

Exp. 16 2022 00353 02
Over Díaz Márquez contra Mansarovar Energy Colombia Ltd.

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

Mag. Ponente: Dr. MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO.

**PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL (ACCIÓN DE REINTEGRO)
PROMOVIDO POR OVER DÍAZ MÁRQUEZ CONTRA MANSAROVAR
ENERGY COLOMBIA LTD.**

Bogotá D.C., trece (13) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

Se reúne la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, para estudiar en grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante, la sentencia dictada el 27 de septiembre de 2023 por el Juzgado Dieciséis (16) Laboral del Circuito de Bogotá. En ella se ABSOLVIÓ a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra con las cuales se procuraba la ineficacia del despido y el consecuente reintegro por fuero sindical.

SENTENCIA

Por medio de apoderada, OVER DÍAZ MÁRQUEZ presentó demanda contra la sociedad MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD para que previos los trámites de un proceso especial de fuero sindical, se declare que carece de eficacia jurídica la terminación de su contrato de trabajo acaecida el 15 de junio de 2022 por cuanto no existió la calificación de un juez laboral que determinara la justa causa de despido. En consecuencia, pide que se disponga su reintegro al cargo de *Ayudante de Ingeniería B* que venía desempeñando junto con el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha en que se dio por terminado el vínculo laboral hasta que se haga efectiva su reinstalación.

Como fundamento de sus pretensiones afirma que el 3 de enero de 2011 suscribió con MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de *Ayudante de Ingeniería B*, el cual finalizó de manera unilateral y sin justa causa por parte de su empleador, mediante comunicación del 15 de junio de 2022, en la que se le

indicó que su nombramiento como miembro de la Junta Directiva de la organización sindical *UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS OPERADORAS Y CONTRATISTAS DE ACTIVIDADES Y SERVICIOS DE LA RAMA ECONÓMICA DEL PETRÓLEO, LA PETROQUÍMICA, BIOCOMBUSTIBLES Y ENERGÉTICOS SIMILARES “USTRAPETROQUIMICA”* de primer grado y de industria, Subdirectiva Puerto Boyacá, había quedado sin efectos. Asegura que dicho sindicato, según la certificación expedida por la Coordinadora de Archivo Sindical del Ministerio de Trabajo, aparece inscrito y vigente, y allí se desempeñaba como Fiscal. Sostiene que para la fecha de terminación del vínculo laboral, gozaba de fuero sindical como *Secretario de Organización, Derechos Humanos y Paz* de USTRAPETROQUIMICA Directiva Nacional (ver demanda folios 1 a 7, archivo 01, primera instancia).

Notificada la demanda y corrido el traslado legal fue contestada por la demandada a través de apoderado judicial, en audiencia celebrada el 27 de septiembre de 2023. Aceptó únicamente el hecho relativo a la suscripción del contrato de trabajo, pero aclaró que el cargo para el que fue inicialmente contratada fue el de *BOMBERO RECORREDOR DE PRODUCCIÓN*. Los demás los negó o dijo no constarle. Se opuso a las pretensiones afirmando que el fuero sindical que se pretende hacer valer por el demandante como *Fiscal* de la Subdirectiva Puerto Boyacá de la organización sindical USTRAPETROQUIMICA no existe, pues mediante sentencia del 6 de abril de 2022, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Manizales dispuso la disolución, cancelación de registro y liquidación de dicha Subdirectiva *por actos constitutivos de abuso del derecho de asociación sindical*, por lo que cualquier garantía foral nacida de ese sindicato no tiene efectos jurídicos. Refiere que el motivo por el cual el contrato de trabajo terminó efectivamente hasta el 15 de junio de 2022, fue que sólo hasta esa fecha se obtuvo del Tribunal la constancia de ejecutoria que daba cuenta de que la decisión había quedado en firme el 7 de abril de ese año. Con relación al segundo fuero que alega por haber sido nombrado el demandante en el cargo de *Secretario de Organización, Derechos Humanos y Paz* de la *UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS OPERADORA Y CONTRATISTA DE ACTIVIDADES DE SERVICIOS DE LA RAMA ECONÓMICA DEL PETRÓLEO, LA PETROQUÍMICA, BIOCOMBUSTIBLES Y ENERGÉTICOS –*

USTRAPETROQUIMICA - DIRECTIVA NACIONAL desde el 9 de abril de 2022, indica que un día antes, esto es, el 8 de abril de 2022 le había notificado al trabajador la terminación del contrato de trabajo por la extinción de la Subdirectiva Seccional de Puerto Boyacá ordenada mediante decisión judicial, por lo que dicho nombramiento configura un abuso del derecho de asociación, lo que pretendía el demandante con ello era *evitar, entorpecer y retrasar la terminación de su contrato de trabajo, aun cuando ya se le había notificado*; además –asevera- nunca le fue notificado ese nombramiento. Manifiesta que mediante sentencia del 23 de septiembre de 2022 la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga ordenó la disolución, cancelación de registro y liquidación del sindicato USTRAPETROQUIMICA – NACIONAL, y que en la actualidad no existe relación laboral alguna con el demandante ya que ésta terminó legalmente de manera unilateral y sin justa causa cuando no había fuero alguno. En su defensa propuso como excepciones de fondo las que denominó: *inexistencia del sindicato subdirectiva seccional Puerto Boyacá de la Unión Sindical de Trabajadores de Empresas Operadora y Contratista de actividades y servicios de la rama económica del petróleo, la petroquímica, biocombustibles y energéticos “USTRAPETROQUIMICA” e inexistencia del fuero sindical predicado por el actor; inexistencia del sindicato Subdirectiva Nacional de la Unión Sindical de Trabajadores de Empresas Operadora y Contratista de actividades y servicios de la rama económica del petróleo, la petroquímica, biocombustibles y energéticos “USTRAPETROQUIMICA” e inexistencia del fuero sindical predicado por el actor ante la ineficacia de su nombramiento como secretario; abuso del derecho de asociación sindical y prescripción* (Audiencia virtual, archivo 24 del expediente digital, primera instancia, récord 9:16).

También se notificó la admisión de la demanda a la organización sindical USTRAPETROQUÍMICA (archivos 14 y 16, primera instancia), pero ésta no compareció al proceso.

Terminó la primera instancia con sentencia del 27 de septiembre de 2023, mediante la cual el Juzgado 16 Laboral del Circuito de Bogotá absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra. Para tomar su decisión, en primer lugar, aclaró que conforme a la fijación del litigio el único fuero sindical que se alega dentro del proceso es el que deriva de la condición

de miembro de la Junta de la Directiva Nacional del Sindicato USTRAPETROQUÍMICA. En esa orientación, y con base en el material probatorio, concluyó que para el 8 de abril de 2022 el demandante conocía la decisión de la demandada de despedirlo por la declaratoria de ilegalidad de la constitución de la subdirectiva de Puerto Boyacá de la organización sindical de la que hacía parte y que por esa razón dicho sindicato desaparecía de la vida jurídica, así como el fuero que lo amparaba. Con ese antecedente el nombramiento realizado el 9 de abril de ese mismo año en la Junta de la Directiva Nacional tenía como finalidad protegerlo del despido, con lo que se desvirtuaban los fines propios del fuero y se incurrió en un abuso del derecho de asociación sindical. Por ello –dijo- no nació a la vida jurídico una garantía foral que le fuera oponible a la parte demandada. Además, advirtió que tampoco se probó que al empleador se le hubiera comunicado ese nombramiento.

La parte resolutive de dicha providencia tiene el siguiente tenor literal: *“PRIMERO: ABSOLVER a la demandada MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD. de todas y cada una de las pretensiones que fueron incoadas en su contra por el demandante, el señor OVER DÍAZ MÁRQUEZ, identificado con cédula de ciudadanía número 7.249.575 y por tanto se niegan todas las pretensiones de la demanda. SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción de inexistencia del fuero sindical predicado por el actor, y por el resultado de la litis, se abstiene el juzgado del pronunciamiento sobre los demás medios exceptivos. TERCERO: Se CONDENAN en COSTAS de la instancia a la parte actora. Practíquese la liquidación por secretaría incluyendo el monto de \$300.000 moneda corriente, como valor de las agencias en derecho.”* (Audiencia virtual, archivo 25, récord 39:50, primera instancia).

CONSULTA

Por haber sido esta providencia totalmente desfavorable al trabajador y no haber sido apelada, se remitió al Tribunal para surtir el grado jurisdiccional de consulta por mandato del artículo 69 del CPTSS, que pasa la Sala a resolver previas las siguientes,

CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

No fueron objeto de controversia los siguientes hechos relevantes a la decisión que se tomará en esta sentencia: i) que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido del 3 de enero de 2011 al 15 de junio de 2022, en virtud del cual el demandante desempeñó como último cargo el de *AYUDANTE B DE INGENIERÍA* (folio 10 archivo 01 C01, y archivos 01 y 05 carpeta 23.1, primera instancia); ii) que mediante comunicación del 8 de abril de 2022, remitida al demandante a través de correo electrónico¹ e informada de manera personal ese mismo día a las 3:35 p.m., MANSAROVAR ENERGY le notificó la terminación de su contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa con el consecuente reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del C.S.T., decisión que sería *efectiva a partir de la fecha en que quede ejecutoriada la sentencia emitida por el Tribunal Superior de la Sala Laboral de Manizales de fecha 6 de abril de 2022*. Tal determinación, según allí se lee, se sustentó en que el 4 de noviembre de 2021 terminó el Contrato de Asociación NARE celebrado entre MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA y ECOPETROL S.A., por lo cual desaparecieron las causas que le dieron origen a su contratación y la materia del trabajo conforme lo establecido en el artículo 47 del C.S.T.; iii) que a través de la misiva calendada 15 de junio de 2022, y dando alcance al oficio del 8 de abril de ese mismo año, se le comunicó al demandante que la terminación del contrato de trabajo, como le había sido informada, sería efectiva a partir de la finalización de la jornada laboral del 15 de junio de 2022 por encontrarse *debidamente ejecutoriada la sentencia* en la que se dispuso *la disolución, liquidación y cancelación del registro sindical de la Subdirectiva Puerto Boyacá del sindicato USTRAPETROQUIMICA, “por haberse constituido con abuso del derecho”, con lo que queda sin efectos su supuesto nombramiento como miembro de la Junta Directiva de dicho órgano sindical* (archivo 05, carpeta 23.1, primera instancia); iv) que mediante sentencia del 6 de abril de 2022 la Sala Laboral del Tribunal Superior de Manizales dispuso *la disolución, liquidación y cancelación del registro sindical de la Subdirectiva Puerto Boyacá de la Unión Sindical de Trabajadores de Empresas Operadores y Contratistas de Actividades y Servicios de la Rama Económica del Petróleo, la Petroquímica, Biocombustibles y Energéticos similares – USAPETROQUÍMICA*² por cuanto se desdibujaron los intereses

¹ Archivo “*CartaTerminacionContatoAbril.pdf*”, carpeta 23.1, primera instancia.

² Ver archivo “*11SentenciaTSBManizalez.pdf*”, carpeta 23.1 del expediente digital, trámite de primera instancia.

comunes que deben propiciar la constitución de entes sindicales pues no se acreditó el ejercicio de ninguno de los fines que persigue como agremiación sindical, lo que llevó a ese Tribunal a colegir que lo pretendido por los trabajadores fundadores de la subdirectiva era la generación de protecciones forales y laborales en abuso del derecho, decisión que quedó ejecutoriada el 7 de abril de 2022, según la constancia expedida por esa Corporación, ante la improcedencia de las solicitudes de adición y del recurso de apelación que propusiera la organización sindical (archivos 12 a 14, carpeta 23.1); v) que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga, mediante sentencia del 23 de septiembre de 2022, ordenó la *disolución, liquidación y cancelación del registro sindical de la UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS OPERADORAS Y CONTRATISTAS DE ACTIVIDADES Y SERVICIOS DE LA RAMA ECONÓMICA DEL PETRÓLEO, LA PETROQUÍMICA, BIOCOMBUSTIBLES Y ENERGÉTICOS SIMILARES – USTRAPETROQUIMICA*, por no haberse especificado, al momento de su constitución, la actividad e industria a la que se encontraban ligados laboralmente los fundadores ni qué función específica desarrollaba o su profesión, a fin de determinar si en realidad correspondía a un sindicato de industria conforme lo establecido en el artículo 356 del C.S.T.³; vi) que el 9 de abril de 2022 –un día después de comunicada la terminación del contrato de trabajo- se registró ante la Coordinación del Grupo de Archivo Sindical del Ministerio de Trabajo, la nueva Junta Directiva Nacional de la organización sindical USTRAPETROQUIMICA, en la que figura OVER DÍAZ MÁRQUEZ como *Secretario de Organización, Derechos Humanos y Paz* (folio 14, archivo 01 del expediente digital, primera instancia).

El Tribunal debe definir -en consulta- si la sentencia que negó las pretensiones de reintegro del demandante se ajusta a derecho o no, específicamente si el trabajador tenía o no la garantía de fuero sindical en el momento de terminación de su contrato de trabajo.

Para resolver lo que corresponde, recuerda la Sala que nuestro ordenamiento jurídico protege al derecho de asociación sindical de tres acciones concretas del empleador en cuanto de ellas se pueda derivar una limitación o una

³ Archivo “*SentenciaTSBBUCARAMANGA.pdf*”, carpeta 23.1 del expediente digital, trámite de primera instancia.

afectación *cierta* al funcionamiento de las organizaciones sindicales: el despido, la desmejora en las condiciones de trabajo, y el traslado o cambio del lugar de trabajo de servidores amparados con fuero sindical.

Para hacer efectiva dicha protección, en la primera de tales eventualidades (el despido o terminación unilateral del contrato de trabajo), el ordenamiento jurídico impone al empleador que estime ocurrida una justa causa para la terminación *unilateral* del contrato de trabajo, acudir ante un juez mediante el procedimiento que regula el artículo 113 del C.P.T. en el cual se califica la existencia de dicha causa y se autoriza el despido del trabajador aforado. Con ello se protege a las asociaciones sindicales de las decisiones del empleador que puedan afectar su funcionamiento, por el despido arbitrario de sus directivos, o de otros miembros que gocen de estabilidad reforzada.

Según el artículo 406 del CST, gozan de la garantía referida: a) los fundadores del sindicato, desde el día de su constitución hasta dos meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis meses; b) los trabajadores que ingresen al sindicato con anterioridad al reconocimiento de la personería jurídica de la organización sindical (inscripción en el registro sindical), para quienes subsiste el amparo por el mismo período de los fundadores; c) los miembros de la junta directiva de todo sindicato, federación o confederación, y los miembros de los comités seccionales (un principal y un suplente), durante el tiempo que dure el mandato y seis meses más; y d) dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, para quienes subsiste el amparo por el mismo período de la junta directiva y por seis meses más.

Así las cosas, para la prosperidad de las pretensiones del demandante en procesos como el que se estudia, debe demostrar ante el juez que gozaba de la garantía de fuero sindical y que el empleador no solicitó la autorización judicial.

Para lo primero se debe probar (tratándose del fuero de directivos) que fue el trabajador fue elegido en uno de los cargos directivos que relaciona la norma, y que dicha elección le fue notificada al empleador en los términos artículo 363 del C.S.T. pues la estabilidad relativa que otorga el *fuero sindical* solo se puede reclamar frente a quienes conocen de su existencia.

Sobre esto último, la Corte Constitucional ha señalado claramente que la comunicación al empleador que da publicidad a las decisiones del sindicato resulta esencial para hacer oponible la garantía al empleador (C-465 de 2008). En la sentencia T-308 de 2018 esa Corporación recordó que “(...) 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”. Con esta premisa la Corte Concluyó “(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” (destaca la Sala)⁴.

⁴ Esta postura fue igualmente acogida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia STL 16635-2017, radicado 48554 en la que indicó 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).

Con los anteriores referentes normativos y jurisprudenciales la Sala confirmará la decisión de primera instancia que negó las pretensiones de la demanda, pues el demandante no probó que para la fecha en que el empleador le comunicó el despido, el 8 de abril de 2022, existiera la garantía de fuero sindical.

Al respecto se advierte, de una parte, que la Subdirectiva de Puerto Boyacá de USTRAPETROQUIMICA en la que OVER DÍAZ MARQUEZ había sido designado como Fiscal (folio 15, archivo 01, primera instancia) fue declarada disuelta por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Manizales mediante sentencia del 6 de abril de 2022, por abuso del derecho, decisión que según constancia expedida por el Secretario de esa Corporación cobró ejecutoria el 7 de abril de 2022 (archivo 14, carpeta 23.1, primera instancia). Frente a esta realidad, ningún efecto tiene la certificación que obra a folio 15 del archivo 01, en la que la Coordinadora del Grupo de Archivo Sindical del Ministerio de Trabajo afirmó que el demandante se encontraba inscrito como miembro de la junta directiva del referido sindicato para el 5 de julio de 2022.

De otra parte y frente a la posterior designación del demandante como *Secretario de Organización, Derechos Humanos y Paz* de la Junta Directiva Nacional de USTRAPETROQUIMICA el 9 de abril de 2022, resulta claro que ello ocurrió en fecha posterior a aquella en que le fuera comunicado el despido (8 de abril de 2022). Sobre esto último vale la pena precisar que aunque la terminación del contrato de trabajo se hizo efectiva el 15 de junio de 2022, luego de su nombramiento como miembro de la Junta Directiva Nacional de USTRAPETROQUIMICA, lo cierto es que en el expediente no han evidencia alguna de que el empleador hubiera recibido la comunicación del

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.»

nombramiento del cual se derivaría la garantía foral, y por ello no le resultaría oponible.

Pero, en todo caso, tampoco podría el Tribunal otorgar validez a la garantía reclamada por ésta última desinganción, pues existen claros indicios de que se efectuó para obtener un beneficio personal y en abuso del derecho, de la estabilidad que otorga el fuero sindical, contraviniendo el propósito constitucionalmente amparado por el artículo 39 de protección al *derecho de asociación sindical* y la buena marcha de las *organizaciones sindicales*.

Sobre esto último resulta diáfano que la designación pretendía evitar que se hiciera efectiva su desvinculación: el nombramiento como miembro de la Junta Directiva de la nueva organización sindical se hizo el día siguiente a la fecha en que le fue comunicada la decisión del empleador de poner fin a la relación laboral y enterarse de que la garantía que otorgaba el hacer parte de la Junta de la Subdirectiva de Puerto Boyacá de USTRAPETROQUIMICA se había extinguido por decisión del Tribunal Superior de Manizales.

Ninguna evidencia hay de que tal designación se hubiera hecho acorde a los *finés, alcance y a la extensión permitida por el sistema jurídico* para la garantía foral (SU-631 de 2017⁵).

SIN COSTAS en esta instancia.

Por 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

1. **CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia.
2. **SIN COSTAS** en el grado jurisdiccional de consulta.

CÓPIESE NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

⁵ La Corte Suprema de Justicia adoptó una postura similar en la sentencia SL 1983-2020 y SL 415 de 2021.

Exp. 16 2022 00353 02
Over Díaz Márquez contra Mansarovar Energy Colombia Ltd.

Esta decisión la tomó la Sala Sexta Laboral, integrada por los magistrados,



MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO

Magistrado



LORENZO TORRES RUSSY
Magistrado



MARLENY RUEDA OLARTE
Magistrada