

SALVAMENTO DE VOTO

Respetuosamente me aparto de la decisión de la Sala, por las siguientes razones:

Como he sostenido en diferentes decisiones, es en verdad el fuero una garantía de consagración Constitucional, que elevó a la categoría de derecho fundamental el derecho de asociación, en concordancia con las normas internacionales que otorgaban al derecho de sindicalización tal jerarquía.

Es así como del estudio de convenios internacionales relacionados con el derecho de coalición y de asociación surge la norma consagrada en el artículo 39 de la constitución nacional, en donde se señala **el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del estado.**

Inspirado en el mismo criterio de la libertad de asociación, el mismo artículo reconoce **a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.**

Así las cosas es forzoso concluir que el fuero sindical es una garantía constitucional y además necesaria para el cumplimiento de las funciones sindicales, garantía que es reflejada en la ley (CST), en concordancia con la constitución. El fuero, no es entonces únicamente una protección para algunos trabajadores voceros o representantes de los intereses de una organización sindical, sino que en realidad es un mecanismo de protección para el derecho de asociación, pues permite que mediante el ejercicio eficaz y tranquilo de las funciones de la organización, estas puedan subsistir como instituciones democráticas.

En este caso claro resulta que, para el momento del despido, incluso para el momento de la diligencia de descargos, la demandante gozaba de la garantía, pues elegida el 22 de enero de 2023, informó al empleador, incluso lo ratificó en la diligencia mencionada, luego no hay duda, entonces en mi criterio, de la existencia de la garantía en el momento de despido esto es el 6 de febrero de 2023 y así la comisión de la falta haya sido antes; -lo cual puede ser o no cierto ya que esto es justamente lo que debe calificar un Juez- ; lo cierto es que desde ese momento está obligado a respetar el fuero y solicitar permiso al Juez antes de la terminación del contrato, pues previamente a esto el Juez determinar si existe o no justa causa.



En varias providencias he sostenido, que en todo caso es el empleador el obligado a respetar la garantía; y si en el momento del despido **el trabajador dejara constancia de su condición de aforado; en ese mismo momento ya no puede la demandada alegar desconocimiento y en ese mismo momento estaría obligada, se itera, a respetar la garantía, debiendo suspender la terminación del vínculo toda vez que debía solicitar al Juez el permiso correspondiente; dado que en ese caso tal constancia sin duda constituye la segunda comunicación que ordena la Ley, lo que en este caso sucedió pues en los descargos realizados el 23 de enero la demandante lo informó.**



MARLENY RUEDA OLARTE
Magistrada