

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE MANIZALES  
SALA LABORAL**

**MAGISTRADA PONENTE: SARAY NATALY PONCE DEL  
PORTILLO.**

**Manizales, diciembre once (11) de dos mil veinte (2020).**

Se dispone esta Sala Laboral, presidida por la H. Magistrada Sustanciadora Dra. SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO, a proferir la decisión que en derecho corresponda dentro del **PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL (PERMISO PARA DESPEDIR)**, promovido por **TERNIUM SIDERÚRGICA DE CALDAS S.A.S.** en contra del señor **LUIS CARLOS CARVAJAL TORRES**, quien hace parte de los sindicatos **SINTRAHCERCOL** y **SINTRAMEL**. Lo anterior, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020.

Previa deliberación de los HH. Magistrados que integran la Sala y de conformidad con el Acta de Discusión Nro. 110, por mayoría, acordaron la siguiente providencia para resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 10 de septiembre de 2020 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Manizales.

---

## **ANTECEDENTES**

### **DEMANDA:**

**TERNIUM SIDERÚRGICA DE CALDAS S.A.S.** solicitó autorización judicial para despedir al trabajador **LUIS CARLOS CARVAJAL TORRES**, exponiendo que fue vinculado a la entidad desde el 14 de marzo de 2008, relación que se encuentra vigente en la actualidad; que el trabajador se afilió el 6 de agosto de 2017 a la organización sindical denominada Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalmeccánica y la Transformación de Materia Prima y Labores Afines en mantenimiento técnico, mecánico y eléctrico-SINTRAMEL; que posteriormente, el 10 de febrero de 2018, fue parte de la creación del Comité Seccional Manizales del Sindicato de Trabajadores de las Industrias del Hierro, Acero, Aluminio y Demás Materiales para la Construcción en Colombia- SINTRAHCERCOL y una comisión de reclamos que generaron cuatro fueros sindicales al interior de la empresa; que el señor Carvajal Torres fue elegido como directivo del comité seccional de SINTRAHCERCOL en calidad de secretario, elección vigente al momento de presentación de la demanda; que en virtud del pliego de peticiones aprobado por el demandado y por los demás afiliados de SINTRAMEL, el 26 de enero de 2018 se celebró una Convención Colectiva de Trabajo con vigencia desde el 1 de febrero de 2018 hasta el 31 de enero de 2020; que el acta de inicio de la etapa de arreglo directo celebrada el 31 de agosto de 2017, da cuenta de la presencia del demandado en su carácter de miembro negociador de SINTRAMEL, participando directamente y activamente, incluso como líder sindical, gozando de permisos sindicales con la finalidad de llevar a cabo las negociaciones durante la misma, que culminó sin prórroga el 19 de septiembre de 2017, oportunidad en que se suscribió el acta final, dejándose constancia de la existencia de un buen ambiente para el diálogo.

---

Agregó que a los quince días corridos de haberse firmado la convención colectiva entre SINTRAMEL y la empleadora, sin que se hubieran creado nuevos fueros en la misma, el accionado junto con otros empleados afiliados a SINTRAMEL, se afiliaron y crearon el Comité Seccional Manizales y la Comisión Estatutaria de Reclamos de SINTRAHCERCOL, a pesar de ser beneficiarios de la CCT celebrada, generando indebidamente fueros sindicales, en un 100% para trabajadores afiliados a SINTRAMEL, situación que resulta abusiva e ilegal.

Finalmente, argumentó que, una vez conocidos la totalidad de los hechos aquí descritos, se dio apertura al proceso disciplinario en contra del demandado; que luego del análisis de las pruebas y de los descargos del demandado, se concluyó que violó gravemente la buena fe e incumplió sus obligaciones y prohibiciones legales, contractuales y reglamentarias, como también sus deberes constitucionales. Que mediante comunicación de fecha 14 de julio de 2018, recibida por el accionado en esa misma fecha, se le informó la decisión de terminar su contrato de trabajo por justa causa comprobada, la cual se haría efectiva, una vez el juez del trabajo autorizara su despido mediante sentencia en firme y debidamente ejecutoriada; que el día 18 de julio de 2018, el trabajador demandado presentó recurso de apelación en contra de la decisión de la compañía de terminar su contrato de trabajo por justa causa comprobada condicionada a la decisión del juez; que mediante comunicación de fecha 17 de agosto de 2018, se resolvió el recurso de apelación presentado, confirmando la decisión tomada, por cuanto no se encontraron elementos nuevos que justificaran las graves conductas cometidas por el accionado, concluyendo el proceso disciplinario con la decisión notificada.

---

La demanda fue admitida mediante auto del 1 de octubre de 2018.

### **CONTESTACIONES:**

El apoderado judicial del demandado y del sindicato SINTRAMEL dio contestación a la demanda en diferentes momentos, pero con idénticos argumentos. En efecto, se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda, bajo el argumento principal que la afiliación del demandado en el sindicato SINTRAHCERCOL se hizo con el fin de representar a sus compañeros y no de detentar una garantía foral, por lo tanto, no se puede considerar dicho proceder como un abuso del derecho; que el señor CARVAJAL TORRES fue negociador de la convención colectiva de SINTRAMEL; que no se puede considerar que los fueros sindicales son “añadidos” a aquellos de SINTRAMEL, sino que por el contrario, los mismos apenas nacieron a la vida jurídica; que el hecho de detentar un fuero sindical no implica un delito. En su defensa propuso la excepción que denominó: **“inexistencia de la justa causa para solicitar el levantamiento del fuero sindical”**.

Por su parte, el curador ad litem de SINTRAHCERCOL también manifestó su oposición a las pretensiones del gestor, proponiendo las excepciones de “prescripción”, “inexistencia de la justa causal invocada por el empleador para despedir al trabajador y se levante el fuero sindical para despedir” y “genérica”.

### **DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:**

En la sentencia proferida el 10 de septiembre de 2020, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Manizales, declaró probada la excepción de “prescripción” formulada por el curador ad

---

litem de SINTRAHCERCOL, y en consecuencia, absolvió al demandado de la totalidad de las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la parte demandante.

Para arribar a tal conclusión, la juzgadora de primer grado explicó en qué consiste la garantía de fuero sindical, trayendo a colación diferentes normativas; enunció a los trabajadores que cuentan con esta garantía y citó la sentencia C-381/00; indicó que en Colombia el fuero sindical está establecido como una garantía para el ejercicio de la asociación sindical que constituye una protección para el Sindicato; para establecer la existencia del fuero sindical realizó un abordaje a la prueba documental y adujo, que teniendo en cuenta que el demandado fue designado como secretario del Comité Seccional goza de fuero sindical; señaló que antes de proceder a analizar el abuso del derecho se debía establecer si operó el fenómeno de la prescripción de la acción que alegó el curador de SINTRAHCERCOL; explicó que la prescripción en las acciones de fuero sindical deber ser analizada conforme al artículo 118-A del C.P. del T. y de la S.S., según el cual, las acciones que emanen del fuero sindical, prescriben en 2 meses, contándose, en el caso del empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional, según sea el caso; que en el caso bajo examen, quedó soportado con la prueba documental y testimonial recaudada que el demandado notificó al empleador de la creación de la comisión el día 15 de febrero de 2018, por lo que, es evidente que el empleador conoció de la creación del comité el 10 de febrero de 2018 y el 15 de febrero siguiente, tuvieron noticia de la designación del demandado como secretario de la junta directiva; que la empresa demandante solicitó un concepto externo, el cual fue rendido el 24 de mayo de 2017 -sic- y con base en él, citaron al demandado a

---

descargos el 14 de julio de 2018 y se le entregó la carta de despido el mismo día y la demanda se presentó el 18 de septiembre de 2018.

Indicó que habiendo tenido la sociedad demandante el conocimiento de la creación de la subdirectiva desde febrero de 2018, lo cual consideró que era un hecho extraño, inmediatamente debió haber iniciado el proceso disciplinario; señaló que como el despido no constituye una sanción, no era necesario adelantar el proceso disciplinario, no obstante un empleador prudente puede adelantarlos para garantizar derechos de los trabajadores; que si el empleador sospechó inmediatamente de la actitud del trabajador, no tenía que haber esperado 3 meses para solicitar un concepto externo y un mes después iniciar un proceso disciplinario que concluyó con la terminación del contrato de trabajo del demandado; que era a partir del 15 de febrero de 2018 cuando contaban los 2 meses para presentar la demanda so pena de operar la prescripción como ocurrió en este caso (min. 00:00:13 a min. 00:31:42).

### **RECURSO DE APELACIÓN:**

Inconforme con la decisión asumida en primera instancia, la apoderada judicial de la parte demandante presentó recurso de apelación, bajo los siguientes argumentos: que según el artículo 118 del C.P.L., las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en 2 meses, contados, en el caso del empleador, desde que tuvo conocimiento del hecho que se invoca, lo cual ocurrió en el momento en el que el asesor externo indicó que las actuaciones del demandado constituían un abuso del derecho de asociación, por lo que se inició el proceso disciplinario para garantizar el derecho de defensa y un debido proceso; que los testigos fueron coincidentes al manifestar que cuando se enteraron de la constitución de la comisión les pareció sospechoso, sin embargo, por tratarse de un

---

abuso del derecho, no era una conducta evidente y por ello, no procedieron de inmediato, sino que elevaron la consulta a los abogados expertos en el tema exponiendo los hechos que se enunciaron en la demanda; que en el momento en que se tuvo conocimiento que las actuaciones del demandado podían constituir un abuso del derecho, se procedió a iniciar el proceso disciplinario como lo tiene dispuesto la empresa y contrario a lo dicho por la Juez, se debía agotar dicho trámite, bajo la premisa de que no se sabía cuál sería la consecuencia, prueba de ello son los otros trabajadores a los que no se les despidió, sino que se les impuso sanción; que por esto se debe contar el término para presentar la demanda desde el momento en el que se resolvió el recurso de apelación.

Agregó que cuando el empleador acoja el mecanismo de agotar el procedimiento disciplinario, no debe desconocerlo el juzgador porque ello constituiría un desafuero normativo que violentaría el debido proceso y desequilibraría las relaciones de trabajo; que en el presente caso, a partir del informe del asesor laboral, la empresa inició los descargos cumpliendo con las etapas de los artículos 44 y siguientes del Reglamento Interno de Trabajo, por lo que la demanda se interpuso dentro de los 2 meses siguientes a la finalización del proceso disciplinario; finalizó indicando que hubo una indebida valoración de las pruebas recaudadas y solicitó que se revoque la decisión, se declare la existencia de una justa causa para la terminación del contrato y se otorgue el levantamiento del fuero (min. 00:32:00 a min. 00:38:19).

### **PROBLEMA JURÍDICO:**

Le corresponde a la Corporación establecer si el demandado goza de garantía foral al estar vinculado a la asociación sindical SINTRAHCERCOL; y en caso positivo, si las conductas que

---

se le endilgan al señor CARVAJAL TORRES por parte de la demandante, relativas a un presunto abuso del derecho, son justas causas para conceder el permiso para despedirlo; finalmente, se analizará si operó el fenómeno jurídico de la prescripción como lo decidió la Juez de primer grado y lo reprocha la entidad demandante en su recurso de alzada.

### **CONSIDERACIONES**

Frente al planteamiento del problema jurídico, sea lo primero advertir que debió la a-quo al dirimirlo, pronunciarse delantadamente sobre la justa causa para levantar el fuero y despedir al trabajador invocada en la demanda, y no sobre la prescripción, como lo hizo, puesto que lo pertinente es analizar la existencia del derecho en cabeza de la sociedad promotora del litigio, para finalmente indagar sobre su extinción, como lo ha sostenido pacíficamente la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como por ejemplo en la Sentencia SL6380-2015 proferida el 20 de mayo de esa anualidad, en la que se remembraron la CSJ SL 1, mar, 2011, rad. 39396 y la CSJ SL 23, nov, 2010, rad. 37476.

Lo anterior implica entonces que, aunque el recurso de alzada se circunscriba al tema de la prescripción, sea menester que la Sala estudie el proceso, tanto desde la existencia de la protección foral, por ser el fundamento del mismo, como de la causal invocada por la empresa demandante, para saber si se erige como justa causa de terminación del contrato de trabajo, que permita el levantamiento del fuero sindical.

Como presupuesto para analizar de fondo las pretensiones de un proceso especial como el que se analiza, es

---

menester por parte de la Sala determinar si el demandado goza de garantía foral, puesto que, tal condición no sólo es un presupuesto procesal de imperativo acatamiento, sino que para el caso, se convierte en un eje fundamental de la discusión, como quiera que no todos los miembros de los sindicatos se encuentran amparados por la garantía constitucional consistente en la prohibición del empleador, respecto de algunos trabajadores de despedirlos, trasladarlos o desmejorar sus condiciones laborales, sin acudir previamente a una autoridad judicial, a fin de que ella califique la causa de la decisión (artículo 405), revisando su concordancia con el ordenamiento vigente.

Reza así el artículo 39 de la Constitución Nacional:

*“ART. 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 sólo 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.”*

Por fuero sindical se entiende la garantía de estabilidad en el empleo y de inmodificabilidad de las condiciones de trabajo, otorgada por la ley a ciertos trabajadores en razón de sus actividades sindicales y con relación a sus respectivos patronos; garantía que subsiste mientras no sea levantada por el Juez del trabajo, o mientras no sobrevengan algunos de los hechos o motivos legales en virtud de los cuales ella cesa o se extingue.

En consecuencia, con respecto a tales trabajadores la ley impone a los empleadores tres prohibiciones u obligaciones de no hacer sin la previa autorización del Juez del trabajo, a saber: a) *No despedirlos, esto es, no poner término final a sus contratos de trabajo como simple decisión unilateral de su voluntad;* b) *No desmejorarlos en sus condiciones de trabajo, y c) No variarles su lugar de trabajo, bien sea trasladándolos a otro establecimiento o a un municipio distinto.*

La primera prohibición se explica en razón de que los patronos tienen, en general, la facultad legal de dar por terminados los contratos individuales de trabajo, con justa causa o sin ella, aunque en este último caso pagando a los trabajadores una indemnización.

Con la prohibición de los despidos y traslados de los trabajadores amparados con el fuero sindical la ley quiere evitar no sólo los perjuicios que se derivarían para ellos, individualmente considerados, sino también los perjuicios para la misma organización sindical, porque se atentaría contra su estabilidad al disminuirse su número de afiliados (si se trata de despido) o se perturbaría su funcionamiento (si se trata de traslados), principalmente cuando los trabajadores afectados desempeñen cargos sindicales que deben ejercerse en el mismo lugar o municipio donde están prestando sus servicios al patrono.

Por titulares de fuero sindical entendemos los trabajadores que por encontrarse en cualquiera de las situaciones previstas por la ley como generadores de él, están dentro de su ámbito de protección.

---

La institución del fuero sindical entraña dos acciones judiciales que pueden llegar a promoverse ante la jurisdicción especial del trabajo, de las cuales son titulares el empleador y el trabajador amparado con él respectivamente, así: a) La que surge precisamente de su reconocimiento y respeto por parte del patrono, cuando éste considera que ha sobrevenido alguna justa causa en virtud de la cual puede solicitar la autorización del despido, la desmejora o el traslado del trabajador amparado con el fuero sindical; y b) La que surge de su desconocimiento y violación por el patrono, esto es, cuando el trabajador que ha sido despedido, desmejorado o trasladado a otro establecimiento o a un municipio distinto sin la previa autorización judicial, reclama su reintegro al empleo (si fuere despedido) o su restitución a las mismas condiciones de trabajo (si fue desmejorado o trasladado).

Para el caso, la que nos interesa es la acción del patrono, que se endereza a obtener la autorización para poder hacer el despido, de tal manera que sólo a partir de la ejecutoria de la sentencia que contenga la autorización, y en virtud de ella, puede proceder a hacerlo, y no antes ya que la ley exige que la justa causa sea “*previamente calificada por el Juez del trabajo*”, lo que es obvio, porque en esto consiste fundamentalmente la protección que otorga el fuero sindical.

Para establecer si el demandado está amparado por la garantía foral, es menester analizar las pruebas obrantes en el proceso que dan cuenta de las siguientes circunstancias:

- A folios 95 y 96 del expediente reposa copia de la Resolución No. 001 del 28 de enero de 2018, a través de la cual la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de las Industrias del hierro, acero, aluminio y demás materiales para la Construcción en

---

Colombia “SINTRAHCERCOL”, autorizó la creación de subdirectivas y comités del Sindicato en cualquier empresa del territorio nacional de la misma actividad económica.

-A folios 98 y 102 milita el acta de la asamblea del 10 de febrero de 2018, en la cual se decidió la creación del Comité Seccional del Sindicato de Trabajadores de las Industrias del hierro, acero, aluminio y demás materiales para la Construcción en Colombia “SINTRAHCERCOL”, eligiendo en la junta directiva como Presidente a Andrés Felipe Escudero Murillo y como secretario a Luis Carlos Carvajal Torres.

- A folio 97 se encuentra misiva fechada el 15 de febrero de 2018, dirigida al Presidente de la persona jurídica demandante, en la cual se le informa la creación del Comité Seccional. Esta tiene firma de recibido del 16 de febrero de 2018.

- A folio 104 aparece la constancia de depósito ante el Ministerio del Trabajo.

Conforme al anterior recuento probatorio, para la Sala, por mayoría, es evidente que el demandado está amparado por el fuero sindical, puesto que de conformidad al literal c) del artículo 406 del C.S. del T., gozan del mismo los miembros de los Comités Seccionales, sin pasar un principal y un suplente, siendo del caso traer a colación lo que al respecto ha precisado la sección segunda, subsección A, del Consejo de Estado, en el sentido que *“este privilegio está concebido para proteger la actividad sindical, luego no tendría justificación la extensión del fuero a Subdirectivas y Comités que no tengan posibilidad de ejercer a plenitud la actividad sindical en su respectiva sede”* (Sentencia del 3 de marzo de 2011, radicado 11001-03-25-000-2004-00131-01(2037-2004)).

---

Lo previo viene al caso, puesto que si bien el artículo 406 del C.S. del T. hace mención a los miembros de los Comités Seccionales, sin pasar de 1 principal y 1 suplente, es apenas lógico entender que el fuero sea extensible a quien vaya a representar frente al empleador a dicha comisión, puesto que principalmente de eso se trata el amparo del literal c), es decir, se creó con la finalidad de proteger a aquellos trabajadores que vayan a dirigir la actividad sindical propia de la organización, para que no se tomen represalias en su contra.

Aunado a ello, inscritos como se encuentran en la junta directiva como Presidente Andrés Felipe Escudero Murillo y como secretario Luis Carlos Carvajal Torres, sin que se hayan reportado otros miembros como dirigentes, es apenas lógico tener como principal al primero de estos; y como suplente, al segundo.

En consecuencia, a juicio de la Colegiatura, por mayoría, el demandado se encuentra amparado por el fuero sindical.

Pasa ahora la Sala a pronunciarse sobre las justas causas alegadas por la demandante para el levantamiento del fuero y el despido del trabajador CARVAJAL TORRES, en las que se invocaron: violación grave a la buena fe e incumplimiento grave de las obligaciones y prohibiciones legales, contractuales y reglamentarias, como también de los deberes constitucionales. Lo anterior, por abusar de los derechos propios, no obrar con buena fe en la ejecución del contrato de trabajo y no guardar obediencia y fidelidad al empleador, todo por lo cual TERNIUM SIDERÚRGICA DE CALDAS S.A.S. considera que el señor LUIS CARLOS CARVAJAL TORRES está abusando de los derechos de libertad y asociación sindical.

---

Al respecto, pertinente es recordar que estos derechos, propios de un Estado Social y Democrático de Derecho como lo es Colombia, constituyen una expresión del ejercicio de un conjunto de libertades fundamentales del ser humano como las de pensamiento, expresión, reunión y asociación, así como de los derechos al trabajo y la participación en la toma de decisiones que atañen a los intereses comunes y colectivos.

Los mismos se encuentran definidos por la constitución como aquellos mediante los cuales se permite a trabajadores constituir libremente organizaciones permanentes que los identifiquen, sin tener intromisión alguna por parte del Estado y/o de sus empleadores, tienen como finalidad la defensa de los derechos e intereses comunes de los trabajadores y lograr algún grado de equilibrio de poder entre el empleador y sus trabajadores.

Sin embargo, tales prerrogativas, que son de carácter fundamental, no son absolutas, pues encuentran su límite en la propia constitución y en la ley.

Así lo ha explicado el Juez Límite Constitucional, por ejemplo, en la sentencia C-797/00, reiterada por la sentencia C-201/02, así:

*“No es admisible reconocer el carácter absoluto de la libertad sindical, en la medida en que la propia Constitución establece como limitación, concretable por el legislador, que “la estructura interna de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos” (art. 39 inciso 2) y que los Convenios Internacionales sobre derechos humanos autorizan que por vía legislativa puedan imponerse restricciones a los derechos, en cuanto ellas sean necesarias, mínimas, indispensables y proporcionadas a la finalidad que se persiga, para garantizar la seguridad nacional, el orden, la salud o moral públicos, los derechos y deberes ajenos y, en general, el cumplimiento de cualquier finalidad que se estime esencialmente valiosa. Por lo tanto, se advierte, que las aludidas restricciones o limitaciones no pueden, en modo alguno, afectar lo que se*

---

*considera el núcleo esencial del derecho a la libertad sindical, de modo que la desnaturalicen o impidan su normal y adecuado ejercicio.”*

Ahora bien, para garantizar la efectiva materialización de esos derechos, y en ese sentido, proteger el surgimiento y la supervivencia de los sindicatos, así como el ejercicio legítimo que legal y constitucionalmente se les reconoce (la gestión de los intereses comunes de sus integrantes), el constituyente elevó a rango constitucional, el derecho de los representantes sindicales a poseer fuero sindical, esto es, a tener la garantía “(...) *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 de trabajo*” (artículo 39 Superior, concordante con artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo).

Tal medio de protección es entonces, por su concepción y finalidad, un derecho que le pertenece, en primera medida, a la organización sindical, pues, se insiste, busca “(...) *impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleador perturbara indebidamente la acción legítima que la Carta reconoce a los sindicatos*”.

Así lo ha concluido la Corte Constitucional, verbigracia, en la sentencia T-215/06, y también la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la sentencia de tutela, CSJ STL, 15 sep. 2009, rad. 21280, al establecer que “*el fuero sindical es un mecanismo de protección establecido primariamente en favor del Sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores*”.

Esta garantía de carácter constitucional y legal, que se aclara, está limitada a algunos de los miembros de la organización sindical (artículo 406 CST), y a la temporalidad en que éstos

---

ostenten dicha calidad (la de representantes sindicales), tiene las mismas restricciones constitucionales de los derechos que protege (el de libre asociación y libertad sindical), es decir, que su nacimiento y efectividad también ha de sujetarse al orden constitucional y legal, así como a los principios democráticos, so pena de que pierda legitimidad, por constituir abuso del derecho.

Por otra parte, la figura del abuso del derecho, que la doctrina ha construido sobre la base de que “nadie puede ejercer sus derechos con desmedro de la función social que le es inherente”, el constituyente la elevó a regla constitucional, conforme se infiere del numeral 1 del inciso tercero del artículo 95 Superior, circunstancia que cuenta con el soporte jurisprudencial por la Corte Constitucional en la sentencia T-125/94.

Se hacen las anteriores precisiones, porque la Corporación, por mayoría, no encuentra prueba de que las actuaciones del señor LUIS CARLOS CARVAJAL TORRES estén revestidas de mala fe y que estén permeadas por el ánimo de obtener un beneficio eminentemente personal, es decir, que haya abusado del derecho.

Lo previo se afirma, en ejercicio del fuero de valoración probatoria a que alude el artículo 61 del C.P. del T. y de la S.S., puesto que del conjunto de las pruebas no se colige el actuar temerario que se le endilga al llamado a la litis, encontrándose entonces que la tesis de la demanda se quedó en una simple hipótesis carente de respaldo probatorio.

Al respecto, se encuentra que dentro del proceso rindieron testimonio **Ángela María Ocampo García, Dora Ligia Ospina Cardona y John Wilver Guerrero Quintero**, todos

---

trabajadores de TERNIUM SIDERÚRGICA DE CALDAS S.A.S., quienes respectivamente se desempeñan como jefe de administración de nómina y relaciones laborales, business partner y gerente de operaciones, quienes al unísono dieron cuenta de la situación acaecida con el trabajador llamado a juicio, que se sintetiza en que se encontraba afiliado al sindicato SINTRAMEL, el cual presentó un pliego de peticiones a la empresa, con la cual se dio inicio a un conflicto colectivo de trabajo, en el que el demandado tuvo gran participación por haber sido negociador; advirtieron que durante la negociación el demandado y otros trabajadores sindicalizados intentaron crear un Comité Seccional del Sindicato Sinaltraternium, el cual finalmente cancelaron, según la deponente Ospina Cardona porque la empresa los instó a ello, pues era mal visto al encontrarse en plena negociación; señalaron que el conflicto terminó con la firma de una convención colectiva de trabajo en enero de 2018, pero que sorprendentemente a los 15 días, les notificaron que los mismos trabajadores, incluido el señor CARVAJAL TORRES crearon un nuevo Comité Seccional, pero esta vez del Sindicato SINTRAHCERCOL; enfatizaron que todas estas actuaciones le parecieron sospechosas a la empresa, porque a través del pliego de peticiones se quisieron obtener nuevos fueros sindicales que finalmente no fueron concedidos en la convención colectiva, por lo que entendieron que la creación del nuevo comité seccional fue con la misma finalidad; también aclararon que se abrieron procesos disciplinarios contra todos los empleados que participaron y que 2 de ellos reconocieron la conducta; que los procesos disciplinarios solo fueron iniciados una vez un abogado experto les prestó asesoría sobre la situación, porque querían percatarse de la mala fe.

El anterior recuento de lo narrado por los deponentes guarda coherencia con lo relatado en la demanda y lo que muestra la prueba documental traída al proceso por la parte demandante (folios

---

67 a 227). Sin embargo, el mismo no lleva al convencimiento a la Sala de que exista una conducta fraudulenta por parte del trabajador, en abuso de los derechos de libertad y asociación sindical, motivado por un ánimo eminentemente personal y no colectivo, como el que debe primar en estos asuntos.

Lo anterior, porque los elementos de prueba no muestran nada diferente a lo que de ellos mismos se desprende, de los cuales no es posible extraer las conclusiones a las que arribó la empresa y a las que llegaron los testigos, no siendo ellas fundados en elementos o criterios objetivos, siendo estas construidas sobre supuestos de unos argumentos tomados como deducciones de lo acontecido, pero que no logran desvirtuar la Buena fe que propugna el ejercicio del Derecho de Asociación sindical, consistente en la libre voluntad que tienen todos los trabajadores para constituir organizaciones que propugnan por la materialización y defensa de intereses comunes que demande la respectiva profesión. En otros términos, para la sala, no existen bases sólidas que dejen ver la intención del demandado de constituir un Comité Seccional de una Organización Sindical con la única finalidad de obtener un fuero sindical y no con la que en realidad debe motivarlo, es decir, de ejercer la gestión de intereses comunes.

Y ello es así, porque a los testigos no les consta de manera directa, con pleno conocimiento de causa, las razones que tuvieron los trabajadores para constituir el comité seccional, puesto que en realidad como ellos mismos lo narraron todo fue construido a partir de hechos que merecieron sospecha, jamás corroborados y sobre los cuales tuvieron que acudir a un concepto de una persona externa y experta en la materia para que los asesorara sobre ello.

---

Sobre los acontecimientos que merecieron sospecha, es del caso señalar que el hecho de que al interior de la empresa TERNIUM SIDERÚRGICA DE CALDAS S.A.S. ya existiera otra organización sindical que representaba los intereses de los trabajadores (SINTRAMEL), a la cual se encontraba afiliado el señor CARVAJAL TORRES, no permite inferir una actuación de mala fe, pues no existe una prohibición legal frente a ello, y por el contrario, la Corte Constitucional en las Sentencias C-567 de 2000 y C-797 de 2000, ha avalado la coexistencia de sindicatos y la pertenencia de un trabajador a varios.

Ahora, si bien es cierto que 15 días antes de la creación del Comité Seccional, finalizó un Conflicto Colectivo del Trabajo con la firma de la convención colectiva, que surgió con el pliego de peticiones presentado por SINTRAMEL, en donde el demandado fue negociador, como lo muestran los documentos de folios 69 a 85 y 91, y de lo que también dieron cuenta los testigos, ello tampoco resulta determinante para demostrar un abuso del derecho por parte del trabajador, puesto que ello simplemente es evidencia de la actividad sindical ejercida por dicha organización.

Y es que si bien es cierto que en el pliego de peticiones de folios 69 a 85 se solicitó por parte de SINTRAMEL la creación de fueros convencionales diferentes a los legales, para los representantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional, para el Comité Obrero Patronal y para el Comité de Convivencia, los cuales no fueron concedidos por la empresa en la negociación, ello no evidencia el afán del demandado de conseguir un fuero a su favor a como diera lugar, puesto que no hay certeza de que el trabajador hiciera parte o fuera a ocupar cualquiera de los mencionados Comités, que serían los que finalmente lo blindarían.

---

Tampoco evidencia lo anterior, que el truncarse esta posibilidad a través de la negociación fuera el motivo por el cual se constituyó el COMITÉ SECCIONAL DE SINTRAHCERCOL, puesto que ninguna prueba de las aportadas dentro del proceso demuestra de manera clara y fidedigna esa circunstancia, porque se resalta, solo parten de la base de las sospechas, las cuales no resultan suficientes para calificar como justa causa del despido la conducta del trabajador aforado, cuando está en juego otro derecho de rango fundamental como es el del trabajo, que además le permite garantizar su mínimo vital.

Y es que de acuerdo con lo narrado en la demanda, al parecer lo que quiere hacer ver la sociedad siderúrgica es que el accionado manipuló tanto a los miembros del SINDICATO SINTRAMEL como a los del SINDICATO SINTRAHCERCOL (que tiene sede en Malambo, Atlántico), creando todo un entramado en procura de obtener intereses eminentemente personales, y aunque en el plano de los hechos puede ser posible que ello ocurra, la prueba de ese fundamento fáctico debe ser de tal contundencia que no conlleve a equívocos o dudas sobre la conducta.

Lo anterior se afirma, ante la presunción de buena fe que cobija al señor LUIS CARLOS CARVAJAL TORRES, conforme al artículo 83 de la Constitución Política, la cual si bien admite prueba en contrario, en este caso para la mayoría de la Sala, el andamiaje probatorio allegado no logra desvirtuarla.

Por lo demás, no es cierto que otros trabajadores hayan aceptado que la creación del Comité Seccional se haya dado con la única finalidad de obtener fueros, puesto que de la documental de folios 196 a 201, ello no es lo que emerge, veamos:

---

A Mario Alberto González y Jorge Arvey Vargas, al rendir descargos sobre la misma situación, se les hizo la siguiente pregunta: *¿La creación del comité mencionado buscaba generar alguna protección o fuero ante la empresa?*, a los que ambos respondieron que sí.

Sin embargo, ello se trata de una pregunta muy amplia, que da lugar a equívocos, no es precisa ni directa sobre la situación, haciendo referencia bien a una protección o a un fuero, siendo cierto que cuando los trabajadores se afilian a un sindicato, lo hacen con la finalidad de generar cierto amparo y representación ante el empleador, así mismo a la organización sindical. Sin embargo la respuesta no da cuenta de que esa sea la única finalidad y en todo caso, los interrogados tampoco señalaron como responsable del hecho al aquí demandado. A mayor abundamiento, observa la Sala que si bien el demandado reporta actividades o gestiones sindicales en SINTRAMEL y no existe evidencia de que haya realizado algunas otras en favor de SINTRAHCERCOL, como lo quiso hacer ver la empresa en la demanda y a través de los declarantes, ello no hace que las pretensiones del gestor salgan avantes, puesto que no existe certeza de que en efecto, el Comité Seccional de Manizales haya nacido a la vida jurídica solo en el papel, máxime si se evidencia que en la actualidad este ha incrementado su número de miembros, como lo narró el testigo John Wilver Guerrero Quintero.

Y aunque SINTRAHCERCOL tiene domicilio en Malambo, Atlántico, no por eso puede decirse que no pueda representar los intereses de los trabajadores de la empresa TERNIUM SIDERÚRGICA DE CALDAS S.A.S., pues precisamente para eso fueron creadas las subdirectivas y los comités seccionales, “en una perspectiva descentralizadora y para dar una mayor garantía al derecho de asociación y al principio de libertad sindical, y a la

---

modernización de las instituciones del derecho colectivo del trabajo”, como lo precisó el órgano de cierre en la materia, en la Sentencia C-043 de 2006.

En suma no puede la Sala desconocer lo abordado en el Convenio número 87 de la OIT, “*sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación*”, del cual es relevante referir las siguientes disposiciones:

*“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.”*

Pertinente resulta asimismo traer a colación la sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, CSJ SL21280, 15 Sep. 2009, reiterada en las CSJ STL13523-2014, CSJ STL3043-2017, CSJ STL7943-2017 y CSJ STL16770-2017, en la cual, al referirse al abuso de derecho de asociación sindical, ha expuesto:

*“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 (...)"*

Esta cita viene al caso, porque sin desconocer que existen asuntos en los cuales se abusa del derecho de asociación, el presente no encaja en ninguna de las casuísticas descritas por la jurisprudencia laboral, porque las aseveraciones de la parte demandante se quedaron carentes de respaldo probatorio, son simples hipótesis, a las que ni siquiera puede dársele el tratamiento de indicios, no habiendo por tanto respaldo probatorio de hechos que desborden el propósito del derecho de asociación sindical.

En razón a lo anterior, la Colegiatura no encuentra probadas las justas causas para proceder al levantamiento del fuero sindical y al despido del trabajador, y se descarta de contera que los actos desplegados por el señor LUIS CARLOS CARVAJAL TORRES constituyan un abuso del derecho o que de ellos se deduzca la mala fe.

De otro lado, si en gracia de discusión se aceptara que el demandado abusó del derecho de asociación y con ello incumplió

---

sus obligaciones e incurrió en las prohibiciones de ley, la Sala comparte del mismo modo los argumentos esgrimidos por la a-quo respecto a la prescripción, porque el artículo 118A del C.P. del T. y de la S.S. contempla que las acciones que emanen del fuero sindical prescriben en 2 meses, que para el empleador se cuentan desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa, que aconteció el 16 de febrero de 2018, cuando se les informó de la creación del Comité Seccional (folio 97).

Ahora bien, alega la empresa que debió agotar el procedimiento disciplinario antes de calificar la falta del trabajador, y que por ello el término prescriptivo debe contarse una vez agotado este trámite; a decir verdad, aunque el artículo 118A contempla que el término puede computarse desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, y en la Convención Colectiva suscrita entre la empresa y SINTRAMEL (folios 178 a 186) se contempló en el artículo 22 un procedimiento disciplinario para proceder al despido, también es cierto que se señaló que el mismo debía iniciarse dentro de los 15 días hábiles siguientes de informado el hecho o desde la finalización de las investigaciones que lo esclarezcan.

En el presente asunto tampoco se respetó dicho plazo, porque del hecho ya tenía conocimiento la empleadora, el día 16 de febrero de 2018 (folio 97), por lo que los 15 días hábiles vencieron el 9 de marzo de ese mismo año, sin que se hubiera dado inicio al proceso disciplinario, advirtiéndose que las pruebas presentadas por la parte demandante son anteriores, no posteriores a dicho trámite, ya conocidas por la empresa, luego entonces no hubo investigaciones adicionales para el esclarecimiento, más allá de unas consultas externas con asesores jurídicos, que mencionaron los testigos.

---

Por lo mismo, si dejaron vencer el plazo para iniciar el procedimiento disciplinario, porque apenas se citó a descargos al demandado el 14 de junio de 2018, folio 206, no puede permitirse que sea hasta la finalización de este trámite que se contabilice el término prescriptivo, pues esta tardanza es atribuible a la demandante y no es oponible al trabajador.

Es por todo lo anterior, que se adicionará el numeral primero de la sentencia de primera instancia, para declarar probada también la excepción de “**inexistencia de la justa causa para solicitar el levantamiento del fuero sindical**”, propuesta por el demandado y las organizaciones sindicales.

En lo demás, se confirmará la decisión.

Las costas de esta instancia se impondrán a la parte apelante, por no haber salido avante su recurso.

Por lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MANIZALES**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**F A L L A:**

**PRIMERO: ADICIONA** el numeral primero de la sentencia apelada, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Manizales, el día 10 de septiembre de 2020, dentro del **PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL-PERMISO PARA DESPEDIR** promovido por **TERNIUM SIDERÚRGICA DE CALDAS S.A.S.** en contra del señor **LUIS CARLOS CARVAJAL TORRES**, para declarar probada también la excepción de “inexistencia de la justa

causa para solicitar el levantamiento del fuero sindical”, propuesta por el demandado y las organizaciones sindicales.

**SEGUNDO: CONFIRMA** en lo demás el primer proveído.

**TERCERO: CONDENA EN COSTAS** de segunda instancia a TERNIUM SIDERÚRGICA DE CALDAS S.A.S en favor de LUIS CARLOS CARVAJAL TORRES.

**NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE**



**SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO**

Magistrada Ponente

William Salazar Giraldo

**WILLIAM SALAZAR GIRALDO**

Magistrado  
Aclara voto



Magistrada  
Salva voto

**AUTO DE PONENTE**

Como quiera que mediante la **SENTENCIA** que se acaba de proferir se impuso condena en costas de segunda instancia a TERNIUM SIDERÚRGICA DE CALDAS S.A.S. en favor de LUIS CARLOS CARVAJAL TORRES, se fija como agencias en derecho la suma de un salario mínimo mensual legal vigente.

Tal monto será liquidado en primera instancia conforme al artículo 366 del Código General del Proceso. Decisión notificada en estrados.

**NOTIFÍQUESE**



**SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO**

Magistrada