de julio de 2022, el lugar de trabajo en Medellín. Sostiene que el señor César Octavio fue citado a descargos el día 25 de junio de 2022, por gravísimas faltas que dieron lugar al despido con justa causa el día 15 de julio del mismo año, decisión que se había adoptado desde el día 8 de julio anterior, pero no fue posible notificarla ya que el trabajador se encontraba incapacitado y buscó ser nombrado por un sindicato, por lo que fue notificado el día del despido; aduce que nada tiene que ver la afiliación a la organización sindical, pues para la empresa era imposible conocerla, constituyéndose en un acto de mala fe y un uso abusivo del derecho, con el fin de evitar el despido. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones formuladas y formuló en su defensa las excepciones que denominó inexistencia de la obligación, buena fe, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin justa causa, pago, prescripción, genérica.

El apoderado de la **Organización Sindical AUSTTC** manifestó en audiencia que coadyuva la demanda presentada por el señor César Octavio Echeverri Ortiz.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, mediante Sentencia del 6 de marzo de 2023, condenó a SEDIAL S.A.S. a reintegrar al señor César Octavio Echeverri Ortiz a igual o mejor cargo al que tenía para el día 18 de julio de 2022, con el pago de salarios, prestaciones legales y extralegales, aumentos e incrementos causados y dejados de percibir desde la fecha del despido, debidamente indexado, con el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral. Costas a cargo de la demandada, agencias en derecho en cuantía equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes en favor del demandante.

Recurso de apelación apoderado de SEDIAL S.A.S.:

Solicita se revoque la Sentencia de Primera Instancia, afirmando que **el demandante** al ver en peligro su trabajo por haber mentido y cometido faltas graves, **buscó en forma afanada afiliarse y aforarse, con un propósito temerario, para perpetuarse en el empleo.** Refiere a que el Juez expuso que la comunicación de la terminación se dio el 16 de julio, sin tener en cuenta la existencia de un documento que reposa en el expediente con el título *notificación de despido*, enviado el día 15 de julio, mismo día en que el señor César envió a la compañía una incapacidad, razón por la cual tocó enviarle de nuevo, al otro día, el 16 de julio, la notificación del despido, pues no podía hacerlo estando incapacitado, quedando probado que el 15 de julio lo enteró y fue despedido. Tampoco se tuvo en cuenta el acta del 8 de julio, donde la compañía decidió despedirlo, pero no se pudo

por estar incapacitado el trabajador. El Juez desconoció que perteneció a otro sindicato no aplicable a SEDIAL S.A.S., mostrando el afán de pertenecer y con ello **no se busca un mejoramiento en actividad sindical, sino un aforamiento**. Refiere a que según respuesta del Ministerio del Trabajo, la última modificación de la Junta Directiva fue en junio de 2021, por lo que no tendría afiliación el 15 de julio. No puede tenerse en cuenta el hecho de haber pertenecido a un sindicato de alimentos, que nada tiene que ver con SEDIAL S.A.S.; en forma equivocada se dice que la demandada pertenece a la industria del transporte por haberse dicho en el año 2018 que podría realizar esa actividad, sin tener en cuenta que una cosa es lo que se dice al constituir la empresa y otra lo que se realiza, actividad que nunca ha desempeñado, pues no cuenta con autorización del Ministerio de Transporte y pertenece es a la industria de la logística. Reitera que **existe un uso abusivo para aforarse**, ya que para la fecha de citación a descargos la empresa no conocía que el trabajador se afiliaría a un sindicato, menos para la fecha de la decisión del despido, que no pudo notificar por sus incapacidades, confesada por el demandante en interrogatorio; lo que no quiere decir que no lo hubiera enterado, como bien lo efectuó.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide lo actuado, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984 y los artículos 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Conflicto jurídico:

El asunto a dirimir radica en verificar si hay lugar a revocar la Sentencia de Primera Instancia, analizándose si el fuero del que gozaba el demandante César Octavio Echeverri Ortiz, por ser miembro principal del Comité Seccional Medellín de la Asociación y Unión de Trabajadores del Transporte de Colombia –AUSTTC, fue obtenido abusando del derecho de asociación sindical, habilitando al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo sin previa autorización del Juez Laboral; así mismo, si la decisión adoptaba por la demandada el 8 de julio de 2022 y comunicación del 15 de julio del mismo año, generaron el efecto jurídico de la terminación del contrato de trabajo.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral, procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones:

No es objeto de discusión en esta Segunda Instancia, por haberse aceptado al responder la demanda, en interrogatorio de parte rendido por el Representante Legal de la demandada y conforme a la prueba obrante en el expediente, que el señor César Octavio Echeverri Ortiz laboró al servicio de SEDIAL S.A.S. desde el 24 de julio de 2013, como operario auto elevador, con salario de \$1.100.000; mediante carta fechada el día 16 de julio de 2022 y notificada al trabajador el día 18 de julio del mismo año, la empleadora dio por terminado el contrato de trabajo invocando justa causa; **el señor César Octavio se afilió a la Organización Sindical Asociación y Unión de Trabajadores del Transporte de Colombia –AUSTTC el día 14 de julio de 2022 y en Asamblea Extraordinaria de esa fecha fue elegido como Presidente o Principal del Comité Seccional Medellín**, por lo que conforme a lo señalado en el literal c) del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, para el día 18 de julio de 2022 cuando le fue notificada la terminación del contrato de trabajo, el demandante gozaba de fuero sindical.

Lo que discute el apoderado de SEDIAL S.A.S. es que el trabajador demandante abusó del derecho de asociación sindical, para obtener de manera afanada el fuero, evitar así ser despedido y perpetuarse en el empleo; aduciendo que la falta tuvo ocurrencia desde fecha anterior a la afiliación al Sindicato, se había dado iniciado al trámite con diligencia de descargos y al interior de la compañía se tomó la decisión de despedirlo desde el 8 de julio de 2022, asegurando que el trabajador quedó enterado desde el 15 de julio de ese año.

Sobre el tema puesto a consideración de esta Sala de Decisión Laboral, tenemos que los **artículos 2° y 3° del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo** sobre la libertad sindical y la protección del derecho sindicación, consagran el **derecho de los trabajadores para afiliarse a la organización de su interés**, la cual está **facultada** para darse su reglamento, **elegir libremente sus representantes y organizar su administración**; veamos:

“...Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3

- 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.*
- 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal...”.*

En nuestro ordenamiento jurídico, el derecho de asociación sindical está garantizado en el **artículo 39 de la Constitución Política**, conforme al cual, 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.

Sobre el tema, la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, tiene señalado que **el derecho de asociación sindical es una garantía fundamental** de carácter voluntaria, relacional e instrumental, que no se limita a la libertad para crear organizaciones de trabajadores, sino que incluye el derecho de

vincularse a la organización que represente e interprete más fielmente los derechos y los intereses de cada individuo (**Sentencia T-248 de 2014**).

Así mismo, en **Sentencia C-471 de 2020**, recordó que **el derecho de asociación sindical se fundamenta en el ejercicio de los principios de libertad y autonomía**, definiendo los elementos que integran su contenido esencial, compuesto por varios atributos, entre ellos “...i) **El derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes, y cuya defensa propugnan** ... iii) El poder de las organizaciones de trabajadores de **determinar**: el objeto de la organización, **condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros**, régimen disciplinario interno, **órganos de gobierno y representación**, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, procedimiento liquidatorio, y otros aspectos que atañen con su estructura, organización y funcionamiento, que deben ser, en principio, libremente convenidos por los miembros de las asociaciones sindicales al darse sus propios estatutos o reformarlos, salvo las limitaciones que válidamente pueda imponer el legislador...” (Negritas fuera de texto).

Por su parte, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia** en **Sentencia SL415-2021**, indicó que en el marco de la interpretación del **Convenio 87**, el Comité de Libertad Sindical ha decantado una doctrina de reglas, en cuanto a que: “...(i) **los trabajadores pueden afiliarse de manera libre y voluntaria a cualquier sindicato que estimen conveniente** y de hacerlo incluso de manera simultánea a uno de industria y uno de empresa (Decisiones 546 a 548 de la Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical, Sexta Edición, 2018); (ii) asimismo, pueden crear más de una organización sindical por empresa si así lo desean (Decisiones 479 y siguientes ibídem), y (iii) cada sindicato tiene la representación de sus afiliados y tiene el derecho a la negociación colectiva, así sea de carácter minoritario, a quienes no se les puede impedir la concertación por las

acciones de las asociaciones mayoritarias (Decisiones 545, 1387 a 1393)...”
(Negritas fuera de texto).

De otro lado, **respecto a la teoría del abuso del derecho de asociación sindical**, en la que el apoderado de SEDIAL S.A.S. sustenta el recurso de apelación, afirmando que el señor César Octavio buscó en forma afanada afiliarse a la Organización Sindical y aforarse, con un propósito temerario, para perpetuarse en el empleo y evitar el despido; la H. Corte Constitucional en Sentencia **SU-631 de 2017** definió que “...*Se presenta cuando en el ejercicio de un derecho subjetivo se desbordan los límites que el ordenamiento le impone a este, con independencia de que con ello ocurra un daño a terceros. Es la conducta de la extralimitación la que define al abuso del derecho, mientras el daño le es meramente accidental...*”.

A su vez, la **Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia** en Sentencia **SL415-2021**, sostuvo que **el simple ejercicio de las garantías mínimas de la libertad sindical, no implica un abuso del derecho, correspondiendo a quien alega un posible abuso del derecho en materia de libertad sindical, probar de manera concreta y específica, el uso desfasado de esas facultades**; veamos:

“...Así, corresponde al juez del trabajo revisar en cada caso particular si los titulares de los derechos están efectuando un ejercicio indebido para lograr beneficios ajenos a los fines mismos que estos pretenden, pues, se reitera, solo las particularidades sustanciales permitirán determinar si hay o no abuso del derecho en un caso particular (CSJ SL, 1 mar. 2011, rad. 46175).

Por tanto y para responder a los reparos de la censura, la Corte advierte que el simple ejercicio de las garantías mínimas de la libertad sindical contempladas como parte del bloque de constitucionalidad y relativas a la multifiliación sindical, la pluralidad de sindicatos y la autonomía para proponer conflictos colectivos del trabajo, lo cual implica en algunos casos el surgimiento de fuero circunstancial, no implica per se un abuso del derecho, por cuanto el ordenamiento jurídico es el que permite ejercer la libertad sindical en tales condiciones mínimas, de modo que no es posible aducir una extralimitación por el mero hecho de su ejercicio (CSJ SL1983-2020).

*En ese contexto, **corresponde a quien alega un posible abuso del derecho en materia de libertad sindical probar de manera concreta y específica que su titular hizo un uso extralimitado de las facultades otorgadas por el ordenamiento jurídico y contrario a sus propios fines, desfigurando el sentido y la teleología de los derechos asignados en la Constitución y en la Ley...*** (Negritas fuera de texto).

En el asunto bajo estudio, encuentra esta Sala de Decisión laboral, que el apoderado de SEDIAL S.A.S. no aportó pruebas con las cuales se demuestre de manera concreta y específica, el uso abusivo de las facultades que el ordenamiento jurídico le otorga al trabajador demandante, para afiliarse a la organización sindical de su preferencia, con derecho a elegir y ser elegido en los órganos de administración de la Organización Sindical, con arreglo a sus estatutos.

Si bien es cierto, el trámite de afiliación a la Organización Sindical Asociación y Unión de Trabajadores del Transporte de Colombia –AUSTTC fue ratificada en Asamblea Extraordinaria de fecha 14 de julio de 2022, esto es, casi un mes después de la ocurrencia de la presunta falta endilgada por el empleador de fecha 18 de junio de 2022 y 15 días posteriores a la diligencia de descargos rendida el 29 de junio de ese año (archivo 37); también lo es que, de ese solo hecho, no puede inferirse o presumirse una actuación de mala fe con el ánimo de extralimitar las facultades del derecho de asociación sindical o defraudar los intereses del empleador, puesto que la buena fe se presume en todas las actuaciones de los particulares (artículo 83 de la Constitución Política) y conforme a la jurisprudencia citada del Órgano de Cierre de la especialidad laboral, el ordenamiento jurídico es el que permite y habilita el ejercicio de la libertad sindical con unas condiciones mínimas, sin que pueda aducirse válidamente una

extralimitación, por el mero hecho de hacer uso de ese mecanismo constitucional, que además es un derecho de rango fundamental constitucional.

En cuanto a que desde el 8 de julio de 2022 SEDIAL S.A.S. había decidido terminar el contrato de trabajo del demandante, según acta de reunión a la que asistieron la Coordinadora Jurídica, el Jefe de Gestión Humana, entre otros miembros de la compañía (fl 17 archivo 22); debe decirse que esa determinación no pudo surtir efectos jurídicos sino a partir de la notificación efectiva a su destinatario, lo cual ocurrió el día 18 de julio de 2022 a las 14:36 p.m., como puede verse a folio 15 archivo 02; por tanto, **para las fechas 16 de julio** de 2022 – expedición de la carta de terminación- **y 15 de julio** –cuando se aduce pretendió enterar al demandante del despido sin éxito por estar incapacitado-, **el trabajador gozaba de fuero sindical**, derivado de su nombramiento como miembro principal del Comité Seccional de la Organización Sindical en Asamblea Extraordinaria del 14 de julio anterior; acto comunicado al empleador al día siguiente 15 de julio, como se acepta en la respuesta a la demanda y aparece según constancia de envío a través de correo electrónico de folios 63 a 65 archivo 02; tal como explicó el Juez de Primera Instancia.

Tampoco puede entenderse como abuso del derecho de asociación sindical o que el trabajador ejerció maniobras fraudulentas para evitar la notificación de la decisión de finalizar el vínculo laboral, el hecho de encontrarse incapacitado el día 15 de julio de 2022 o en fechas anteriores, de lo que no hay constancia, pero fue aceptado por el señor César Octavio en

interrogatorio de parte, por tanto, ante la ausencia de esa prueba de la incapacidad, tampoco hay un indicio de haberse hecho incapacitar luego de conocido el despido de fecha 15 de julio de 2022 a las 16:49 (archivo 06 carpeta 22); puesto que todo trabajador tiene derecho a disfrutar y percibir las prestaciones asistenciales y económicas contempladas en el Sistema de Seguridad Social Integral en Salud y el apoderado de SEDIAL S.A.S. no aportó alguna prueba para controvertir la legalidad de esas incapacidades, que el médico tratante las hubiere expedido en forma anómala o que el demandante acudiera al servicio de salud sin motivo alguno.

En todo caso, al haberse notificado SEDIAL S.A.S. el día 15 de julio de 2022 a las 15:58 (fl 63 archivo 01) -antes de enviar la carta de despido- del surgimiento del fuero sindical en favor del trabajador a quien tenía intenciones de terminarle el contrato de trabajo, por tratarse de un hecho nuevo que variaba el escenario jurídico en el contexto de ese trámite de despido; debió hacer uso de las acciones jurídicas pertinentes ante la Jurisdicción Ordinaria en la especialidad laboral, con el fin de solicitar el levantamiento del fuero y obtener el permiso para despedir o para que el Juez del Trabajo definiera si era válida o no la afiliación y la designación como miembro principal del Comité Seccional de AUSTTC, acciones que omitió realizar el empleador.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente, **confirmar** en todas sus partes la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas, que por vía de apelación se revisa.

COSTAS:

Se condenará en Costas en esta Segunda Instancia a cargo de SEDIAL S.A.S., al no haber prosperado el recurso de Apelación formulado, fijándose las agencias en derecho en cuantía equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente (\$1.160.000) en favor del demandante; conforme a lo establecido en el Acuerdo 10554 de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura y el artículo 365 del Código General del Proceso.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la Sentencia de la fecha y procedencia conocidas, que por vía de Apelación se revisa, en el proceso especial de **FUERO SINDICAL** -acción de reintegro-, promovido por el señor **CÉSAR OCTAVIO ECHEVERRI ORTIZ** en contra de **SERVICIOS DE DISTRIBUCIÓN ALMACENAMIENTO Y LOGÍSTICA S.A.S. – SEDIAL S.A.S.**, siendo vinculada la **ASOCIACIÓN Y UNIÓN DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE DE COLOMBIA – AUSTTC**; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: Se condena en Costas en Segunda Instancia a cargo de SEDIAL S.A.S., fijándose las agencias en derecho en cuantía equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente (\$1.160.000) en favor del demandante César Octavio Echeverri Ortiz; según lo indicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por EDICTO y se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron,

Las Magistradas,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SECRETARIA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL
HACE SABER:

**Que se ha proferido sentencia en el proceso
que a continuación se relaciona:**

Proceso : FUERO SINDICAL
Demandante : CÉSAR OCTAVIO ECHEVERRI ORTIZ
Demandada : SERVICIOS DE DISTRIBUCIÓN ALMACENAMIENTO Y
LOGÍSTICA S.A.S. – SEDIAL S.A.S.
Radicado : 050013105 010 2022 00445 01
Interviniente : ASOCIACIÓN Y UNIÓN DE TRABAJADORES DEL
TRANSPORTE DE COLOMBIA - AUSTTC
Instancia : Segunda
Temas y Subtemas : Laboral Colectivo –Fuero sindical, acción de reintegro-.
Decisión : Confirma Sentencia condenatoria de Primera Instancia
Sentencia No : 046

FECHA SENTENCIA:

16 de marzo de 2023

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Fijado hoy martes 21 de marzo de 2023 a las 8:00 Am
martes 21 de marzo de 2023 a las 5:00 Pm

Desfijado hoy

Lo anterior con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibídem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del termino de fijación del edicto.

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS
Secretario