

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

MAGISTRADO PONENTE: DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN

PROCESO DE FUERO SINDICAL -ACCIÓN DE REINTEGRO- PROMOVIDO POR YANIS NATALIA LANCHEROS CABRERA CONTRA CENTRO DE INVESTIGACIONES ONCOLOGICAS CLINICA SAN DIEGO – CIOSAD S.A.S. (RAD. 31 2022 00521 01).

En Bogotá D.C., a los veintisiete (27) días del mes de febrero del año dos mil veintitrés (2023), estando reunida la Sala de Decisión procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA

YANIS NATALIA LANCHEROS CABRERA, por conducto de apoderada judicial, formuló demanda en contra de **CENTRO DE INVESTIGACIONES ONCOLOGICAS CLINICA SAN DIEGO – CIOSAD S.A.S** para que, previos los trámites del proceso especial de fuero sindical se ordene (pág. 9 Archivo 5 expediente digital):

***“PRIMERA:** Que mediante sentencia su despacho declare que **CIOSAD S.A.S CENTRO DE INVESTIGACIONES ONCOLOGICAS CLINICA SAN DIEGO**, en su condición de antiguo empleador de **YANIS NATALIA LANCHEROS CABRERA**, esta obligado inmediatamente o en el termino que el Juzgado le fije, a reintegrar a mi poderdante en el mismo trabajo y las mismas condiciones que tenia en el momento de ser despedida, hecho ocurrido el día 16 de septiembre de 2022.*

***SEGUNDA:** Condenar al demandado a pagarle a mi poderdante los salarios dejados de percibir por causa del despido, en la proporción de **DOS MILLONES VEINTEMIL PESOS M/CTE. (\$2'020.000,00) m./cte. Mensuales**, desde la fecha de este hasta el día de reintegro.*

***TERCERA:** Condenar al demandado al pago de las costas de este proceso, en el caso de que se oponga a él.*

Como fundamento a las pretensiones del libelo, la parte accionante narró los hechos que a continuación se resumen (págs. 8 y 9 ibídem):

- Manifiesta que laboró al servicio del Centro de Investigaciones Oncológicas Clínica San Diego de la ciudad de Bogotá D.C, desde el día 22 de diciembre de 2016 hasta el 16 de septiembre de 2022 en forma continua e ininterrumpida.

- Desempeñaba el cargo de Enfermera Jefe turno nocturno y sus labores consistían en administrar el cuidado de enfermería a pacientes oncológicos como líder del grupo de enfermería del turno.
- Devengaba un salario mensual de dos millones veinte mil pesos (\$2.020.000) que eran pagados por el Centro de Investigaciones Oncológicas Clínica San Diego.
- Resalta que estuvo bajo continuada subordinación de la señora Luz Stella Velasco, la cual desempeñaba el cargo de Enfermera Jefe Coordinadora del Departamento de Enfermería.
- Considera que fue despedida sin justa causa por el Centro de Investigaciones Oncológicas Clínica San Diego el día 16 de septiembre de 2022.
- Indica que, al momento de producirse el despido, pertenecía a la Junta Directiva Seccional Bogotá/Cundinamarca de la Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia “ANEC”.
- En relación con lo anterior, expone que, de acuerdo con el acta de la asamblea general del sindicato, fue elegida para dicha junta como Secretaria de Comunicaciones y Publicidad.
- Considera que, por ser miembro de la junta directiva del sindicato, se encuentra amparada por el fuero sindical de acuerdo con el artículo 24 del Decreto 2351 de 1965.
- Estima que el despido en esas condiciones, estaría violando el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que no se calificó previamente por el Juez la justa causa para el despido, ni se concedió el permiso correspondiente.

La demanda correspondió por reparto al Juzgado 31 Laboral del Circuito de Bogotá D.C, siendo admitida por el Despacho Judicial mediante auto del 13 de diciembre del 2022 (Archivo 6 expediente digital).

Una vez surtido el trámite procesal e integrada la Litis en la audiencia pública especial celebrada el 2 de febrero del 2023 (Archivo 17 expediente digital), el apoderado de CENTRO DE INVESTIGACIONES ONCOLOGICAS CLINICA SAN DIEGO – CIOSAD S.A.S contestó la demanda inicial, en los siguientes términos (Archivo 14, récord 10:14):

- Se opone a la totalidad de las pretensiones, en cuanto a los hechos acepta como cierto el No. 4, no ser ciertos los hechos No. 1, 2, 3, 5, 6, 9, desconoce los hechos No. 7, 8. Propuso como excepción previa incapacidad o indebida representación, como excepciones de fondo la eficacia y debido proceso de la terminación unilateral del contrato de trabajo por hallar probada justa causa legal, inexistencia del fuero sindical o estabilidad legal reforzada, inexistencia de discriminación y/o persecución sindical, buena fe, pago, compensación, prescripción y la genérica.

De otro lado, el apoderado judicial de la organización sindical Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia - ANEC, dio contestación a la demanda, coadyuvando las pretensiones (Audio archivo 15, récord: 58:45).

La contestacion de la demanda se admitió y se aceptó la coadyuvancia presentada por el apoderado de la organización sindical.

Una vez surtido el trámite procesal correspondiente, la Juez 31 Laboral del Circuito de Bogotá, resolvió la excepción previa propuesta por el apoderado de CIOSAD S.A.S. declarándola no probada y profirió sentencia el pasado 7 de febrero del 2023, en la que resolvió (Audio archivo 20, récord: 2:01:31):

PRIMERO CONDENAR a la demandada CENTRO DE INVESTIGACIONES ONCOLOGICAS CLINICA SAN DIEGO a reintegrar a la demandante YANIS NATALIA LANCHEROS CABRERA al cargo de jefe de enfermería a partir del momento en que quede ejecutoriada esta sentencia.

SEGUNDO CONDENAR a la demandada CENTRO DE INVESTIGACIONES ONCOLOGICAS CLINICA SAN DIEGO CIOSAD S.A.S a reconocer y pagar a la demandante YANIS NATALIA LANCHEROS CABRERA los salarios dejados de percibir a partir del 16 de septiembre del año 2022 hasta el momento del reintegro, tomando como salario base de liquidación la suma de \$2.020.000.

TERCERO CONDENAR a la demandada CENTRO DE INVESTIGACIONES ONCOLOGICAS CLINICA SAN DIEGO, al pago de costas y agencias en derecho en cuantía de medio salario mínimo legal mensual vigente.

Lo anterior tras considerar que la demandante se encontraba amparada por el Fuero Sindical al pertenecer a la Subdirectiva de Bogotá D.C. del sindicato ANEC lo cual era oponible al empleador desde el momento de la inscripción de la junta ante el Ministerio de Trabajo y sin que previo a la desvinculación la parte accionada acudiera al Juez Laboral para solicitar la autorización para la terminación del vínculo jurídico.

Contra lo así decidido, dentro de la oportunidad procesal el apoderado de la demandada CENTRO DE INVESTIGACIONES ONCOLOGICAS CLINICA SAN DIEGO – CIOSAD S.A.S interpuso recurso de apelación en los siguientes términos (Audio archivo 20 récord: 2:02:44):

Claro que si su señoría, siendo esta la oportunidad procesal pertinente me permito interponer recurso de apelación contra la sentencia proferida por el Juzgado 31 Laboral del Circuito de Bogotá el día 7 de febrero de 2023 en los siguientes términos:

Su señoría dentro de la parte considerativa y Honorable Tribunal dentro de la parte considerativa de la sentencia bien refirió la juzgadora en sede de instancia que efectivamente no se probó la comunicación que ANEC haya realizado a CIOSAD, tampoco llego a resultar probado la existencia de la comunicación por parte del Ministerio del Trabajo, queriendo significar no endilgar como tal, queriendo significar esto que prevalece el hecho de presuntamente estar designada en calidad de directivo del sindicato ANEC contrario al hecho de garantizarle a mi prohijado las garantías que devienen de los artículos 371, 363, 407 numeral 2°, donde se exige que efectivamente existan comunicaciones efectivas, solemnes, escritas al empleador a efectos de hacer oponible verdaderamente el presunto fuero del cual hoy se debate, en el sentido de allegar esa comunicación por escrito.

Del debate probatorio acaecido en la jornada de hoy, Honorable Tribunal tenga en cuenta las serias incongruencias e inconsistencias manifestadas tanto por el demandante como en el respectiva declaración extra juicio aportada, además de lo que se corrió traslado como prueba solicitada por el Ministerio Publico y de lo que se decretó por parte del despacho frente a la exhibición de documentos, es así que el Juez erra al hacer una interpretación errónea y distante de la jurisprudencia actualmente vigente como lo es la citada también, la cita realizada por parte del Ministerio Publico en relación a la sentencia T-303 del año 2018 en donde es clara la lectura que hace de manera integral y armónica la Corte Constitucional en sede de tutela frente a una providencia pues debidamente adoptada por un Juzgado laboral del Circuito también, en donde presuntamente accede a las pretensiones, pero inobserva y deja fuera del debate probatorio circunstancias de hecho que de haberse valorado en debida forma, pues habría hecho adoptar la decisión de una manera distinta, en sede de tutela que conoció la Corte Suprema de Justicia, según bien narra la sentencia T-303 del año 2018, la corte en sede de tutela decide devolver el expediente y solicitar al tribunal que adopte una decisión distinta al no haber probado de manera fehaciente de esa presunta comunicación solemne, más que presunta exigible comunicación solemne por escrito a mi empleador, en este caso, pues el Centro de Investigaciones Oncológicas Clínica San Diego CIOSAD S.A.S., pues frente a la designación de la Junta directiva de la asociación sindical y en donde se nombra la señora Yanis Natalia Lancheros como directiva suplente, tal como bien lo pudo acreditar el despacho, note el despacho, note el Honorable Tribunal y Juez colegiado que el Tribunal, el Honorable Juez en sede de instancia

tiene de recibo el debate probatorio realizado, declara no probada la existencia de esas comunicaciones en favor de mi representada y aun así obvia el hecho de hacer esa interpretación deprecada de los artículos tenidos en cuenta para adoptar la decisión al caso sub examine, tal como bien señala la Honorable Corte Constitucional en sentencia T-303 del 2018, aplicable al subjudice, en donde efectivamente resulta similarmente probada esas circunstancias de inoponibilidad en favor de mi representado, motivo por el que ante un desconocimiento absoluto, a pesar de que de una lectura armónica pues exige la existencia de esa comunicación, máxime, cuando es claro que según quedó probado, dista el funcionamiento de la asociación sindical del funcionamiento propio de mi representado, en donde además es claro que en la vida de manera pues absoluta desconocemos cualquier tipo de acto interno que se halla debidamente realizado dentro de la asociación, ahora bien, pretende entonces hacerse gravosa la situación frente a mi representado en el sentido de pues obviar ese tipo de solemnidades que habían, que efectivamente yo en calidad de empleador hubiera respetado esas garantías forales.

Ahora bien, otro elemento relevante a tener en consideración es como desde el año 2019 la señora Yanis Natalia Lancheros hace parte de esa asociación sindical y dentro de ese mismo desarrollo nunca existió comunicación ni por parte del Ministerio, ni por parte de la asociación sindical de este respectivo nombramiento ratificado el 6 de septiembre del año 2022, es así entonces su señoría, que tal como ha quedado debidamente acreditado tanto en los alegatos de conclusión como en la respectiva contestación a la demanda, en donde de manera puntual detallamos el hecho de no contar con los elementos de juicio suficientes para haber respetado esas garantías forales hoy garantizadas en sede de instancia por el aquo, señor tribunal, pues es inoponible y es exigible a la judicatura que efectivamente revoque el fallo de instancia y en su momento despache de manera desfavorable pues las pretensiones de la demanda y acceda a las excepciones propuestas, máxime cuando es claro que al objeto de estudio en el presente trámite el despacho tuvo por efectivamente no probadas circunstancias como las que expondré en este momento, en el caso específico de la señora Yanis dice no, notificó, es decir, no existió notificación simultánea al empleador y al Ministerio de Trabajo, solo se notificó al Ministerio de Trabajo quien omite su deber legal de correr traslado a mi representado, de igual forma, es decir, entonces que no es posible que yo conozca algo que es completamente ajeno a mí actuar, no tengo elementos de juicio ni de prueba, tal como quedó debidamente evidenciado dentro del debate probatorio que permitieran tener un conocimiento fehaciente más allá de toda duda razonable que permitiera pues exigir ese tipo de garantías forales en cabeza de mi representado como lo es iniciar e instaurar la acción. de qué trata el artículo 118 del Código de Procedimiento Laboral.

Luego entonces, también encontramos el segundo escenario que pues frente a mi representada existió la garantía foral, pues note como la asociación sindical ANEC notifica al Ministerio de Trabajo y subsiguientemente ni el Ministerio, ni la asociación, reiteró, obvian el hecho de notificarnos, es entonces aplicable el criterio establecido por la Honorable Corte Constitucional en sede de instancia y encontrando esa simultaneidad descrita dentro del libelo de tutela T - 303 del 2018, en el sentido de que en el presente caso no existe oponibilidad al presunto presente fuero como quiera que en ningún momento existe una comunicación solemne, tampoco la norma exige que en calidad de empleador, pues me dirija yo de manera constante y fehaciente a buscar o consultar dentro del Ministerio de trabajo pues esas fuentes de información que permitirían concluir la existencia del presunto fuero, es clara la inobservancia de este tipo de obligaciones frente a mi representado, sí, más allá de que existan unos convenios debidamente ratificados por Colombia., es claro que sí tratarse de violaciones y de transgresiones al derecho fundamental al debido proceso, en este caso está siendo pues objeto del mismo mi representada al momento de adoptar una sentencia como la hoy refutada dentro de este recurso de apelación, en el sentido de no tener por observado la debida comunicación que hizo falta y que como bien acredito la señora Juez no resultó probada queriendo entonces endilgar la responsabilidad sobre el hecho de

garantizar la estabilidad laboral reforzada en cabeza de la señora Yanis Natalia Lancheros, frente a un hecho, pues abiertamente desconocido.

Su señoría en ese orden de ideas, solicitó al Honorable Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cundinamarca (Sic) que, en sede de apelación, revoque la sentencia del fallo proferido por el Juzgado 31 Laboral del Circuito de Bogotá y en su lugar acceda a las excepciones propuestas en la contestación de la demanda y pues despache de manera desfavorable, las respectivas pretensiones incoadas en el libelo de la demanda, en ese orden de ideas, dejó sustentado el recurso de apelación que se deprecia frente a la sentencia adoptada por su Honorable despacho.

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.

Se abordará entonces el estudio del recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada, en virtud del principio de consonancia, precisándose dado que se aspira en éste especial de fuero sindical el reintegro de la señora LANCHEROS CABRERA por haber sido despedida sin previa autorización judicial el 16 de septiembre del 2022 (Archivo 5 expediente digital, páginas 16 a 19), resulta apenas elemental observar si para dicha calenda la actora estaba amparada por el fuero sindical, aspecto que en verdad constituye elemento central de la presente controversia, pues mientras la promotora del juicio asegura que al momento de su desvinculación ostentaba la garantía foral en calidad miembro de la junta directiva de la organización sindical denominada ASOCIACIÓN NACIONAL DE ENFERMERAS DE COLOMBIA -ANEC-, la sociedad demandada, aduce que la accionante no se encontraba cobijada por fuero sindical, habida cuenta que la citada organización sindical no realizó la correspondiente notificación.

En este orden de ideas, resulta que no es objeto de controversia en esta instancia, que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 22 de diciembre del 2016, el cual terminó por decisión unilateral del empleador, el 16 de septiembre del 2022, pues dichos aspectos fueron señalados por la *a quo* sin

que fueran objeto de reproche, y por demás se pueden corroborar con la documental visible en el Archivo 11 expediente digital, páginas 70, 71, 82 y 89 a 92).

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.).

Así, 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.”

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, previa calificación de una justa causa, motivos consagrados en el artículo 410 del C.S.T.

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:

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.»

“(…) 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 dirección procede la Sala con el análisis íntegro del acervo probatorio, del cual se destacan únicamente dos (2) constancias de registro modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de la organización sindical ANEC con las siguientes datas (archivo 5 expediente digital, págs. 13 y 14):

1. Fecha de registro: 15 de abril del 2019 / Fecha de acta asamblea de nombramiento: 9 de abril del 2019.
2. Fecha de registro: 6 de septiembre del 2022 / Fecha de acta asamblea de nombramiento: 31 de agosto del 2022.

En ambas se encuentra la demandante YANIS NATALIA LANCHEROS CABRERA como SUPLENTE en el cargo de SECRETARIO DE COMUNICACIONES Y PUBLICIDAD.

Pues, bien para resolver los motivos objeto de apelación, resulta menester memorar lo señalado el artículo 363 del C.S.T modificado por el artículo 43 de la Ley 50 de 1990, el cual es del siguiente tenor:

“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”

Así las cosas al tenor de la disposición normativa en cita, es claro que constituida una organización sindical, es obligación de los miembros notificar de su existencia al empleador, sin que dicha circunstancia tenga relevancia para la validez de la creación del sindicato, pues es con el acto de notificación que se puede materializar la garantía de fuero sindical que cubija tanto a fundadores como a los demás miembros que la ley cubija con dicha garantía, en este punto y para resolver las inconformidades planteadas por el apoderado recurrente, 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 citada por el apelante 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. (Negritas 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 íbidem).

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.”

Pues bien conforme a los pronunciamientos en cita, es claro que el amparo del fuero sindical opera a partir de la notificación al empleador de la creación de la respectiva organización sindical o la asignación de un cargo dentro del sindicato que por ley establezca el cubrimiento de la garantía foral, de igual forma se puede colegir, si el Ministerio es el primero en ser notificado de la existencia de

la nueva organización sindical debe informar al empleador, pero en este asunto así no se efectuó ni tampoco lo hizo la organización sindical de notificar al empleador y en ese orden el hecho de que se haya registrado la modificación de la junta directiva de ANEC el 6 de septiembre del 2022 (Archivo 5 expediente digital página 14) resulta irrelevante para los efectos de este especial, máxime teniendo en cuenta que en autos ni tan siquiera se acreditó que el Ministerio hubiese informado al empleador de la accionante. Nótese que la comunicación al Ministerio del Trabajo tiene efectos de publicidad y oponibilidad a terceros en relación con la composición del sindicato.

Corolario de todo lo anterior y en contraposición a lo dispuesto en primera instancia, puede concluir esta Sala de decisión que para la fecha en que acaeció la finalización del vínculo contractual de la demandante **16 de septiembre del 2022**, ésta no gozaba de la garantía de fuero sindical, pues si bien ANEC inscribió su última junta directiva ante el Ministerio de Trabajo el 6 de septiembre del 2022, lo cierto es que el empleador **NO** fue notificado de tal hecho, y en esa medida la garantía foral no podía activarse, razones por las cuales se habrá de revocar la sentencia de primer grado, pues brilla por su ausencia la notificación por escrito al CENTRO DE INVESTIGACIONES ONCOLOGICAS CLINICA SAN DIEGO – CIOSAD S.A.S. sobre la calidad que tenía la accionante en el organización sindical como miembro suplente de la Junta Directiva.

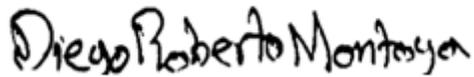
SIN COSTAS en esta instancia por el resultado de la litis, las de primera quedarán a cargo de la parte demandante.

RESUELVE

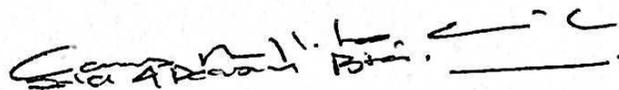
PRIMERO: REVOCAR la sentencia de primera instancia para en su lugar **ABSOLVER** a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por la señora YAYIS NATALIA LANCHEROS CABRERA, de conformidad con las consideraciones expuestas.

SEGUNDO: Sin **COSTAS** en esta instancia, las de primera quedarán a cargo de la parte demandante.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE,



DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLAN



CARLOS ALBERTO CORTES CORREDOR



RHINA PATRICIA ESCOBAR BARBOZA