



SENTENCIA

PROCESO	Especial, fuero sindical. Permiso para despedir
DEMANDANTE	Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S
DEMANDADO	Luis Aurelio Zapata Carmona
VINCULADO	SINTRAEMSDES
RADICADO	05-001-31-05-021-2021-00545-02
TEMA	Fuero Sindical – Permiso para despedir
DECISIÓN	Revoca sentencia

El veinticinco (25) de mayo de dos mil veintitrés (2023), el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, integrada por los magistrados **HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA** y **GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**, quien actúa como ponente, previa deliberación del asunto, según consta en el **ACTA 108** de discusión de proyectos, procede a dictar sentencia de segunda instancia dentro del proceso especial de fuero sindical (permiso para despedir) promovido por **HUAWEI TECHNOLOGIES MANAGED SERVICE COLOMBIA S.A.S** contra **LUIS AURELIO ZAPATA CARMONA** trámite al que fue vinculado el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS, LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, LAS COMUNICACIONES, LA TELEVISIÓN, LAS CORPORACIONES AUTÓNOMAS, LOS INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA - SINTRAEMSDES-**, con radicado 05-001-31-05-**021-2021-00545-02**

• **PRETENSIONES:**

La empresa demandante pretende se declare que el señor Luis Aurelio Zapata Carmona hace parte de la junta directiva de la organización sindical SINTRAEMSDES en calidad de suplente y se encuentra amparado de la

garantía de fuero sindical. Asimismo, que se encuentra inmerso en la causal de terminación de contrato por justa causa contenida en el numeral 14 del artículo 62 del código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con el numeral 19 del artículo 101 del reglamento interno de trabajo. Que, como consecuencia de lo anterior, se ordene el levantamiento del fuero sindical y se conceda permiso para despedir con justa causa al demandado.

- **HECHOS:**

Como fundamento de las pretensiones manifiesta que el señor Luis Aurelio Zapata Carmona suscribió un contrato de trabajo el 16 de diciembre de 1988 con Empresas Públicas de Medellín. Que fue sustituido patronalmente a partir del 10 de octubre de 2016. Que el demandado se encuentra afiliado a la Organización Sindical denominada SINTRAEMSDES y actualmente desempeña el cargo de Asistente Tecnología. Que mediante acto administrativo SUB_225835 del 14 de septiembre de 2021, Colpensiones le reconoció al trabajador demandado la pensión de vejez, la cual fue incluida en la nómina de pensionados del mes de octubre de 2021. Que el 12 de octubre de 2021, mediante respuesta a derecho de petición, Colpensiones informó que: *“les comunicamos que mediante acto administrativo número SUB-225835 de fecha 14 de septiembre de 2021, Colpensiones reconoció la pensión de vejez al señor Luis Aurelio Zapata Carmona identificado con la cédula de ciudadanía número 16210446. Dicha prestación fue incluida en la nómina de pensionados del mes de octubre de 2021.”* Que dando aplicación al procedimiento establecido en el numeral 28 de la Convención Colectiva de Trabajo, citó al demandado el 30 de noviembre de 2021 a fin de escucharlo sobre los hechos que configuraban causal objetiva de terminación de contrato de trabajo e indagar sobre su inclusión en nómina de pensionados, no obstante, este no se presentó. Que nuevamente fue citado para el 2 de diciembre de 2021 a fin de garantizar su derecho de defensa, pero tampoco compareció. Añadió que, teniendo en cuenta que a la fecha de la presentación de la demanda al trabajador le fue reconocida la pensión de vejez y fue incluido en nómina de pensionados, se ha configurado la causal prevista en el numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, en concordancia con el numeral 19 del artículo 101 del Reglamento Interno de Trabajo y el parágrafo 3º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993.

- **CONTESTACIÓN:**

Tanto el demandado **Luis Aurelio Zapata Carmona** como la **Organización Sindical SINTRAEMSDDES** se opuso a la totalidad de las pretensiones de la demanda al considerar que no existe justificación o causal alguna para autorizar el despido. Para su defensa formuló las excepciones de mérito que denominó: falta de causa para impetrar la acción, falta de legitimación en la causa por activa y prescripción.

- **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

Mediante sentencia del 15 de mayo de 2023, el Juzgado Vigésimoprimer Laboral del Circuito de Medellín resolvió autorizar la terminación del contrato de trabajo del señor Luis Aurelio Zapata Carmona con Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S., al haber cesado, producto de la confesión, la protección foral como miembro directivo de la organización sindical SINTRAEMSDDES. **CONDENÓ** en costas procesales al demandando.

- **APELACIÓN:**

La decisión anterior fue recurrida en apelación por la empresa demandante y el trabajador demandado, en los siguientes términos:

Demandante: manifestó que en ningún momento se está desconociendo que el demandante tuviera fuero sindical, lo que se discute es que actualmente este continúa siendo beneficiaria de la garantía foral, por lo que es necesario que el juzgado de instancia levantara dicho fuero y procediera a conceder el permiso para terminar el contrato de trabajo. Que al demandado se le aplica los beneficios de la convención colectiva de trabajo, pues así fue aceptado por las partes, al punto que el mismo trabajador fue quien la suscribió, por lo que el fuero se le extendió por 6 meses más en atención a lo señalado en el artículo 30, literal D, siendo beneficiario de esta protección hasta septiembre de 2023. Que al haberse aportado la convención colectiva sin la constancia

de depósito no le resta aplicabilidad a lo allí consagrado. Insistió en su desacuerdo con la decisión de instancia, ya que alega que no se puede autorizar la terminación del contrato de trabajo sin levantar el fuero sindical, porque precisamente es una condición del fuero sindical de que este se levante y por lo tanto se pueda dar por terminado el contrato. Señala que, como empresa demandante se encuentra impedida para terminar dicho contrato sin que el juez autorice el levantamiento del fuero y que se estaría estariamos debatiendo en el fondo un tema de un proceso ordinario, que sería la terminación de un contrato de trabajo.

Demandado: señaló que, contrario a lo manifestado por el juez, no ha ejercido una actitud dilatoria del proceso. Con relación a la garantía de fuero sindical, señaló que no goza de esta actualmente, en atención a que fue modificada la junta directiva de la organización sindical, sin que haga parte de esta. Con relación a la convención colectiva, advirtió que esta fue aportada al expediente sin constancia de nota de depósito, por lo no puede ser valorada en el presente asunto y menos concluir que continúa con la garantía foral. Añadió que comparte lo manifestado por la demandante, en el sentido de que no es viable desestimar la pretensión principal y conceder la consecuencial, toda vez que tal situación desdibuja el proceso especial de fuero sindical. Que los estatutos en su artículo 29 definen quiénes son los integrantes de las juntas directivas de las subdirectivas del sindicato, pero que por ningún lado aparecen suplentes. Indicó que eso es un formalismo que tienen los formatos del Ministerio de Trabajo, pero por ningún lado aparece que haya suplentes o principales. Se solicita como consecuencia se revoque la sentencia en atención a que hoy no hace parte de la junta directiva de la organización sindical.

CONSIDERACIONES:

Teniendo en cuenta que la empresa demandante y el trabajador demandado recurrieron en apelación la sentencia de instancia, resulta claro que el Tribunal apenas tiene competencia para revisar los puntos de inconformidad expuestos por los mandatarios judiciales, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 66 y 66A del Código Procesal Trabajo y de la Seguridad Social.

El problema jurídico que deberá resolver esta Sala del Tribunal se circunscribe a los siguientes interrogantes: **i)** ¿el señor Luis Aurelio Zapata Carmona se encuentra cobijado por la garantía de fuero sindical?; **ii)** ¿es procedente autorizar el despido del trabajador?; **iii)** ¿a cargo de quién corren las costas procesales?

i) *Garantía de fuero sindical*

La Constitución Política en su artículo 39 reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

El Código de Trabajo en el artículo 405 denomina ***fuero sindical*** 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 laboral.

Se tiene entonces que el fuero sindical ya no es una institución meramente legal, toda vez que se ha convertido en un mecanismo constitucional para proteger la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores. Pretende entonces, tal garantía, impedir que, a través del despido, el traslado o la desmejora de las condiciones de trabajo, el empleador pueda indebidamente perturbar la acción legítima que la Carta Política reconoce a los sindicatos.

A su turno, el artículo 406 del Código del Trabajo ampara con el fuero sindical, entre otros, a los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de 5 principales y 5 suplentes. Igualmente, a los miembros de los comités seccionales sin pasar de un principal y un suplente. Y dos miembros de la comisión estatutaria de quejas y reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una comisión estatutaria de quejas y reclamos.

Así las cosas, se puede determinar entonces que, el objeto de la solicitud judicial previa al despido, traslado o desmejora en las condiciones de trabajo, es la verificación de la ocurrencia real de la causa alegada y la valoración de su legalidad e ilegalidad. Además, el objeto de la acción de reintegro, reinstalación o restitución, es analizar si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial y si dicho requisito efectivamente se cumplió.

El señor Luis Aurelio Zapata Carmona se vinculó laboralmente con Empresas Públicas de Medellín desde el 16 de diciembre de 1988; ante una sustitución patronal, a partir del 1° de julio de 2006 su empleador fue UNE EPM Telecomunicaciones S.A.; finalmente, por una nueva sustitución patronal actualmente labora al servicio de Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S. desde el 10 de octubre de 2016.

El demandando hace parte del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de los Servicios Públicos, las Tecnologías de la Información, Las Comunicaciones, la Televisión, las Corporaciones Autónomas, los Institutos Descentralizados y Territoriales de Colombia –SINTRAEMSDES-; organización sindical de primer grado, de industria.

Para el momento en que se promovió la presente demanda, el señor Zapata Carmona hacía parte de la junta directiva de SINTRAEMSDES en calidad de suplente, en el cargo de secretaría de educación y bienestar social.

A través de resolución SUB_225835 del 14 de septiembre 2021, Colpensiones le reconoció al demandado la pensión legal de vejez, prestación que fue incluida en nómina de pensionados de octubre del mismo año.

Debido a que el trabajador demandado, señor Luis Aurelio Zapata Carmona, hacía parte de la junta directiva de SINTRAEMSDES y atendiendo a que se le reconoció la pensión de vejez, además de ser incluido en nómina de pensionados, la empresa demandante Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S., promovió el presente proceso especial con el ánimo de que se levante la garantía de fuero sindical que cubre al trabajador y como consecuencia se autorice su despido; sin embargo, como un hecho sobreviniente, en el transcurso del proceso el trabajador dejó de pertenecer a la junta directiva de la organización sindical. La discusión entonces se dirige

a resolver si el trabajador continúa o no siendo beneficiario de la protección por fuero sindical.

La prueba documental visible en el pdf “11PruebasParteDemandada” da cuenta que SINTRAEMSDDES le comunicó el 22 de septiembre de 2022 al Ministerio del Trabajo los cambios en la nómina de junta directiva, comisión de quejas y reclamos y delegados nacionales de SINTRAEMSDDES subdirectiva Medellín, sin que se encuentre dentro de estos cargos el nombre del señor Luis Aurelio Zapata Carmona.

Lo anterior permite concluir que el demandado, a partir del 22 de septiembre de 2022, no hace parte de la junta directiva de la organización sindical, siendo beneficiario de la garantía de fuero sindical por seis meses más, conforme a lo establecido en el literal c) del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, hasta el mismo día de marzo de 2023; no obstante, insiste la empresa demandante que tal garantía se extiende por seis meses adicionales según lo regulado en la cláusula 30 literal d) de la convención colectiva de trabajo, lo que conllevaría a que se extienda hasta septiembre de la corriente anualidad.

Pues bien, contrario a las inconformidades presentadas por la parte actora, es necesario precisar lo siguiente: la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido pacífica en indicar que, para que la Convención Colectiva produzca efectos, debe ser aportada con su respectiva nota de depósito. Por señalar algunas, tal criterio ha sido plasmado en sentencias SL20037-2017, SL1975-2021 y SL5371-2018, indicándose en esta última que “...la forma de probar la validez de una convención colectiva de trabajo y, por ende, la producción de sus plenos efectos a través de su aplicación, es aportándola al proceso con su respectiva constancia de depósito ante el Ministerio de Trabajo, la cual es considerada como una de las solemnidades de las que habla el mencionado artículo 87 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social”

En igual sentido, en sentencia SL3756-2018, manifestó:

“Como bien se sabe, el depósito de la convención colectiva de trabajo ante la entidad respectiva, es un requisito esencial para que lo acordado produzca efectos, así lo prevé el art. 469 del CST; en relación con el tema, esta Corte de manera pacífica ha sostenido que por ser la convención colectiva de trabajo, un acto solemne, su acreditación se encuentra sujeta a que se pruebe el cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley, a efectos de que constituya un acto jurídico válido, con poder vinculante.

Quiere decir lo anterior, que si ese documento no se aporta al proceso en debida forma, le queda vedado al juez laboral tener por cierta su existencia, y en consecuencia, reconocer eventuales derechos logrados en la etapa de arreglo directo, así lo dejó establecido esta Corte en la sentencia CSJ SL13690 – 2016.”

De la jurisprudencia mencionada se infiere que, si las partes pretenden la aplicación de una norma convencional, atendiendo a lo establecido en el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, debió aportar al expediente, dentro de la oportunidad procesal pertinente, copia de la convención colectiva de trabajo con la respectiva constancia de depósito ante el Ministerio de Trabajo, hecho que no ocurrió, pues la prueba documental visible en la páginas 103 a 144, esto es, la convención colectiva de trabajo 2020-2021 suscrita entre la empresa demandante y SINTRAEMSDDES, carece de tal constancia.

Contrario a lo manifestado por la empresa recurrente, en el sentido que el demandado reconoce la existencia de la convención, pretender darle validez a esta prueba sin cumplir el formalismo mencionado contraría un mandato legal, ya que el juzgador debe resolver de fondo, valorando la prueba legalmente recopilada.

Así las cosas, si las partes pretenden demostrar que la garantía de fuero sindical se extiende por un período de seis meses adicionales a los legalmente establecidos con fundamento en el literal d) del artículo 30 de la convención colectiva de trabajo, debieron aportar esta con su respectiva nota de depósito, hecho que, como se dijo anteriormente, no sucedió. En tal sentido, por no cumplirse con la solemnidad regulada en el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, le queda vedado a esta Sala tener por cierta la existencia de la convención, por lo que la garantía de fuero sindical en favor del trabajador demandado se extendió hasta el 22 de marzo de 2023 y no hasta septiembre del mismo año, ya que, al no probarse fehacientemente que el demandado es beneficiario de la convención colectiva de trabajo, no hay lugar al estudio de la aplicación de las normas convencionales pretendidas.

ii) Autorización del despido

Corolario de todo lo dicho, para el momento en que se promovió la demanda el señor Luis Aurelio Zapata Carmona gozaba de la garantía constitucional de

fuero sindical; sin embargo, debido a un hecho sobreviniente, actualmente no disfruta de tal protección, lo que conlleva a que no exista razón para que la empresa demandante deba obtener permiso para despedir al trabajador que perdió tal condición, lo que exime a esta Sala de evaluar la justa causa para levantar el fuero sindical y autorizar el despido.

En tales condiciones, la sentencia revisada por vía de apelación merece ser **REVOCADA**. En su lugar, se declarará que el señor Zapata Carmona actualmente no gozaba de la garantía constitucional de fuero sindical. Como consecuencia, se negarán las súplicas de la demanda.

iii) Costas procesales

No se impondrán costas procesales en la primera instancia, toda vez que, si bien la demandada fue vencida en juicio, en el presente asunto se resalta una particularidad, esto es, que para el momento en que se radicó la demanda el trabajador gozaba de la garantía de fuero sindical, hecho que obligaba a la empresa a promover el presente proceso buscando se levante el fuero sindical y se autorice su despido; como un hecho sobreviniente, en el transcurso del proceso, la pasiva allegó al expediente unos documentos que dan cuenta que el señor Zapata Carmona ya no hace parte de la junta directiva de la organización sindical, por ende, ya no es beneficiario de la garantía de fuero sindical. Si bien no prosperaron las pretensiones de la demanda, ello se debió al hecho sobreviniente mencionado. Por lo dicho, se **REVOCARÁ** la sentencia en tal sentido.

En la segunda instancia no se causaron costas procesales, por haber salido avante la apelación formulada por ambas partes, quienes señalaron que, en caso de que no exista en cabeza del trabajador la protección por fuero sindical, no hay lugar a autorizar el despido.

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,


RESUELVE:

Se **REVOCA** la sentencia que se revisa por vía de apelación de fecha y procedencia conocidas. Se **DECLARA** que el señor LUIS AURELIO ZAPATA CARMONA, debido a un hecho sobreviniente, actualmente no gozaba de la garantía constitucional de fuero sindical. Como consecuencia, se **NIEGAN** las súplicas de la demanda.

Las costas procesales quedan como se dejó dicho en la motivación de esta providencia.

Se notifica lo resuelto por **EDICTO** y se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ



SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

PROCESO	Especial, fuero sindical. Permiso para despedir
DEMANDANTE	Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S
DEMANDADO	Luis Aurelio Zapata Carmona
VINCULADO	SINTRAEMSDES
RADICADO	05-001-31-05-021-2021-00545-02
DECISIÓN	Revoca sentencia
MAGISTRADO PONENTE	Guillermo Cardona Martínez

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 26 de mayo de 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 26 de mayo de 2023 a la 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO