

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE BOGOTÁ D.C.
SALA LABORAL.**

MAGISTRADO PONENTE: DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN

**PROCESO DE FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE REINTEGRO – PROMOVIDO
POR MARTHA SOFIA MENDEZ BONILLA CONTRA BANCO ITAU CORPBANCA
(RAD. 08 2022 00244 01).**

En Bogotá D.C., a los trece (13) días del mes de octubre del año dos mil veintitrés (2023), estando reunida la Sala de Decisión procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA

MARTHA SOFIA MENDEZ BONILLA, por conducto de apoderado judicial, formuló demanda en contra de **BANCO ITAU CORPBANCA**, solicitando (*Archivo 02 expediente digital págs. 1 y 2*):

DECLARATIVAS:

- 1. Se declare que entre la señora **MARTA SOFIA MENDEZ BONILLA** y el **BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A.** existió un contrato de trabajo que se ejecutó entre el 15 de marzo de 2004 y el 6 de mayo de 2022.*
- 2. Se declare que el **BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A.** terminó de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo de la señora **MARTA SOFIA MENDEZ BONILLA**.*
- 3. Se declare que el **BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A.** terminó el contrato de trabajo de la señora **MARTA SOFIA MENDEZ BONILLA** encontrándose vigente el fuero sindical establecido en el literal c) del artículo 406 del C.S.T., sin solicitar la correspondiente autorización judicial para levantar el fuero.*
- 4. Se declare que el **BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A.**, en su condición de antiguo empleador de la señora **MARTA SOFIA MENDEZ BONILLA**, está obligado a reintegrar sin solución de continuidad a mi poderdante en el mismo cargo, o uno de mayor jerarquía, y en las mismas condiciones que tenía en el momento de ser despedida, el 6 de mayo de 2022.*

DE CONDENA:

- 1. Se ordene al **BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A.**, a reintegrar sin solución de continuidad a la señora **MARTA SOFIA MENDEZ BONILLA**, al mismo cargo, o uno de mayor jerarquía, y en las mismas condiciones que tenía en el momento de ser despedida.*

2. Se condene al demandado a pagarle a mi poderdante los salarios dejados de percibir por causa del despido, en la proporción de TRES MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y UN MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y UN PESOS (\$3.951.891) m./cte mensuales, desde la fecha de este hasta el día de reintegro.

3. Se condene al demandado a pagarle a mi poderdante las primas de servicios causadas y dejadas de percibir por causa del despido, sobre la base salarial de TRES MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y UN MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y UN PESOS (\$3.951.891) m./cte mensuales, desde la fecha de este hasta el día de reintegro.

4. Se condene al demandado a pagarle a mi poderdante las cesantías causadas y dejadas de percibir por causa del despido, sobre la base salarial de TRES MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y UN MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y UN PESOS (\$3.951.891) m./cte mensuales, desde la fecha de este hasta el día de reintegro.

5. Se condene al demandado a pagarle a mi poderdante los intereses a las cesantías causados y dejados de percibir por causa del despido, sobre la base salarial de TRES MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y UN MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y UN PESOS (\$3.951.891) m./cte mensuales, desde la fecha de este hasta el día de reintegro.

6. Se condene al demandado a pagarle a mi poderdante la compensación en dinero de las vacaciones causadas y dejadas de percibir por causa del despido, sobre la base salarial de TRES MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y UN MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y UN PESOS (\$3.951.891) m./cte mensuales, desde la fecha de este hasta el día de reintegro.

7. Se condene al demandado a pagar los aportes a la seguridad social en salud de la demandante, dejados de realizar por causa del despido, sobre la base salarial de TRES MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y UN MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y UN PESOS (\$3.951.891) m./cte mensuales, desde la fecha de este hasta el día de reintegro.

8. Se condene al demandado a pagar los aportes a la seguridad social en pensiones de la demandante, dejados de realizar por causa del despido, sobre la base salarial de TRES MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y UN MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y UN PESOS (\$3.951.891) m./cte mensuales, desde la fecha de este hasta el día de reintegro.

9. Se condene al demandado a reconocer y pagar los auxilios extralegales que le eran reconocidos mensualmente a la demandante, denominados prima extralegal, prima de vacaciones, subsidio de transporte y auxilio de alimentación, que se calcularán sobre la base salarial de TRES MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y UN MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y UN PESOS (\$3.951.891) m./cte mensuales, dejados de realizar por causa del despido, desde la fecha de este hasta el día de reintegro.

10. Se condene al demandado al pago de las costas de este proceso.

Como fundamento de sus pretensiones narró los hechos que a continuación se resumen (Archivo 02 expediente digital págs. 2 a 5)

- Durante el curso de la relación laboral con la entidad bancaria demandada, se afilió al SINDICATO DE INDUSTRIA DE LAS ENTIDADES DEL

SECTOR FINANCIERO Y AFINES “SINTRAFINANCIEROCOL”, el día 11 de agosto de 2018.

- Fue designada en la junta directiva seccional del SINDICATO DE INDUSTRIA DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR FINANCIERO Y AFINES “SINTRAFINANCIEROCOL”, mediante la asamblea seccional del 9 de julio de 2021, ostentando el cargo directivo de SECRETARIA DE PRENSA Y PROPAGANDA.
- El día 12 de julio de 2021, dicho nombramiento, fue depositado en el Ministerio del Trabajo, mediante correo electrónico, bajo radicado 13EE2021721100000024476.
- Tal nombramiento fue notificado por parte del SINDICATO DE INDUSTRIA DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR FINANCIERO Y AFINES “SINTRAFINANCIEROCOL” al BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A., mediante comunicación escrita de fecha 13 de julio de 2021
- El sindicato, realizó el cambio de junta directiva mediante asamblea realizada el 6 de enero de 2022, dentro del cual no se encontraba la demandante.
- Aduce, el acta de la asamblea de fecha 06 de enero de 2022, fue debidamente notificada al empleador, a través de correo electrónico el 11 de enero de 2022, con acuse de recibo. Igualmente fue notificada al Ministerio del Trabajo el 12 de enero de 2022, mediante el radicado 05EE2022742500000000130.
- Indica, el amparo foral, fue efectivo por el tiempo que duró el mandato, del 9 de julio de 2021 al 6 de enero de 2022, resaltando que el mismo debía permanecer vigente durante 6 meses más, esto es desde el 06 de enero de 2022 hasta el 06 de julio de 2022.
- Señala, le fue terminado unilateralmente y sin justa causa su contrato de trabajo el día 6 de mayo de 2022, por parte del BANCO ITAU CORPBANCA COLOMBIA S.A.
- Cuando se produjo el despido gozaba del amparo foral de los 6 meses posteriores al final de su mandato en la junta directiva del sindicato “SINTRAFINANCIEROCOL”.

- Los representantes del sindicato, tan pronto se enteraron de la arbitraria decisión, remitieron correo electrónico a la representante del empleador el 6 de mayo de 2022, reiterándole que la demandante no podía ser despedida por estar gozando aún de la protección foral subsiguiente a su nombramiento en la junta directiva.
- En respuesta del 9 de mayo de 2022 remitida mediante correo electrónico por la señora Johana Milena Giraldo Pérez, representante del empleador, esta reconoció que sí había recibido la notificación del nombramiento de la demandante en la junta directiva del pasado 15 de julio de 2021 (consigné 2022 por error en el texto), pero que, a su parecer, por los nuevos nombramientos realizados en enero de 2022, ya la demandante no tenía fuero sindical a la fecha del despido.
- Considera, al finalizarle el contrato, en dichas condiciones, se vulnero lo establecido en el art. 405 del C.S. del T., toda vez que no se calificó previamente por el juez la justa causa para despedirla y no se concedió el permiso correspondiente.
- Inicio a laborar al servicio del demandado el día 15 de marzo de 2004, en forma continua e ininterrumpida.
- Suscribió contrato de trabajo a término indefinido, con el entonces llamado BANCO SANTANDER COLOMBIA S.A., posteriormente BANCO CORPBANCA COLOMBIA S.A., hoy BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A.
- El cargo para el cual fue contratada inicialmente fue el de cajera.
- Posteriormente, fue ascendida al cargo de SUBGERENTE OPERATIVA en la oficina Fontibón, el 16 de noviembre de 2012, con incremento salarial.
- El 1 de marzo de 2019, fue trasladada con el mismo cargo y asignación salarial a la oficina chapinero.
- El 1 de octubre de 2020, fue trasladada con el mismo cargo y asignación salarial a la oficina el bosque.

- Devengaba un salario básico mensual de TRES MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y UN MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y UN PESOS (\$3.951.891) en el cargo de SUBGERENTE OPERATIVA.
- Recibía mensualmente auxilios extralegales (prima extralegal, prima de vacaciones, subsidio de transporte y auxilio de alimentación), calculados sobre la base salarial de \$3.951.891 m/cte mensuales.
- Era la encargada de la custodia de las llaves de la oficina y la bóveda, y sus funciones principales diarias consistían en abrir la oficina, abrir la bóveda, sacar el efectivo con el cajero principal, consultar toda la contabilidad para verificar si había inconsistencias en las cuentas, revisar todas las aperturas de los productos, revisar que estuvieran en orden todos los documentos de las solicitudes de productos, realizar autorizaciones remotas para transacciones en caja, atención a clientes, entre otras.
- Adicionalmente, dentro de sus funciones se encontraban las de pedir por el sistema efectivo cuando faltaba en la oficina, reportar cuando se había superado el monto límite de efectivo en la oficina, responder requerimientos por correo electrónico, mantener el control de todos los títulos de la oficina, incluyendo títulos en blanco, tarjetas debido, títulos de depósito en blanco, descargar todo lo que se le entregaba al cliente en el día del sistema, generar para fin de mes el arqueo del efectivo y de títulos valores, hacer la entrega de los ANEXOS DE BALANCE, que contenía todos los saldos de los cheques de gerencia que los clientes mandaban a hacer y no reclamaban en 6 meses, CDT's, e informar que ya había notificado a los clientes del vencimiento de sus títulos.
- En cuanto a las funciones de su cargo frente al personal, debía verificar el cumplimiento del horario de los trabajadores de la oficina, evaluación de desempeño, cumplimiento de funciones, función disciplinaria, reportar el cumplimiento de metas, manejar toda la parte operativa de la oficina (aseo, vigilancia), y demás funciones relacionadas con la administración de la sucursal.

Mediante proveído del 19 de enero de 2023 se admitió la demanda (*Archivo, "05AutoAdmiteFuero.pdf", expediente digital*), posteriormente, se corrió traslado a la demandada para que diera contestación en audiencia pública, como también se ordenó notificar al SINDICATO DE INSDUSTRIA DE LAS ENTIDADES DEL

SECTOR FINANCIERO Y AFINES DE COLOMBIA “SINTRAFINANCIEROCOL” para que, si bien lo consideraba, se pronunciara sobre la demanda (*Archivo, “05AutoAdmiteFuero.pdf”, fl. 1, expediente digital*).

Una vez surtido el trámite procesal e integrada la Litis, en la audiencia virtual especial celebrada el 14 de junio de 2023 (*Audio Archivo, “11Audiencia20230615.mp4”, expediente digital*), el apoderado de la demandada contestó la demanda¹, frente a los hechos², acepta como ciertos los hechos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 14, 15, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28 y 29; negando los contenidos en los numerales 10, 11, 13, 16, 17, 18, 20, 23, 30, 31 y 32. En cuanto a las pretensiones³ se opuso a todas y cada una de ellas. Como excepciones⁴ propuso las de inexistencia de fuero sindical, inexistencia de la obligación de reintegro, prescripción y buena fe

Así las cosas, una vez calificada la contestación de la demanda, la *a quo* decidió inadmitir la misma ⁵, esto en virtud de que no hubo pronunciamiento expreso frente a los hechos 6 y 8, concediéndole el uso de la palabra para realizar el respectivo pronunciamiento frente a los mismos⁶, llevándose el trámite correspondiente para la subsanación⁷. Por lo anterior, una vez verificadas las documentales allegadas por el apoderado de la parte demandada, se tuvo por contestada la demanda⁸.

La apoderada de la parte demandante reforma a la demanda, frente a los hechos de la demanda adicionando del No. 33 a 41 y un numeral de las pruebas documentales, esto es el No. 24 aportando “*constancia de radicado de solicitud de envió de expediente digital y/o video y acta audiencia de fallo de fuero sindical No. 2022-00275*”⁹, dicha reforma fue admitida por la Juzgadora inicial¹⁰ y en audiencia del 25 de agosto del 2023 se tuvo por contestada la misma (*Audio archivo 19, récord: 4:09*).

¹ Archivo “11Audiencia20230615.mp4”, Récord 3:50

² Archivo “11Audiencia20230615.mp4”, Récord 4:47

³ Archivo “11Audiencia20230615.mp4”, Récord 15:16

⁴ Archivo “11Audiencia20230615.mp4”, Récord 39:02

⁵ Archivo “11Audiencia20230615.mp4” Récord 43:45

⁶ Archivo “11Audiencia20230615.mp4” Récord 44:01

⁷ Archivo “11Audiencia20230615.mp4” Récord 45:12

⁸ Archivo “13Audiencia20230615.mp4” Récord 0:05

⁹ Archivo “13Audiencia20230615.mp4” Récord 1:15

¹⁰ Archivo “12Audiencia20230615.mp4” Récord 0:45

Surtido el trámite procesal correspondiente, la Juez Octava (08) Laboral del Circuito de Bogotá profirió sentencia el 11 de septiembre de 2023, en la que resolvió¹¹:

“PRIMERO: ABSOLVER a la demandada **BANCO ITAU CORPBANCA S.A** de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por la demandante, señora **MARTHA SOFIA MENDEZ BONILLA**, de conformidad con las motivaciones precedentemente expuestas.

SEGUNDO: DECLARAR PROBADA LA EXCEPCIÓN de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION DE REINTEGRO propuesta por la demandada.

TERCERO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante liquidense por secretaria fijando como agencias en derecho la suma de \$500.000.

CUARTO: Como quiera que esta decisión resulta adversa a los intereses de la trabajadora demandante, en caso de no ser apelada, se remitirán las diligencias al Honorable Tribunal Superior de Bogotá – Sala Laboral, para que se surta el grado jurisdiccional de consulta en favor de la actora.”

Inconforme con la decisión, la apoderada judicial de la demandante, estando dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la apeló¹², en los siguientes términos:

“ Si doctora, encontrándome dentro de la oportunidad procesal pertinente, señora juez, me permito formular recurso de apelación contra el fallo que en primera instancia se acaba de proferir de manera respetuosa por los errores de apreciación y valoración frente a los hechos, a las pruebas, a los fundamentos normativos, constitucionales y jurisprudenciales cometidos por el fallo que paso a exponer a continuación para que los mismos sean evaluados y valorados por la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior de Bogotá y sea revocada en su totalidad la sentencia que el despacho acaba de proferir reservándome la posibilidad de ampliar bajo estos mismos argumentos los alegatos en segunda instancia.

De entrada, se observa que el fallo atacado cometió un grave error de interpretación normativa, en tanto omitió la adecuada consideración y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 371 del Código Sustantivo del Trabajo, referido a cambios en la junta Directiva, que ordena muy claramente, sin lugar a dudas, cuestionamientos o interpretaciones diferentes que cualquier cambio total o parcial en la junta directiva de un sindicato debe ser comunicado en los mismos términos indicados en el artículo 363, advirtiéndome claramente que mientras no se llene este requisito, el cambio no surte ningún efecto, en complemento de lo anterior, el artículo 363 precitado ordena frente a las notificaciones mencionadas, que el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, sin lo cual, como lo ordena la norma, los nombramientos no surtirían ningún efecto. De ello, es claro que, la norma precitada ordena que los cambios en la junta directiva surten efecto, es a partir de la fecha de la notificación, del empleador al inspector, más no inmediatamente desde la fecha de la Asamblea como equivocada y desacertadamente, concluyó el fallo, en total y clara contravención al artículo 371 del Código Sustantivo del Trabajo. En este sentido, se omitió la correcta valoración de los hechos de la demanda que de manera clara daban fe, que el último periodo de mandato completo ejercido por Martha Sofía Méndez fue desde el 09/07/2021 al ser designada como miembro de la Junta

¹¹ Archivo “20VideoAudiencia20231109.mp4” Récord 24:47

¹² Archivo “20VideoAudiencia20231109.mp4” Récord 25:35

Directiva de la Seccional Bogotá del Sindicato SINTRAFINANCIEROCOL y hasta el 11/01/2022, teniendo en cuenta que la Asamblea realizada de manera preventiva días antes el 06/01/2022, previo a un fin de semana con días inhábiles, dispuso el nombramiento de nuevos miembros, acto que legalmente fue comunicado, como ordena el artículo 363, en consonancia con el 371 el 11/01/2022 al empleador y al Ministerio del Trabajo, es decir, para cuando ya se había cumplido el periodo de mandato completo por parte del aquí demandante.

Todo lo anterior, sin perjuicio de que resulta violatorio de los derechos sindicales y abiertamente inconstitucional que por la diferencia de uno o 2 días en las fechas de la Asamblea y de la notificación a las entidades correspondientes, se concluya por parte del fallo que el periodo no se cumplió de manera completa y que por los 2 días de diferencia ya no existía el fuero residual para la demandante de 6 meses.

Ahora, el requisito del que se dolió el fallo apelado que refería que debía quedar consignado en el Acta de la Asamblea que los nombramientos se harían efectivos en día posterior, o cuando finalizara el mandato, es un requisito que no está incluido en la norma, que no es exigido por ninguna autoridad laboral y que resulta redundante cuando el artículo 371 del Código Sustantivo del Trabajo ya ordena muy claramente que, los cambios en la Junta Directiva no surten ningún efecto, sino hasta que el sindicato los comunica al empleador y al Ministerio del Trabajo, situación que aquí ocurrió hasta el 11/01/2022, si la situación fuera tan clara como la manifiesta el fallo de que el efecto era inmediatamente en el nombramiento, pues inmediatamente en el nombramiento, el sindicato hubiera hecho la notificación, pero no fue así, tal y como igualmente lo declaró en esta audiencia el representante legal del sindicato SINTRAFINANCIEROCOL, que nos explicó de manera muy detallada por qué se realizaba la diligencia de los nombramientos en días previos y por qué se realizaba de manera consonante la notificación cuando finalizaban los periodos de cada uno de los mandatarios del sindicato.

Acto seguido, cometió un segundo error de parte del fallo atacado, al realizar una valoración incorrecta de las pruebas documentales allegadas con las que esta parte sí logró acreditar que si bien la Asamblea se realizó en un día, las notificaciones de que trata la precitada norma 371 y 363 fueron realizadas por el sindicato en días posteriores a la realización de la Asamblea, esto es, cuando la demandante y sus demás compañeros habían cumplido su periodo de mandato completo, de la siguiente manera, fue probado teniendo en cuenta además que este era un punto en derecho, cuyas pruebas reinantes eran abiertamente documentales, no oponibles con confesión o con declaración. A folio 31 del expediente digital, se probó la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de la demandante el 06/05/2022, a folios 2 y 5, se probó el último nombramiento de la señora Martha Sofía Méndez en la Junta Directiva de SINTRAFINANCIEROCOL, realizada en asamblea del 09/07/2021, a folio 6, quedó registrada la constancia de depósito del cambio de la Junta Directiva del Sindicato, ante el Ministerio de Trabajo, a folio 7, quedó probada la constancia de radicado de la notificación en los cambios de la junta Directiva que se hizo posterior al empleador, a folios 19 y 16, el nuevo cambio en la junta Directiva que fue decidida en Asamblea del 06/01/2022 y la notificación al Banco que se hizo el 11/01/2022, día hábil posterior al fin de semana que antecedió la Asamblea, señal inequívoca de que su periodo de mandato había fenecido el día de la radicación el 11/01/2022, por lo que se activaba la protección posterior de 6 meses más.

A folios 14 y 15, nuevamente se acredita la notificación al banco empleador del cambio en la junta Directiva y a folios 17 y 18, la constancia de depósito del cambio en la Junta Directiva ante el Ministerio del trabajo con constancia de radicado el 12/01/2022.

En tercer lugar, cometió un error el fallo atacado frente a la aplicación normativa, en tanto se omitió la adecuada aplicación normativa del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, en su literal C, en tanto rezaba “Los miembros de la junta Directiva y sus directivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de 5 principales y 5 suplentes y los miembros de los comités

seccionales, sin pasar de uno principal y un suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y 6 meses más”.

En este caso esta era la disposición normativa que aplicaba en atención a que se cumplieran los presupuestos de la norma SINTRAFINANCIEROCOL tenía en junta Directiva, 5 principales y 5 suplentes, tenía un periodo de mandato reglamentario por 6 meses y la señora Martha Méndez lo cumplió a término, por lo que debía gozar de la protección foral de este literal, que es por 6 meses después de finalizado el mandato. Resalto además que, esta norma de su lectura no exige ni un mínimo ni un máximo para que proceda la protección foral residual.

En este sentido, erró el fallo al considerar que no existía un fuero sindical para el momento de la terminación del contrato de trabajo de la demandante, dando pie así a la aplicación del artículo 407 del Código Sustantivo del Trabajo, pues de la lectura de todos los numerales del citado artículo 407 y la interpretación que a este debe darse, no resultaba aplicable al caso que nos ocupa, pues el sindicato SINTRAFINANCIEROCOL, nunca ha superado los 5 principales y 5 suplentes, la demandante no renunció a su cargo y ostentó el mismo durante la totalidad del periodo de los 6 meses, por lo que la norma que aplicaba era el 406 del Código Sustantivo del Trabajo en su literal C.

Específicamente, el sindicato tampoco había desaparecido ni tampoco se había fusionado, como para que hubiera aplicado la normativa del 407, que solo entra a regir en estos últimos escenarios, tal y como lo interpretó la Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral, Magistrada Ponente, Clara Cecilia Dueñas, en sentencia SL-2940 del 2021, al disponer “no hay obstáculo alguno en que el fuero sindical de aquellos directivos que no formen parte de la nueva junta directiva integrada con motivo de la fusión de sindicatos, se amplíe por 3 meses más al previsto en la ley.”

Frente a la figura del fuero sindical, erró el fallo apelado al aplicar de manera inadecuada en las consideraciones los principios constitucionales que rigen y protegen la figura del fuero, el estudio y aplicación de los Convenios Internacionales de la OIT 87 y 98, así como el artículo 39 de la Constitución Política, que contienen el derecho a asociarse sin intervención del Estado, la estructura interna se sujeta al orden legal y los principios democráticos, pues pese a que se citan, no se reconoce el fuero existente en el caso que nos ocupa, primando en su lugar la aplicación de trámites meramente operativos, de realización de asambleas y radicación de las notificaciones ante las autoridades y encontrándose en conflicto dos normas el artículo 406, que hablaba de 6 meses de fuero al cumplirse el periodo de mandato completo y el 407 que reducía el fuero a 3 meses por no cumplirse el mandato completo, pues erradamente optó el fallo por aplicar el que le era más desfavorable a la trabajadora.

Viendo esto en contravía, además de los principios procesales y legales, indican que ante el conflicto o la duda frente a la aplicación de una norma o la otra, debe primar la aplicación más favorable al trabajador, que se resalta es la parte débil de esta relación laboral, máxime siendo esta una trabajadora de una entidad bancaria con un fuertísimo brazo financiero y ella, pues una trabajadora en situación de completa indefensión frente a semejante empleador.

En virtud de lo anterior, resultan desafortunadas y carecen de fundamento legal y jurisprudencial las consideraciones, dudas y preguntas que planteó el fallo apelado frente a las fechas de realización de la Asamblea y la fecha de notificación de los nombramientos al empleador y al Ministerio del Trabajo, así como la errada interpretación de las normas del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que es procedente la revocatoria del fallo, apelado por parte del Honorable Tribunal, para en su lugar, declarar que el despido sí se dio en vigencia del fuero residual y en virtud de ello, ordenar o impartir al Banco demandado las órdenes de reintegro y pago correspondientes a estas violaciones constitucionales a las garantías sindicales.

En estos términos dejó sustentado el recurso de apelación señora juez, para solicitar respetuosamente su remisión al Honorable Tribunal. Muchas gracias”.

No existiendo causal de nulidad que invalide lo actuado, se procede a resolver de fondo previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Necesidad primordial es establecer si se encuentran satisfechos los presupuestos procesales que deben existir para toda demanda, a fin de tocar el fondo de las controversias en litigio; como en el caso de autos están dados, es procedente adentrarnos al examen de las presentes diligencias.

En ese orden, se abordará entonces el estudio del recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte actora, en virtud del principio de consonancia.

En el asunto de marras no es objeto de discusión que entre las partes existió una relación laboral vigente desde el 15 de marzo del 2004 hasta el 6 de mayo del 2022, la cual terminó, por decisión unilateral de la empleadora (*páginas 31 a 33, archivo 04*), lo cual además de excluirse del debate por la aceptación de las partes, se verifica de las pruebas documentales que fueron acopiadas tanto con la demanda como con la contestación de la misma.

Así pues, para resolver la controversia traída a estos estrados, es oportuno memorar, el derecho de asociación sindical tiene una incuestionable protección constitucional por medio del artículo 39 superior y la estabilidad jurídica otorgada mediante el Bloque de Constitucionalidad en virtud de los Convenios 87 y 98 de la O.I.T., siendo estos firmados y ratificados por el Estado Colombiano por intermedio de la Ley 26 de 1976 y Ley 27 de 1976 respectivamente, reconociendo de esta manera la garantía de fuero sindical, el cual, se encamina a proteger al aforado para no: (i) ser despedido; (ii) desmejorado en sus condiciones de trabajo; o (iii) trasladado a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo (artículo 405 del C.S.T.).

En el artículo 39 de la Constitución Política de 1991 se reconoció “a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”, prerrogativas por las que se faculta a los amparados

a ejercer su función sindical frente al empleador, el Estado y los mismos trabajadores, en forma independiente, permanente y sin discriminación, con miras a no hacer ilusorio el derecho de asociación sindical.

Por su parte, el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, estableció quiénes se entienden amparados por el fuero sindical, así:

“(…)

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

c) 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 los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.»

Ahora, como quiera que se trata de una garantía supra legal, no puede el empleador sustraerse de tal reconocimiento, y por ello se estatuyó que, para finiquitar el vínculo, desvincular, desmejorar o trasladar a quien goza de fuero sindical debe acudir necesariamente ante la jurisdicción ordinaria laboral, a fin de obtener el permiso correspondiente.

Conviene precisar, el fuero sindical no fue concebido por el constituyente, ni regulado por el legislador como un mecanismo para la protección del trabajador aforado individualmente considerado; su fin último es la salvaguarda del derecho de asociación, es decir, su propósito es el de amparar el derecho colectivo, por encima de los intereses particulares. Sobre este asunto, la Corte Constitucional desde la sentencia C-381 de 2000 expresó:

“(…) 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”, es decir, que tal como se dijo por la Corte en Sentencia C-710 de 1996, citada en la anteriormente mencionada, “para los trabajadores que gozan de fuero sindical, la protección se otorga en razón de su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización” .

En este orden de ideas, y teniendo en cuenta el problema jurídico aquí debatido, esto es, si la demandante gozaba de fuero sindical al momento de su despido, bueno resulta traer a colación las normas que le resultan aplicables al asunto así:

Artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo:

los trabajadores que están cobijados y protegidos por el fuero sindical, y son los siguientes:

(...)

c) **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 los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.**

Artículo 407 del Código Sustantivo del Trabajo:

(...)

2. La designación de toda junta directiva o **cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al empleador en la forma prevista en los artículos 363 y 371. En caso de cambio, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes**, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del periodo estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido. (negritas fuera de texto)

De acuerdo con esta normativa y para resolver la apelación de la parte actora en cuanto a su interpretación, se puede establecer que las hipótesis contenidas en los citados artículos comprenden supuestos de hecho distintos con diferentes consecuencias jurídicas, es decir, de su lectura es dable inferir que existen periodos diferentes durante los cuales quienes han sido miembros de la Junta Directiva del Sindicato cuentan con la garantía foral así:

1. El artículo 406 del C.S.T. cobija a los miembros que cumplen con su mandato, esto es, la totalidad del periodo estatutario para el que fueron nombrados, cuya protección foral se da durante el lapso de ese periodo y seis (6) meses más.

2. El artículo 407 del C.S.T. aplica cuando hay un cambio de los miembros de la junta directiva, entendiéndose que ello ocurre evidentemente antes de la terminación de su mandato, por ende, al existir una variación en el periodo para el cual fue nombrado el miembro de la junta directiva, que se itera se debe entender inferior al establecido en los estatutos, la protección foral otorgada pues también resulta inferior que cuando se cumple con la totalidad del tiempo, de modo que ya no se extiende por 6 meses sino tan solo por un lapso de tres (3 meses).

Este análisis para esta Sala de decisión resulta plausible y acorde con el sentido gramatical de los artículos 406 y 407 del C.S.T.

Así las cosas, trayendo dichas hipótesis al caso bajo estudio, se procede a verificar el periodo para el cual son elegidos los miembros de la Junta Directiva de la Organización Sindical SINTRAFINANCIEROCOL, precisando conforme a los ESTATUTOS de tal organización es de **6 meses** (*Archivo 09 expediente digital, pág. 115*).

Ahora revisada la documental aportada, se encuentra comunicación del sindicato SINTRAFINANCIEROCOL de fecha 13 de julio del 2021 dirigida al BACO ITAU CORBANCA, en la cual le indica el nombramiento de una nueva Junta Directiva seccional realizada el **9 de julio del 2021** y en la que se encuentra nombrada la demandante MARTHA SOFIA MENDEZ BONILLA como Secretaria de Prensa y Propaganda (pág. 151 Archivo 09 y pág. 20 Archivo 04), de allí que su nombramiento sería hasta el **9 de enero del 2022**.

De otro lado obra comunicación de fecha 11 de enero del 2022 en la que SINTRAFINANCIEROCOL notifica a la entidad bancaria accionada por medio de correo electrónico de esa misma fecha (pág. 16 Archivo 04 y págs. 7 a 9 Archivo 17) que el **6 de enero del 2022** se nombró la nueva Junta Directiva, evidenciándose que allí ya no se encuentra la actora, así:

Cargo	Cédula	Nombre	Apellido	Empresa
Presidente	25.235.339	Carolina	Ramírez Salazar	Banco Itaú Corpbanca
Vicepresidente	91.245.231	Amílcar	Muñoz Castro	Banco Itaú Corpbanca
Fiscal	1.023.862.865	Ana María	Sánchez García	Banco Itaú Corpbanca
Tesorero	79.609.584	Jhon Gustavo	Contreras	Protección S. A
Secretario	1.024.473.969	Diana Carolina	Rodríguez Suarez	Banco Itaú Corpbanca
Secretaría de Organización	1.032.430.638	Joaquín Alexis	Otalvaro Barreto	Banco Itaú Corpbanca
Secretaria de Formación	79.888.483	Héctor Giovanni	Forero Bermúdez	Banco Itaú Corpbanca
Secretaria de Prensa y Propaganda	1.010.163.015	Susan Nicole	Acosta Arango	Banco Itaú Corpbanca
Secretaria de Promoción Social	1.022.931.946	Diana Catalina	Torres Saavedra	Banco Itaú Corpbanca
Secretaria de asuntos especiales	52.906.020	Juliet Ximena	Rincón Pérez	Banco Itaú Corpbanca

7. Propositiones y Varios

Siendo las 8:30 p.m. del día 06 de Enero de 2022 el presidente de la asamblea, Carolina Ramírez Salazar da por terminada la Asamblea SECCIONAL. En constancia firman los asistentes.

De lo anterior se puede concluir entonces que el mandato o nombramiento de la accionante culminó el 6 de enero del 2022 cuando se nombró la nueva Junta Directiva, esto es, 3 días antes de que culminará el periodo para el cual fue nombrada, pues como se anotó en líneas anteriores, este finalizaba el 9 de enero del 2022, razón por la cual ante el cambio de la Junta Directiva antes de terminar su periodo estatutario de 6 meses, la protección foral de la accionante solo se extendía por tres meses adicionales a su terminación que lo fue el 6 de enero del 2022, esto es, que gozaba de dicha prerrogativa solo hasta el **6 de abril del 2022**, atendiendo la forma de contabilizar los términos conforme lo dispone el artículo 118 del C.G.P.: “*Cuando el término sea de meses o de años, su vencimiento tendrá lugar el mismo día que empezó a correr del correspondiente mes o año*”, es decir, en días calendario.

En consecuencia, para esta Corporación es claro que para la fecha del despido 6 de mayo del 2022 la señora MARTHA SOFIA MENDEZ BONILLA **ya no gozaba del fuero sindical**, precisándose en el acta de asamblea del 6 de enero del 2022 nada se dijo sobre que dicha elección de la nueva junta solo se haría efectiva una vez culminado el periodo de los 6 meses de los anteriores miembros, en aras de entender que la actora si cumplió con todo el periodo de mandato (*ver acta pág. 9 Archivo 17 expediente digital*), de modo que como bien lo señaló la Juez de primer

grado el nombramiento de la actora como SECRETARIA DE PRENSA Y PROPAGANDA culminó el 6 de enero del 2022.

Ahora y en cuanto a los argumentos de apelación de la accionante dirigidos a establecer que de conformidad con los artículos 363 y 371 del C.S.T. el cambio de la junta directiva solo puede tener efectos a partir de su notificación al BANCO ITAU que lo fue el 11 de enero del 2022 (Ver correo electrónico Pág. 15 Archivo 04), señalando que como la comunicación fue recibida por el empleador de la demandante en tal data (11/01/2022) pese a que el cambio de la junta directiva fue el 6 de enero del 2022 la actora si había cumplido con la totalidad del tiempo de su mandato para ser beneficiaria de la protección foral por 6 meses más, debe indicarse tal interpretación no se ajusta a derecho, pues es claro que tal normativa si bien refiere sobre la notificación del cambio de la junta directiva, la misma es aplicable para establecer es a partir de cuando los nuevos miembros de la junta directiva gozan de la garantía de fuero sindical, es decir, que el fuero sindical en este caso para los nuevos miembros de la junta directiva SINTRAFINANCIEROCOL sería oponible a su empleador a partir del 11 de enero del 2022, pero ello en manera alguna puede dar lugar a entender que la accionante no hubiese sido removida de su cargo el 6 de enero del 2022 antes de los 6 meses de su mandato.

Sobre este aspecto, resulta oportuno traer a colación apartes de la sentencia C-465 de 2008:

“...El segundo interrogante se dirige a establecer desde cuándo tienen eficacia los cambios en la integración de la junta directiva de un sindicato. Esta pregunta tiene diferentes respuestas, de acuerdo con los sujetos interesados en esas modificaciones en la junta directiva. Así, por ejemplo, en virtud del principio de autonomía sindical, los cambios realizados deben tener efecto inmediato en relación con el sindicato, es decir que entrarán en vigor tan pronto como él mismo lo decida, sin tener que cumplir ninguna condición externa.

Distinta es la situación de los empleadores, el Gobierno y los terceros, sobre los cuales también tienen repercusiones los cambios aprobados en la composición de la junta directiva de un sindicato. **En el caso de los dos primeros, la Corte considera que los cambios tienen efectos a partir del momento en que el sindicato les informe sobre ellos**. Y puesto que el depósito de la comunicación respectiva en el Ministerio cumple con el requisito de publicidad sobre esas modificaciones, ha de entenderse que a partir de ella los cambios en la junta directiva son oponibles a los terceros. Ciertamente, a partir de esa comunicación el Ministerio está en condiciones de expedir certificaciones acerca de quiénes representan al sindicato.

Ahora bien, en el caso de los empleadores y el Gobierno es fundamental la determinación acerca del momento en que adquieren eficacia los cambios para establecer cuáles son los trabajadores amparados por el fuero sindical. De acuerdo con el artículo 371, los cambios en la junta directiva de un sindicato solamente surten efectos luego de que se hubiera notificado de ellos, por escrito,

al inspector del trabajo y al empleador. Dado que, por lo regular, las dos notificaciones no son simultáneas, la pregunta que surge es si el amparo del fuero opera desde que se practica la primera notificación o solamente a partir de que el Ministerio y el patrono hayan recibido la comunicación.

La Corte considera que, desde la perspectiva del derecho constitucional de asociación y libertad sindical, la respuesta apropiada es que la protección foral opere desde que se efectúa la primera notificación. **Ello, por cuanto en el caso de que el primer notificado hubiere sido el empleador éste adquiere desde el mismo momento de la comunicación la obligación de respetar el fuero sindical de los nuevos dirigentes.** Y porque, en el caso de que el primer notificado hubiera sido el Ministerio, éste adquiere la obligación de comunicar inmediatamente al empleador sobre la designación realizada.

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” (Negrillas y subrayas fuera de texto)

Igualmente, la Corte Constitucional en sentencia T-308 del 2018 frente al régimen de oponibilidad del fuero sindical consideró:

(iii) Síntesis del régimen de oponibilidad del fuero sindical

93. La lectura conjunta de la sentencia C-465 de 2008, que señala que si se da la comunicación al Ministerio de Trabajo y al empleador en forma no simultánea, es oponible el fuero desde la primera notificación, y la sentencia C-734 de 2008, conforme a la cual únicamente desde el conocimiento del empleador -mediante la notificación prevista en el artículo 363 del C.S.T.- es que le es oponible el fuero sindical de uno de sus empleados, permite concluir que la regulación vigente no contempla un régimen objetivo del fuero sindical. Ello implica que para su activación el empleador debe tener conocimiento de los empleados que están amparados por la garantía foral bien sea porque la organización sindical se lo comunicó formalmente o porque así lo hizo el Ministerio de Trabajo.

94. Para la Corte, cuando el sindicato no remite notificación por escrito al empleador en los términos del artículo 363 y 371 del C.S.T., no se está cumpliendo una carga razonable para activar una protección de singular importancia. **Si la finalidad de la norma, como se ha señalado, es garantizar la publicidad y seguridad jurídica de las personas obligadas por el fuero sindical, es apenas lógico que la protección se active una vez las personas obligadas conozcan quiénes son los sujetos amparados.** En adición a ello, tal y como lo advirtió la sentencia C-734 de 2008, la notificación allí prevista constituye una garantía para los trabajadores que conforman el sindicato, pues el hecho de que “el empleador conozca de su existencia [la del sindicato y de los aforados], **permite hacerle exigible** la garantía de los derechos de los trabajadores fundadores del sindicato, de su junta directiva y de todos cuantos hayan participado en su constitución, particularmente para el fuero sindical” (énfasis añadido). Esto significa que el fuero sindical es oponible al empleador cuando éste conozca acerca de la existencia del sindicato, de sus fundadores y de los miembros de su junta directiva.

En esa dirección, como lo señala la Academia Colombiana de Jurisprudencia, el propósito de que la notificación sea por escrito consiste en “obtener una constancia irrefutable del conocimiento por parte del empleador de la creación del sindicato y, consecuentemente, del inicio del período de protección para quienes participaron en el acto (...) si un trabajador ha sido elegido como nuevo integrante de la junta directiva pero aún no se ha surtido la notificación triangular prevista en el artículo 363 del CST (al cual remite el artículo 371 CST), podría ser despedido o trasladado o desmejorado sin permiso del juez laboral legítimamente”.

95. La Sala considera, en síntesis, que una lectura armónica de las sentencias C-465 de 2008 y C-734 de 2008, a la luz de lo dispuesto en los artículos 363 y 371 del C.S.T., permite concluir que la oponibilidad del fuero sindical frente al empleador exige que este tenga conocimiento acerca de la existencia del sindicato, sus fundadores y/o los miembros de su junta directiva. Resulta razonable la carga que se le impone al sindicato y a sus miembros de comunicar, en los términos del artículo 363 del C.S.T., los actos del sindicato a efectos de que sean oponibles.

El artículo 363 del C.S.T. relativo a la notificación de la constitución del sindicato y el artículo 371 del C.S.T. sobre la notificación de los cambios en la junta directiva del sindicato exigen: primero, que se comunique al inspector de trabajo y al empleador sobre la constitución o modificación en la composición de la junta directiva, según sea el caso, y segundo, que dicha comunicación se efectúe por escrito. Teniendo en cuenta los anteriores requisitos y la interpretación constitucional de las normas referidas en las sentencias C-465 de 2008 y C-734 de 2008, la Sala observa que (i) si el sindicato le notificó por escrito al inspector de trabajo y al empleador, el fuero sindical es oponible a este último desde la fecha de la primera comunicación, según lo dispone la sentencia C-465 de 2008. A su vez, **(ii) si el sindicato le notificó al inspector de trabajo y no al empleador, el fuero sindical solo será oponible a éste último, cuando conozca efectivamente de la existencia del sindicato, sus fundadores y/o miembros de Junta Directiva, mediante la notificación realizada por el Ministerio de Trabajo o por información proveniente directamente de la organización sindical.** En el caso (iii) de que el sindicato no comunique ni al Ministerio ni al empleador, la protección foral no puede activarse. (Negrillas y subrayas fuera de texto)

Y finalmente la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia STL 16635-2017 Rad. 48554 del 3 de octubre del 2017 señaló:

Al respecto, el artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo de manera expresa dispone que «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», no significando que la comunicación que deba hacerse al empleador sea requisito para la validez del acto de constitución de la organización sindical, sin embargo, dicha notificación cumple el principio de publicidad como parte del debido proceso que debe respetarse tanto para el trabajador aforado como para el empleador.

Sobre el particular, la Corte Constitucional en la sentencia C-695 de 2008 sostuvo:

De acuerdo con estas disposiciones, es claro que jurídicamente los sindicatos existen en forma válida en virtud de su constitución, sin intervención o autorización previa por parte del Estado, mediante una declaración de voluntad colectiva, emitida en ejercicio de la autonomía de la voluntad privada, declaración que por exigencia constitucional debe constar en un acta que debe inscribirse en el registro correspondiente.

Ello implica que dicha declaración de voluntad colectiva produce sus efectos jurídicos entre las partes de la misma, o sea, entre los fundadores del sindicato, a partir del momento de su emisión, como ocurre en general en el campo jurídico con las declaraciones de voluntad, en particular en materia de contratos.

En cambio, en relación con los terceros, la declaración de voluntad de constitución del sindicato sólo produce efectos jurídicos, esto es, sólo les es oponible a partir de la comunicación de la misma a ellos, en forma particular o en forma general, esto último mediante publicación.

Este es el efecto propio del principio de publicidad, que tiene predominantemente un fundamento racional, en cuanto en forma general los actos jurídicos sólo producen efectos a partir de su conocimiento, real o presunto, por parte de sus destinatarios, como ocurre por ejemplo con las leyes y los actos administrativos, con los actos procesales según los diversos códigos de procedimiento y con los actos de los particulares en el ámbito contractual.

La relevancia jurídica del principio de publicidad explica su garantía a nivel constitucional como uno de los componentes del debido proceso (Art. 29 C. Pol.) y como uno de los principios que rigen las actuaciones de la Administración Pública (Art. 209 ibídem).

Emerge de lo anterior que para que fuera eficaz, válido y oponible el fuero sindical de las señoras Sandra Patricia Palacios, Mariela García Gamboa, María Fernanda Mesa Calero y Edilma Consuelo Ceballos Castillo, debió cumplirse con el requisito de comunicar a su empleador su condición de miembros de la organización sindical, de otra manera, se estaría violando la garantía superior del debido proceso, tal y como precisó en la sentencia que por iguales supuestos fácticos se plantearon y en donde fungió como accionante la misma sociedad (STL13109-2017).

Para que sea oponible al empleador la condición de aforado de un trabajador, esta debe ser comunicada por escrito, por tanto, para el caso del empleador opera inmediatamente después de que tenido conocimiento y para el Ministerio del Trabajo surge la obligación de informar al empleador a efecto de que se surta la notificación de este, tal como lo precisó la Corte Constitucional en la sentencia C-465 -08 del 14 de mayo de 2008 al declarar condicionalmente exequible el artículo 371 del C.S.T., en el entendido que «desde la perspectiva del derecho constitucional de asociación y libertad sindical, la respuesta apropiada es que la protección foral opere desde que se efectúa la primera notificación. **Ello, por cuanto en el caso de que el primer notificado hubiere sido el empleador éste adquiere desde el mismo momento de la comunicación la obligación de respetar el fuero sindical de los nuevos dirigentes.** Y porque, en el caso de que el primer notificado hubiera sido el Ministerio, éste adquiere la obligación de comunicar inmediatamente al empleador sobre la designación realizada», por lo que no se le puede imponer a la accionante una carga que no le corresponde, pues ello constituye una violación a la garantía constitucional del debido proceso.”

Ahora, solo en gracia a la discusión de entenderse que como quiera que la oponibilidad del fuero surge con la notificación efectiva al empleador, es de advertirse siguiendo la tesis de la accionante que el nombramiento inicial de la actora como miembro de la Junta Directiva de SINTRAFINANCIERCOL lo fue el 9 de julio del 2021, notificándose de ello a la demandada el 14 de julio del 2021 (pág. 20 archivo 04 y pág. 151 archivo 09) de modo que su mandato cuyo periodo era de 6 meses culminaría el 14 de enero del 2022, siendo notificada la empleadora del nuevo cambio de junta directiva el 11 de enero del 2022, esto es, antes de cumplir el referido periodo de mandato.

De modo que, tampoco podría ser beneficiaria de las prerrogativas del art. 406 del C.S.T. pues la accionante no cumplió con todo el tiempo de su mandato -6 meses- y por ende la protección foral sería solo por tres meses más, por ende, en la hipótesis anteriormente planteada estaba protegida por el fuero hasta el 11 de abril del 2022 siendo finalizado su contrato el 6 de mayo del 2022, cuando ya no tenía protección alguna.

Corolario de todo lo anterior, esta Sala de decisión encuentra acertada la conclusión arribada por el *a quo*, por lo que agotada como se encuentra esta instancia por el estudio de los motivos de inconformidad, conforme lo expuesto, lo que se sigue es la confirmación de la sentencia proferida en primera instancia.

COSTAS en esta instancia a cargo de la parte actora.

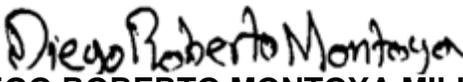
En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D. C., Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

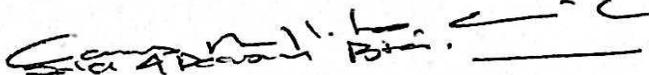
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juez Octavo (8) Laboral del Circuito de Bogotá, de conformidad con las motivaciones precedentemente expuestas.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la demandante.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,


DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN


CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR


GUSTAVO ALIRIO TUPAZ PARRA

AGENCIAS EN DERECHO: Se fija como valor por concepto de agencias en derecho la suma de \$1.160.000, la cual deberá ser incluida en la liquidación de costas, al tenor de lo consagrado en el artículo 366 del C.G.P.

Diego Roberto Montoya
DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN