



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Quinta de Decisión Laboral

CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE REINTEGRO.
RADICACIÓN: 11001 31 05 032 2022 00445 01
DEMANDANTE: LUIS GERMAN GIRALDO ARIAS
DEMANDADO: TRANSMASIVO S.A.

Bogotá, D.C., nueve (9) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA

La Sala estudia en grado jurisdiccional de consulta la sentencia proferida por el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá, D.C., el 24 de febrero de 2023.

I. ANTECEDENTES

Luís Germán Giraldo Arias, promovió demanda de fuero sindical contra Transmasivo S.A., para que, mediante el trámite de un proceso especial, el juez laboral disponga el reintegro al mismo cargo, y el pago de los salarios, prestaciones sociales, y vacaciones desde su desvinculación hasta el reintegro junto con indexación y las costas procesales.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que ingresó a laborar el 16 de mayo de 2016, para desempeñar el cargo de operador de Bus Articulado. Adujo que en asamblea llevada a cabo el 18 de enero de 2020, fue designado como miembro de la junta directiva de SintraTransmasivo en calidad de suplente. Precisó que dicha designación fue notificada a la empresa demandada el 20 de enero de 2020 y fue inscrita ante el Ministerio del Trabajo. Señaló que el 23 de julio de 2019 y el 26 de octubre de 2021, la empresa solicitó ante el Ministerio del Trabajo permiso para despedir trabajadores con estabilidad laboral reforzada, dentro de los cuales fue incluido, pero que la demandada omitió indicar que contaba con la garantía de fuero sindical.

Narró que mediante resolución 3578 del 23 de noviembre de 2021, el Ministerio del Trabajo autorizó el despido de 39 trabajadores, incluido el actor; que mediante resolución 3202 del 4 de agosto de 2022, se resolvió

recurso de apelación, y se confirmó la decisión. Manifestó que en dichas decisiones no se realizó mención alguna sobre los trabajadores amparados por fuero sindical. Finalmente, que el 5 de agosto de 2022, la demandada dio por terminado el contrato de trabajo, sin previa solicitud de autorización al juez laboral.

II. TRÁMITE Y CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Mediante providencia de 21 de octubre de 2022, se admitió la demanda, y se ordenó notificar a la demandada. Posteriormente, se fijó la audiencia establecida en el artículo 114 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social para el 22 de noviembre de 2022, la que se reprogramó para el 2 de febrero de 2023. Por ello, la llamada a juicio procedió a contestar la demanda en los siguientes términos.

Transmasivo S.A., se opuso a la prosperidad de las pretensiones. Frente a los hechos, aceptó la fecha de inicio de la relación laboral, la existencia del sindicato, el trámite ante el Ministerio del Trabajo para obtener la autorización de despido, y la fecha de culminación de la relación laboral. Frente a los demás indicó que no son ciertos o no le constan. Para enervar las pretensiones, propuso las excepciones de inexistencia de la causa legal principal para demandar y compensación.

Argumentó que la finalización del contrato de trabajo culminó por mutuo acuerdo entre las partes. Asimismo, que debió aceptar la decisión de Transmilenio S.A. de finalizar el contrato de concesión 016 del 2003 a partir del 16 de enero de 2020, por lo que desde esa calenda no se desarrolló el objeto social de la empresa. Adujo que existe una aceptación de finalización de los contratos de trabajo por causa legales de parte del Ministerio del Trabajo. Finalmente, que el demandante no ostenta la calidad de aforado, pues no figura en la junta directiva del sindicato.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite correspondiente, el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia de 24 de febrero de 2023, absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra. Condenó en costas al demandante.

Como fundamento de su decisión, señaló que conforme al párrafo del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, no está acreditado que

el demandante ostente la garantía foral, pues se ordenó oficiar al Ministerio del Trabajo a efectos de que certificara la conformación de la junta directiva de la organización sindical e informará si entre los años 2020 y 2022 se había radicado algún escrito solicitando la modificación de la junta directiva de la organización sindical, lo que fue resuelto a través de la coordinadora del grupo interno de trabajo de archivo sindical y donde se certificó que la última junta directiva nacional de la organización sindical que se encuentra en el expediente es la depositada a las 10:30 de la mañana con número de registro JD040 del 11 de febrero del 2019 y dentro de la cual no se encuentra incluido ni como principal, ni como suplente el demandante.

Precisó que el artículo 352 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que cualquier cambio total o parcial en la junta directiva de un sindicato debe ser comunicado en los mismos términos del artículo 363, por lo que mientras no se llene este requisito el cambio no surte ningún efecto. Advirtió que, si bien existen actas de asamblea donde se realiza el cambio de la junta directiva, lo cierto es que no existe certeza de que dichos cambios de hayan comunicado al empleador, así como tampoco al Ministerio del Trabajo.

IV. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

De conformidad con el artículo 69 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, al ser la sentencia de primera instancia totalmente adversa a las pretensiones del demandante, es procedente abordar su estudio en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

V. CONSIDERACIONES

Procede esta Colegiatura a dilucidar si el actor ostentaba la garantía del fuero sindical al momento de la terminación del contrato de trabajo, para en caso afirmativo, verificar si existía una causa legal para la terminación del contrato de trabajo, o si por el contrario procede el reintegro.

En el presente caso, no es objeto de debate que **i)** el actor ingresó a laborar el 16 de mayo de 2016, **ii)** que el 23 de julio de 2019 y el 26 de octubre de 2021, la empresa demandada solicitó ante el Ministerio del Trabajo permiso para despedir trabajadores con estabilidad laboral reforzada, **iii)** que mediante resolución 3578 del 23 de noviembre de 2021, el Ministerio del Trabajo autorizó el despido de 39 trabajadores, la que fue

confirmada mediante resolución 3202 del 4 de agosto de 2022, y **iv)** que el 5 de agosto de 2022, la demandada dio por terminado el contrato de trabajo.

Para dilucidar la controversia puesta de presente, es necesario abordar en un primer momento lo concerniente a la finalidad y los sujetos objeto de protección del fuero sindical.

ij) Finalidad del fuero sindical.

La figura del fuero sindical es un mecanismo de protección constitucional de los derechos de asociación y de libertad sindical. En efecto, el artículo 39 de la Constitución, al referirse al derecho de los trabajadores y empleadores a constituir asociaciones o sindicatos, sin intervención del Estado, señala que *“se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”*. Bajo este sentido, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, lo define como *“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 del trabajo”*.

La anterior prerrogativa busca proteger de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados y además evitar que los trabajadores debidamente organizados sean objeto de discriminación. Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia CC C-033-2021, puntualizó que la *“(...) finalidad misma del fuero sindical, que consiste en amparar la libertad sindical, frente a las decisiones del empleador que resulten de su discrecionalidad y que, directa o indirectamente, tengan por objeto obstruir la labor del sindicato (...).”*

Además, la misma Corporación en sentencia CC T-096-2010 reiterada en CC T-303-2018 estableció que la garantía foral tiene como propósito el ejercicio del derecho de asociación para que los sindicatos puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos. Fue así, como refirió que *“La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del*

grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva”.

En concreto, la protección que se deriva del fuero sindical, prevista por el artículo 405 del Estatuto Laboral, consiste en que, para despedir, trasladar o desmejorar las condiciones laborales del trabajador, debe existir una justa causa previamente calificada como tal por el juez laboral. Esto significa que, siempre que se trate de un trabajador aforado, el empleador tiene el deber de acudir ante el juez laboral para que sea este quien califique la justa causa y autorice el despido, traslado o desmejora.

En este orden de ideas, el fuero sindical se traduce en una protección reforzada, en virtud de la cual, los derechos al debido proceso, a la defensa y demás prerrogativas relacionadas con el fuero, serán garantizados por un juez laboral, y no, por el empleador. Para ello, el ordenamiento jurídico prevé dos acciones propias de la jurisdicción laboral relacionadas con la protección especial de fuero sindical: **i)** la de levantamiento de fuero y autorización de despido, prevista por el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; y **ii)** la de reintegro, prevista por el artículo 118 de la misma obra procesal. La primera es ejercida por el empleador que busca obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto. Esta acción requiere la demostración de una justa causa de despido. La segunda es desplegada por “*el trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral*”.

De igual manera, se advierte que en aplicación de los convenios 87 y 98 OIT, el Comité de Libertad Sindical en diferentes pronunciamientos ha recordado a los Estados miembros, el principio general según el cual la libertad sindical implica el derecho para los trabajadores y los empleadores a elegir libremente a sus representantes. El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. (véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición, 2006, párrafos 388 y 391).

En tal sentido, la libertad sindical se manifiesta como una facultad autónoma de los trabajadores para crear sus propias organizaciones sindicales. Sin embargo, esa potestad no puede convertirse en una barrera que impida la remoción de determinado trabajador o el obligar al empleador a mantener unas condiciones laborales inexistentes. (Sentencias CSJ STL10462-2018 y CSJ STL 11552-2019).

ii) Sujeto objeto de protección a través del fuero sindical.

En virtud de lo anterior, el fuero sindical compuesto por el derecho de asociación y la libertad sindical se ha entendido como una garantía social que busca proteger una colectividad más no una individualidad del trabajador. Sobre el particular, en sentencia CC C-1188-2005, se estableció:

El derecho a la sindicalización impone ser un derecho social que debe garantizarse no de manera individual sino en colectividad, y que además en tanto la organización sindical ejerce la representación de los trabajadores, esta función denota una posibilidad de garantía y defensa de los derechos de los trabajadores. (...) Como se ve, el concepto de derecho social de libertad sindical es muy complejo, lo cual no implica que se desvirtúe su carácter de derecho humano. Este derecho entonces no posee un contenido prestacional ni implica una obligación de dar o hacer. Se trata de una obligación de garantizar la libertad de participación en la defensa de sus derechos como trabajador.

El mismo Tribunal constitucional en sentencia CC C-1119-2005 previó que el fuero sindical es un mecanismo configurado para proteger primordialmente el sindicato dado que se busca garantizar la libertad y asociación sindical. Al respecto, indicó:

Ahora, si bien a través de la garantía del fuero sindical se busca proteger la permanencia del trabajador en el período inicial de la constitución del sindicato, su finalidad no es otra que la de establecer mecanismos para amparar el derecho de asociación, elevado a rango constitucional por el Constituyente de 1991. Así lo ha entendido la doctrina constitucional, que sobre el asunto en cuestión ha expresado que: “el fuero sindical en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos.

En esa línea de pensamiento, queda claro entonces que la garantía foral no tiene por finalidad que el trabajador en sí mismo goce de una estabilidad en el empleo, sino que busca resguardar de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados, de allí, el intereses colectivo o social que le caracteriza, tal

como también lo prevé la Corte Suprema de Justicia en decisiones CSJ STL10462-2018 y CSJ STL 11552-2019.

iii) Caso concreto

La Sala procede, en primera medida, a analizar la calidad de aforado del demandante, con el fin de establecer si al momento de la terminación del contrato de trabajo, ocurrida el 5 de agosto de 2022, contaba con la garantía de fuero sindical.

Conforme al artículo 405 del Código Sustantivo de Trabajo, el fuero sindical *“es 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 del trabajo”*.

El artículo 406 del citado Estatuto dispone que el aforamiento cubre, entre otros, a *“Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes”*, y destaca que *“Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador”*, lo cual reitera el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, cuando señala que *“Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical”*.

Sobre es último punto, la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción, el artículo 371 del Código Sustantivo del Trabajo consagra que:

ARTICULO 371. CAMBIOS EN LA JUNTA DIRECTIVA. <Artículo CONDICIONALMENTE exequible> Cualquier cambio, total o parcial, en la Junta Directiva de un sindicato debe ser comunicado en los mismos términos indicados en el artículo 363. Mientras no se llene este requisito el cambio no surte ningún efecto.

En armonía con ello, el artículo 363 de la citada codificación precisa:

ARTICULO 363. NOTIFICACION. <Artículo modificado por el artículo 43 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo

empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o alcalde a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente.

De modo que, para que cualquier cambio en la junta directiva de la organización sindical produzca efectos jurídicos, debe ser notificada en debida forma al empleador o al Ministerio del Trabajo. En otras palabras, el nombramiento en la junta directiva de una organización sindical de una determinada persona, solo producirá efectos jurídicos una vez dicho nombramiento haya sido notificado al empleador o al Ministerio del Trabajo.

Sobre el particular, en sentencia STL7092-2022 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sede de tutela, analizó providencia que declaró que el fuero sindical debe ser comunicado al empleador, para que produzca efectos jurídicos, pues de lo contrario, el trabajador no cuenta con garantía foral. En dicha sentencia se previó:

Ahora, respecto al despido del promotor, advirtió que tuvo lugar el 4 de mayo de 2020, calenda en la que al empleador aún no le había sido comunicada la creación de la organización sindical.

De este modo, el juez plural concluyó que, en el momento en que tuvo lugar el despido, la garantía foral no era oponible al empleador, pues este desconocía su creación; por tanto, indicó que no era procedente el reintegro solicitado y confirmó la decisión absolutoria de primer grado.

En ese contexto, al analizar la decisión en controversia, esta Corporación considera que no es arbitraria o caprichosa, ni puede considerarse lesiva de garantías superiores, dado que el juez plural encausado analizó la normativa aplicable al caso, apreció las pruebas de conformidad con la sana crítica y, en el marco de su autonomía, construyó una decisión que consultó el principio de consonancia y las reglas mínimas de razonabilidad, al margen de si se comparte o no.

En ese mismo sentido, respecto a la comunicación al Ministerio del Trabajo, en sentencia STL8973-2016, que trajo a colación la sentencia C-465 de 2008 de la Corte Constitucional, se estableció que los artículos 363 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, consagran la obligatoriedad de comunicar cualquier modificación de la junta directiva al empleador y al inspector del trabajo o a la autoridad que haga sus veces, sin que surta ningún efecto antes de esa notificación. Al punto se contempló:

De los artículos 363 a 372 del Código Sustantivo del Trabajo, se deriva que el sindicato de trabajadores debe comunicar su constitución por escrito al empleador, al inspector del trabajo y en su defecto, al alcalde del lugar; que por el solo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica; que todo sindicato

debe inscribirse en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de Trabajo; el acto administrativo por el que se inscriba la organización se debe publicar en un diario de amplia circulación nacional, dentro de los 10 días siguientes a su ejecutoria y un ejemplar del medio debe depositarse en el archivo sindical; de la misma manera se debe proceder para la modificación de los estatutos, cuya validez se condiciona a su consignación en la oficina del trabajo; que cualquier cambio, total o parcial, en la Junta Directiva debe ser comunicada en la forma anotada; y finalmente, de acuerdo con lo previsto en la sentencia C-695 de 2008, estos registros ante el organismo del trabajo, solamente cumplen funciones de publicidad, sin que dicho ente pueda efectuar un control previo sobre su contenido.

Por otra parte, en la sentencia CC C-465/08, la Corte Constitucional se ocupó de la exequibilidad del artículo 371 del Código Sustantivo del Trabajo, entre otros, que establece la obligatoriedad de comunicar cualquier modificación de la junta directiva en los términos del artículo 363 ibídem, esto es, al empleador y al inspector del trabajo o a la autoridad que haga sus veces, sin que surta ningún efecto antes de esa notificación; frente a lo cual señaló:

Lo primero que se debe manifestar al respecto es que la exigencia de informar al Ministerio de la Protección Social y a los empleadores acerca de los cambios efectuados en las juntas directivas de los sindicatos tiene por fin dar publicidad a las decisiones tomadas dentro de la organización, de tal manera que ellas sean oponibles ante terceros – verbigracia para temas como el del fuero sindical – y que los actos que realicen esos dirigentes puedan obligar al sindicato. Lo que la norma acusada persigue es garantizar los derechos del sindicato y de los terceros, a través de la definición acerca de cuándo empiezan a surtir efectos los cambios efectuados en la junta directiva de un sindicato. De esta manera, la comunicación no es un requisito de validez sino de oponibilidad ante terceros.

(...)

Por todo lo anterior, se declarará la constitucionalidad de la norma acusada, pero sujeta a dos condiciones: (i) el Ministerio no puede negar la inscripción de los nuevos directivos sindicales, pues si él o el empleador consideran que hay motivos para denegar el registro deberán acudir a la justicia laboral para que así lo declare, y (ii) la garantía del fuero sindical para los nuevos directivos entra a operar inmediatamente después de que al Ministerio o al empleador le ha sido comunicada la designación. En consecuencia, la norma acusada es exequible en el entendido de que la comunicación al Ministerio acerca de los cambios en la junta directiva de un sindicato cumple exclusivamente funciones de publicidad, y de que el fuero sindical opera inmediatamente después de la primera comunicación.

Así las cosas, resulta obligatoria la notificación al empleador y al Ministerio del Trabajo de cualquier cambio en la junta directiva de una organización sindical, pues de no hacerse este acto de comunicación, dicho cambio o nombramiento no producirá ningún efecto jurídico, pues no puede ser oponible a terceros.

Bajo ese panorama, se verifica que el 20 de noviembre de 2017, se depositó ante el Ministerio del Trabajo la constancia de registro de constitución de nueva organización sindical, primera nómina de la junta

directiva y estatutos. Ante lo cual, se previó que la fecha de depósito es el 15 de diciembre de 2017, el nombre de la empresa corresponde a Transporte Masivo de Pasajeros Transmasivo, la sigla del sindicato corresponde a Sintratransmasivo. Valga aclarar que, dentro de la primera conformación de la junta directiva, no se previó al demandante como miembro de la misma, ya sea de manera principal o suplente. (expediente virtual - folios 67 y ss archivo pdf “12contestacionfuero”).

Posteriormente, se observa que mediante asamblea general del Sindicato Sintratransmasivo llevada a cabo el 18 de enero de 2020, se realizó cambio parcial en la junta directiva de la organización sindical, por lo que en dicha diligencia se designó como cuarto suplente de la junta directiva al demandante Luis German Giraldo Arias. (Expediente virtual – folios 85 a 88 archivo pdf “01demanda”).

De otro lado, importa advertir que a folio 89 del archivo pdf “01demanda”, se observa sticker de radicación ante el Ministerio del Trabajo de fecha del 21 de enero de 2020, del cual no se establece el asunto ni los anexos.

Asimismo, a folio 90 del archivo en mención, se observa misiva al empleador Transmasivo S.A., pero respecto a la afiliación de dos trabajadores ajenos al presente proceso. Ante lo cual, valga advertir que la constancia de recibido se realizó a mano alzada, sin determinar nombre del funcionario que recibe, ni identificación alguna. Paralelamente, a folio 91, reposa constancia de la conformación de la junta directiva, en la que yace constancia de recibido a mano alzada, sin determinar la entidad o empresa que recibe dicha constancia, mucho menos la persona que lo recibió, ni su identificación.

En este punto, se debe advertir que el juzgado de primera instancia, decretó la siguiente prueba ante el Ministerio del Trabajo, la que fue remitida mediante oficio no. 1080 del 7 de febrero de 2023:

Comendidamente me permito comunicarles que, dentro del proceso de la referencia, en audiencia de fecha dos (02) de febrero del año dos mil veintitrés (2023), se ordenó OFICIARLES a efectos de que certifiquen la conformación de la Junta Directiva de la Organización Sindical SINTRATRANMASIVO e informe si entre los años 2020 Y 2022 se ha radicado algún escrito solicitando la modificación de la Junta Directiva de la Organización Sindical, adicionalmente para que certifique cual era el asunto del documento con radicado No 11EE2020721100000002079 de fecha 21 de enero del año 2020 y cuál fue el trámite que se le dio a dicho documento.

Ante dicho requerimiento, el Ministerio del Trabajo resolvió:

Atendiendo la solicitud, radicada en este Ministerio bajo el número relacionado en el asunto, de manera atenta remito Archivo Pdf certificado de existencia, representación legal y junta directiva de la organización sindical: **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE TRANSMASIVO S.A. "SINTRATRANSMASIVO"**, también me permito informar que revisada las bases de dato no se encontró registro de modificación de la junta para el año 2020.

Cabe anotar, que las certificaciones que expide el Grupo de Archivo Sindical son emitidas con base en la información reportada por los Inspectores de Trabajo de las Direcciones Territoriales ante las cuales se ha realizado el depósito.

Es importante informarle, que la Resolución 001091 de 2012 Artículo 2 Numeral 1, determina las competencias del Grupo de Archivo Sindical, que son las siguientes: *"Expedir las certificaciones y realizar las autenticaciones a que haya lugar, en relación con la información que reposa en el registro sindical, particularmente la relativa a estatutos y sus reformas, depósitos de elección de juntas directivas, subdirectivas y Comités de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, convenciones, pactos colectivos de trabajo, laudos arbitrales y contratos sindicales"*

Asimismo, dicho Ministerio, allegó la presente certificación:

Que, revisada la base de datos del Archivo Sindical, aparece inscrita y **VIGENTE** la Organización Sindical denominada **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE TRANSMASIVO S.A. "SINTRATRANSMASIVO"**, de **PRIMER GRADO** y de **EMPRESA**, con **DEPOSITO** número **I-71** del **15 de Diciembre de 2017**, con domicilio en **BOGOTA D.C.**,

Que la última Junta **DIRECTIVA NACIONAL** de la citada organización sindical que se encuentra en el expediente, es la **DEPOSITADA** a las **10:30 a.m.**, mediante **"CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACION DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL"** número de registro **JD-040** del **11 de febrero de 2019** proferida por **JOHN JAIRO CARDENAS ARIAS** Inspector de Trabajo de la **DIRECCION TERRITORIAL BOGOTA**. El cual quedo registrado de la siguiente manera:

PRINCIPAL

HECTOR ABRAHAM GOMEZ RODRIGUEZ	PRESIDENTE
LUIS ALEJANDRO DONOSO BAUTISTA	VICEPRESIDENTE
JUAN CARLOS MIRANDA	SECRETARIO
JAIRO ENRIQUE VEGA OVALLE	TESORERO
FABIO ANTONIO TELLEZ	FISCAL

SUPLENTES

GUILLERMO SUESCUN ALAPE	SUPLENTE
HENRY OSPINA PEÑA	SUPLENTE
NELSON ADYEMI GONZALEZ GUTIERREZ	SUPLENTE
CIRO DARIO RODRIGUEZ JIMENEZ	SUPLENTE
JORGE ALBERTO SANABRIA BARRETO	SUPLENTE

Por tal motivo, se verifica que si bien, mediante asamblea del 18 de enero de 2020, se designó al demandante como cuarto suplente de la junta directiva, lo cierto es que dicho cambio no se notificó al empleador y tampoco al Ministerio del Trabajo. Obsérvese que ningún medio probatorio acredita tal circunstancia, pues de la documental de folio 90 y 91, no se tiene certeza que haya sido recibida ante la empresa, o corresponda al recibido de la

demandada, pues no se identifica el nombre, ni identificación, ni empresa que recibe dicha documentación, la cual de todas formas, la del folio 90, obedece a otra circunstancia de afiliación de otros trabajadores ajenos al proceso.

Se insiste, el actor no acreditó el cumplimiento de la notificación del cambio de la junta directiva ante el empleador o al Ministerio del Trabajo, contrario a ello, dicha cartera ministerial certificó que no existe modificación para el año 2020 en la junta directiva, y que la junta inscrita y depositada ante el Ministerio, fue la realizada el 11 de febrero de 2019, dentro de la cual no se designó al demandante como miembro principal o suplente de la junta directiva.

Luego, el demandante no acreditó su garantía foral de conformidad con los artículos 405 y 406 del Código Sustantivo del Trabajo, pues no cumplió los supuestos fácticos obligatorios del artículo 371 en concordancia con el artículo 363 de la citada codificación, ante la falta de notificación del cambio de la junta directiva al empleador y al Ministerio del Trabajo.

En consecuencia, se entiende que el demandante no se encuentra amparado por el fuero sindical.

Por consiguiente, la Sala confirmará la decisión de primera instancia.

Sin costas en esta instancia, ante su no causación.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

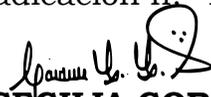
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de 24 de febrero de 2023, proferida por el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá, D.C.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

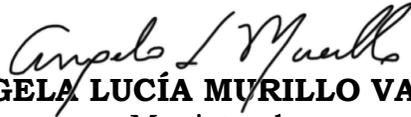
Radicación n.º 1100131050 032 2022 00445 01



CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ
Magistrada



HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado



ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada

Fuero sindical 1100131050 32 2022 00445 01