

REF. ESPECIAL LEVANTAMIENTO FUERO SINDICAL-PERMISO PARA
DESPEDIR
APELACIÓN SENTENCIA
DE: **CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI**
VS. YURI PAOLA MOLINA CÓRDOBA
RADICACIÓN: **760013105 001 2019 00136 01**

ACLARACIÓN DE VOTO

Me permito aclarar el voto en el asunto de la referencia, puesto que, si bien comparto la resolución del caso, me aparto de algunas afirmaciones de la sentencia, entre ellas las siguientes:

“De ahí que, habiéndose traído a colación por la parte demandante, conductas que configuran un fraude a la ley, porque en apariencia se hicieron bajo el amparo de una norma pero generan violación de otras y al no poderse develar ello, a través de una acción judicial de desenmascaramiento de la ilicitud o fraude normativo en materia de fuero sindical, en criterio de esta Sala, era deber de la Juzgadora atender los planteamientos por activa en torno a la nulidad sustancial de la elección de YURI PAOLA MOLINA, no por su condición de servidora pública –como lo planteó la apelación- que sostuvo entre el 3 de julio de 2014 y el 26 de noviembre de 2018, sino por ocupar cargos de dirección o administración como Jefe de Oficina, que distan mucho de la categoría de trabajador oficial que pregonó la pasiva, o del nivel asesor en el que se pretendió encasillar sin acierto la actividad de la demandada.

Tal nulidad de la elección, debió conducir a la organización sindical a modificar su planilla de cargos, sin embargo, al dejar de hacerlo y persistir un registro ineficaz como integrante de Junta Directiva, en cabeza de la demandada, tal circunstancia, no podía conducir a gestionar un proceso de levantamiento de fuero sindical, como el que se estudia, sin estar convocado al fracaso. Esto porque tras el análisis sustancial de los requisitos del fuero de la servidora pública surgía a flote la nulidad de la elección, ...”.

En efecto, mi discrepancia estriba que la nulidad de la elección por ocupar cargos de dirección o administración, no es un tema que pueda debatirse en el fuero sindical, sino que tiene un trámite específico para declarar tal ineficacia jurídica, por ende, el juez no podía entrar a dilucidar tal aspecto.

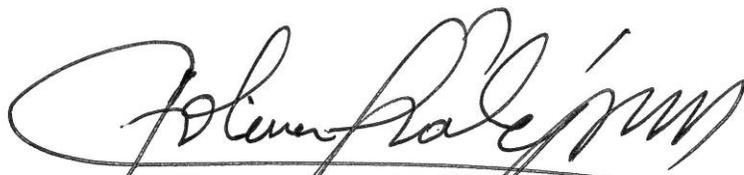
De acuerdo con la normatividad sobre fuero sindical en el proceso en el que se ejerza la pretensión de levantamiento de fuero sindical, se debe acreditar:

- a) La condición de trabajador.

- b) La existencia de la organización sindical.
- c) La condición de trabajador aforado en la hipótesis legales o convencionales previstas, según el caso.
- d) El conocimiento que el empleador tenga del fuero.
- d) la justa causa para despedir.

En los anteriores términos dejo sentada mi aclaración de voto.

Atentamente,



CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ

Magistrado

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI

SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

REF. ESPECIAL LEVANTAMIENTO FUERO SINDICAL-PERMISO PARA DESPEDIR
APELACIÓN SENTENCIA
DE: **CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI**
VS. YURI PAOLA MOLINA CÓRDOBA
RADICACIÓN: 760013105 001 2019 00136 01
M.P.DRA.MONICA TERESA HIDALGO OVIEDO

ACLARACIÓN DE VOTO

SENTENCIA NÚMERO 123 C-19 DEL 24 DE JULIO DE 2020.

Con todo comedimiento, sucintamente sustento **aclaración de voto**:

1.- Es presupuesto procesal de todo proceso de fuero -en cualquiera de sus modalidades, sea promovido por el trabajador para obtener el reintegro, la reubicación o la reinstalación por haber sido despedido, desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado de lugar habitual de labores, generalmente cuando implica, cambio de municipio, o por el empleador que pide levantar el fuero o permiso para despedir- que exista relación laboral y fuero, son presupuestos sine qua non, en el contexto de los hechos.

2.- En el proceso de levantamiento o permiso para despedir, por supuesto, a prima facie, el empleador debe demostrar que conforme a las reglas administrativas, se acredite acto de inscripción de la junta directiva en el Ministerio de Trabajo o sus competentes dependencias;

3.- Si al momento de radicar la demanda, la trabajadora si tenía fuero, posterior a ese hecho procesal, lo pierde o renuncia a él -hay que tener en cuenta hecho sobreviniente <art.305CPC y 281,CGP>, se recuerda que el carácter de aforado se extiende o por un año y no menos de seis meses, se debe fallar como corresponda con la prueba;

4.- Si al momento de radicar la demanda, la trabajadora si tenía fuero en JD en Sindicato de Industria y empleo -como parece ser el caso de autos-, posterior a ese hecho procesal si renuncia al cargo/empleo

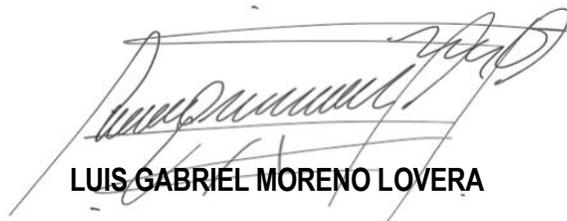
-con la advertencia del numeral anterior-, con lo que pierde 'por sustracción de materia' objeto el permiso para despedir, se debe dictar sentencia -teniendo en cuenta que los hechos al momento de radicar la demanda, son los que vincularan a las partes y determinan la especialidad del proceso- y se fallará en consecuencia;

En procesal laboral, no existe el principio de oportunidad, en el contexto que el a-quo pueda determinar por hechos sobrevinientes, el fin del procedimiento. Debe continuar hasta el final. Por ello acompaño la ponencia y sentido confirmatorio.

Finalmente, en el escenario procedimental de permiso para despedir al aforado, no es oportuno el debate sobre la legalidad de la elección de la persona en JD en Sindicato de Industria, es ajeno a la natura del proceso especial.

Fecha ut supra.

Cordialmente,



LUIS GABRIEL MORENO LOVERA

MAGISTRADO