



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

CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL –
ACCIÓN DE REINTEGRO.
RADICACIÓN: 11001 31 050 02 2021 00231 01
DEMANDANTE: JARIT MENESES BERMUDEZ
DEMANDADO: INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. –
INDEGA S.A..

Bogotá, D.C., tres (3) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

SENTENCIA

Decide la Sala el recurso de apelación que interpuso la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, D.C, el 1 de marzo de 2024.

I. ANTECEDENTES

Jarit Meneses Bermudez, por intermedio de apoderado, instauró demanda de fuero sindical contra de la Industria Nacional de Gaseosas, para que, mediante el trámite de un proceso especial, se declare que goza de fuero sindical, en consecuencia, declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo. Asimismo, ordenar el reintegro sin solución de continuidad a partir del 20 de abril de 2021, junto con el pago de salarios y prestaciones legales y extralegales dejados de percibir. Finalmente, las costas y agencias en derecho.

Como fundamento de sus pretensiones, narró que el 16 de agosto de 2007, se vinculó laboralmente con la demandada en el cargo de auxiliar de inventarios. Adujo que devengaba un salario de \$2.000.000, y que en promedio devengaba \$2.600.000. Expresó que desde 2018 no le aumentaron el salario, aunque dichos incrementos se hacen desde cada mes de marzo.

Manifestó que en la Industria Nacional de Gaseosas hay trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las

Bebidas y Refrescos en Colombia, la cual está registrada ante el Ministerio del Trabajo pero no tiene convención colectiva con la demandada.

Afirmó que la Asamblea Nacional de la organización sindical lo designó en un cargo suplente en la Directiva Nacional el 16 de febrero de 2020, lo cual fue comunicado el mismo día a la demandada. La empresa no solicitó autorización para despedir al demandante quien ostentaba la calidad de suplente de la Junta Directiva del sindicato. Arguye ser acreedor de todos los salarios y prestaciones causados y dejados de pagar entre el despido y cuando se materialice el reintegro.

Igualmente señaló estar afiliado a Sintraindega, que es un sindicato minoritario y que es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo que tiene esta organización con la demandad (2004-2006). Refirió que no le han entregado la liquidación definitiva de las prestaciones, el 28 de abril de 2021 la demandada le expidió una certificación laboral que indica que el demandante trabajó con la compañía hasta el 20 de abril de 2021, no obstante, el mismo día le emitieron otra comunicación en la que la misma compañía le señaló que a éste le era aplicable el artículo 140 del C.S.T. Indicó que desde el mes de enero de 2021 la demandada no le permite ingresar a las instalaciones, ni prestar servicios.

II. TRÁMITE Y CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Mediante providencia de 28 de mayo de 2021, se admitió la demanda, se ordenó notificar a la demandada Industria Nacional de Gaseosas y tener como parte y notificar al Sindicato Nacional de Trabajadores de las Bebidas y Refrescos en Colombia - Sintrabecol.

Posteriormente, se fijó la audiencia establecida en el artículo 114 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social para el 15 de septiembre de 2023. Por ello, las llamadas a juicios procedieron a contestar la demanda en los siguientes términos.

La Industria Nacional de Gaseosas, se opuso a la prosperidad de las pretensiones. Frente a los hechos, aceptó algunos y negó otros. Para enervar las pretensiones, propuso las excepciones de prescripción; inexistencia de

la obligación, falta de causa y objeto; violación al derecho de asociación sindical; y pago.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite correspondiente, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 01 de marzo de 2024, absolvió a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra por el demandante.

Como fundamento de su decisión, señaló que si bien estaba verificado que el accionante era beneficiario de la protección foral por su condición de suplente en Sintrabecol para el 20 de abril de 2021, lo cierto es que se comprobó que la conducta desplegada por el mismo fue constitutiva del abuso del derecho, pues tal y como confesó, se encontraba afiliado por lo menos a tres organizaciones sindicales, lo que se acompasó con las pruebas documentales de la demandada como los desprendibles de pago donde se observan los descuentos para pagar las cuotas sindicales a Sinaltrapacol, Sinaltraindega y Sintrabecol.

Igualmente, el despacho señaló no pasar por alto que el demandante confesó que los motivos por los cuales se encontraba multiafiliado era para obtener los beneficios forales sindicales a los cuales accedía de cara a las solicitudes de la empresa de levantar el fuero del que gozaba. Refirió que la testigo de la demandada advirtió que se trataba de una conducta usual en la empresa que se formaran sindicatos para la generación de fueros, más aún cuando Sintrabecol realmente no se dedicara a la actividad sindical o procurara las negociaciones colectivas o huelgas.

También advirtió que la designación del demandante como suplente de la Junta Directiva de Sintrabecol se dio en el mes de febrero de 2020, esto es cuando se encontraba en curso el trámite del proceso de levantamiento de fuero sindical instaurado por la Indega ante el Juzgado 14 del Circuito de Bogotá por unas justas causas para terminar el contrato de trabajo imputables al demandante, por lo cual comprendió que la generación de un nuevo fuero sindical en tales circunstancias no atiende a los fines propios de la organización sindical, sino a beneficios propios que

escapan de los postulados de buena fe, por lo que encontró el despacho que la esencia del derecho de asociación sindical estaba absolutamente distorsionado pues la participación de éste en las organizaciones sindicales de manera sucesiva y ante las circunstancias del caso, evidenció que su objetivo no era participar en la organización en que se abanderara la defensa de los derechos de los trabajadores, sino que advirtió que la intención del actor es volverse una pieza inamovible dentro de la empresa demandada con un claro abuso de su derecho de asociación sindical desde el cual pretendió una estabilidad laboral, desnaturalizando la razón de ser del derecho de asociación sindical así como de las garantías que de él se desprenden.

Extrajo entonces que la conducta de la demandada no violó lo preceptuado en el artículo 405 del CST, y por tal virtud no hay lugar a despachar favorablemente la demanda, por lo que declaró probadas las excepciones inexistencia de la obligación, falta de causa y objeto, y violación al derecho de asociación sindical.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el demandante interpuso recurso de apelación con el fin de revocar la decisión de primera instancia, y en su lugar se concedan las pretensiones de la demanda. Para ello, argumentó que el despacho se despojó de aplicar las Sentencias C-465 y C695 de 2008, con las cuales se le quitó al Ministerio del Trabajo la facultad de inscripción de modificación de las juntas directivas de las organizaciones sindicales, dejándole sólo las facultades de depósito, por lo cual se dejó sin fundamento la Sentencia C-2015 de 2006.

Recalcó que en el presente caso no estamos frente al Abuso del Derecho porque para ello se debe ser titular del derecho, pues de lo contrario, ésta teoría no se configura. En ese sentido, como el fuero sindical no es del trabajador sino de la organización sindical se cuestiona ¿cómo se puede abusar de un derecho si no es titular del mismo? consideró que se aplicó equivocadamente la tesis jurisprudencial de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia sobre este tema.

Indicó que no se podía hablar de abuso del derecho cuando era la Organización Sindical en su Asamblea General quien elegía a sus directivos, y señala que sería contradictorio que un trabajador pudiese afiliarse a varias organizaciones sindicales y no pudiese hacerse elegir aun cuando cumplierse los requisitos estatutarios para tal fin.

Afirmó que el despacho refirió sin pruebas que en Indega hay 40 sindicatos sin que ello tenga asidero probatorio alguno. Igualmente atacó que el despacho hubiese dado por hecho que el demandante se hubiese afiliado y hecho elegir para obtener el fuero sindical y no ser despedido. Arguyó que el ordenamiento jurídico tiene previstos los mecanismos para evitar que se pretendiese burlar una decisión judicial, porque aun si el trabajador tuviese muchos fueros ello no hace desaparecer una justa causa que le fuera imputable. Insistió que si la demandada fue notificada del fuero sindical, en el trámite del proceso de fuero sindical que estaba surtiendo trámite en contra del trabajador, pudo haber reformado la demanda en sus hechos y pretensiones.

Reprochó el actuar de Indega que despidió al trabajador al día siguiente de que hubiese sido emitida la sentencia del Tribunal Superior de Bogotá que ordenó el levantamiento del fuero sindical sin que la decisión judicial hubiese surtido sus efectos. Añadió que después de que tramitó un incidente de nulidad en dicho proceso la empresa de hecho informó dejar sin efectos el despido y aplicarle al trabajador el artículo 140 del CST y tras resolverse la petición de nulidad, volvió a despedir al trabajador. Concluyó que la demandada lo reintegró y lo despidió por vía de hecho.

Se cuestionó ¿si no es abuso del derecho o abuso de los recursos que el demandante hubiese sido víctima de 3 levantamientos del fuero sindical? Alegó que se ignoró la Sentencia C-029 de 2004 de la cual extrajo que cuando el empleador no solicite el levantamiento del fuero sindical de un trabajador beneficiario de esta garantía, deberá ser sancionado y concederse las pretensiones del proceso.

Indica que el despacho erró al dar por hecho de que los salarios se habían pagado sin sustento alguno. Refirió que no se configuró un abuso

del derecho y de una organización sindical es autónoma en designar a sus directivas, así como consideró que se trataron de asuntos prescritos, tras haber pasado más de 2 meses desde la elección del trabajador como directiva sindical.

V. IMPEDIMENTO

A la Sala se allega impedimento de la Magistrada Diana Marcela Camacho frente a este pleito, como quiera que respecto del proceso especial de levantamiento de fuero sindical No 1100131050142017734-03 surtido entre las mismas partes, y que fue conocida en segunda instancia por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en Sentencia del 11 de diciembre de 2020 la misma compuso la Sala de Decisión y fue firmante de la providencia, por lo que se procede a aceptar el impedimento al configurarse la causal 2 del artículo 141 del Código General del Proceso 2. *“Haber conocido del proceso o realizado cualquier actuación en instancia anterior, el juez, su cónyuge, compañero permanente o algunos de sus parientes indicados en el numeral precedente”.*

VI. CONSIDERACIONES

Procede esta Colegiatura a desatar la alzada, según lo previsto en el artículo 66A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.

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

i) Finalidad del fuero sindical.

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

garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En esa línea de pensamiento, queda claro entonces que la garantía foral no tiene por finalidad que el trabajador en sí mismo goce de una estabilidad en el empleo, sino que busca resguardar de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados, de allí, el intereses colectivo o social que le caracteriza, tal como también lo prevé la Corte Suprema de Justicia en decisiones CSJ STL10462-2018 y CSJ STL 11552-2019.

iii) Abuso del derecho de asociación sindical

Se destaca la Sentencia SU – 631 de 2017, en la que se hace referencia a la figura del abuso del derecho como aquella que supone que su titular haga de una garantía subjetiva, un uso contrapuesto a sus fines, situación

que a toda luz es tangible en el caso concreto. Es pertinente extraer algunos de sus apartes conceptuales:

Cabe empezar por mencionar que el sistema jurídico colombiano proscribe, en general, el ejercicio abusivo del derecho. En el artículo 95 de la Constitución Política de 1991 las personas y los ciudadanos tienen el deber ineludible de "respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios".

El abuso del derecho, según lo ha destacado esta Corporación, supone que su titular haga de una facultad o garantía subjetiva un uso contrapuesto a sus fines, a su alcance y a la extensión característica que le permite el sistema. Se presenta cuando en el ejercicio de un derecho subjetivo se desbordan los límites que el ordenamiento le impone a este, con independencia de que con ello ocurra un daño a terceros[82]. Es la conducta de la extralimitación la que define al abuso del derecho, mientras el daño le es meramente accidental.

Para identificar este tipo de conductas, el juez en cada caso concreto, debe orientarse a establecer "sobre la base de elementos objetivos demostrados en el proceso, [si de la conducta del titular del derecho, puede] construir su pleno convencimiento de un ejercicio abusivo y malintencionado de un derecho determinado"[83], que por lo general será el que trascienda el marco y la finalidad que el Constituyente y el Legislador le han otorgado a una facultad individual.

17. La actuación a la que puede atribuírsele un abuso del derecho resulta ambivalente para el ordenamiento jurídico. Mientras da la apariencia de estar conforme a derecho, en realidad lo contradice en forma inusual o atípica[84]. Entonces, cuando en principio la conducta es legítima porque está amparada por una regla que habilita al sujeto a actuar como lo hace, a la luz de un ejercicio hermenéutico que trasciende la disposición normativa singularmente considerada y bajo una óptica sistémica del ordenamiento, se llega a la conclusión opuesta.

Entonces, el abuso del derecho se configura cuando se fractura la relación finalística que hay entre (i) la dimensión particular del derecho subjetivo y (ii) la proyección social con la que aquel se ha previsto. Se trata por lo general de situaciones en las que, en aplicación de una disposición normativa que desarrolla un derecho subjetivo, éste se desvía y logra un alcance más allá de sí mismo. Usualmente se advierte en escenarios judiciales cuando genera una lesión a un interés ajeno, no contemplada por el ordenamiento y, en esa medida, ilegítima.

18. Esta figura jurídica alerta sobre la falta de armonía material entre las facultades que el derecho subjetivo otorga individualmente y la función finalística que cumple en el ordenamiento y, a través de él, en la sociedad. Asegura coherencia en el sistema jurídico, al imponer una relación simbiótica entre las potestades particulares y los fines a los que se orientan las diversas disposiciones normativas que las contienen. Por ende, reivindica una interpretación compleja del ordenamiento jurídico, en la que así como las disposiciones normativas deben responder a aquellas de más alta jerarquía y a los principios que las inspiran, los derechos subjetivos otorgados no pueden leerse en forma atómica.

Desde esta óptica, el abuso del derecho es una institución jurídica que, en un claro rechazo por la visión de los derechos subjetivos como garantías absolutas para sus titulares, asume el ejercicio de los derechos en contexto, no solo jurídico sino también social. Trata de reivindicar las prerrogativas individuales como facultades o permisiones que tienen fines que trascienden la dimensión individual e individualista de los derechos[85].

En este marco interpretativo, los derechos subjetivos se integran en un sistema mucho más amplio que los dota de sentido, alcance y al que en últimas debe responder la interpretación que se haga de ellos. En dicho marco, por supuesto, se encuentran los principios del derecho, los principios constitucionales y aquellos que informan cada sub sistema del ordenamiento jurídico, esto es, a las diversas jurisdicciones conocidas, dadas las características particulares de las específicas relaciones sociales que cada una de ellas regula.

La aplicación de cualquier disposición normativa en independencia de estos principios, contraviene las directrices del ordenamiento, las constitucionales y las que distinguen entre sí a sus distintas ramas. En un escenario semejante la evolución social de los sistemas jurídicos, su riqueza y complejidad actual, queda reducida a un ejercicio mecánico de subsunción que desarticula el sistema y desconoce la larga historia del derecho, y con él en últimas de la sociedad.

19. Como quiera que en un ejercicio abusivo del derecho el sentido que se imprime a la norma que se busca aplicar, resulta ser un contrasentido, aquel impacta el sistema jurídico en forma ajena a los fines y principios que lo orientan, e incluso de modo totalmente opuesto a ellos. Por lo general surge a través de una interpretación aislada de una regla, que sacada del contexto normativo del que hace parte, produce una ventaja irrazonable para quien busca su aplicación y, al mismo tiempo, una desventaja para otros.

Por lo tanto, desde una perspectiva integral del sistema jurídico, el abuso del derecho siempre acarrea un daño inadmisibles –concreto o sistémico, directo o indirecto-, en tanto implica la disfunción del sistema o subsistema de derecho, para concretar intereses individuales a ultranza. Bajo este calificativo -abuso del derecho- se agrupan las actuaciones concretas de un sujeto que, en ejercicio de un derecho subjetivo desborda el alcance de éste y, al hacerlo, compromete antijurídicamente los intereses de otra(s) persona(s), particular o conjuntamente consideradas, ya por que exista una clara intención de causar un daño singular o ya porque simplemente actúe fuera de los fines legítimos que se atribuyen al derecho en ejercicio[86].

20. En últimas, el abuso del derecho se caracteriza por causar, en ejercicio de un derecho subjetivo, un resultado incompatible con los fines y los principios a los que responde la disposición normativa que le da cuerpo y legitimidad al interés particular reivindicado.

Cuando la conducta abusiva se predica del ejercicio de un derecho subjetivo que se encuentra desarrollado por una ley, el abuso del derecho se aproxima al fraude a la ley[87] y los límites entre ambas figuras se vuelven difusos[88]. En esas situaciones, el abuso del derecho y el fraude a la ley confluyen en un mismo resultado, como dos dimensiones del mismo problema; una subjetiva y otra objetiva, respectivamente. Ninguno, ni el abuso del derecho y el fraude a la ley, puede dar lugar a derechos adquiridos[89].

21. La extralimitación del ejercicio de un derecho no puede apreciarse a través del análisis de las pautas previstas por una única regla particular. Como quiera que la disposición normativa responde a uno e incluso a varios sistemas y subsistemas interpretativos, que la dotan de sentido y a su vez la limitan, su valoración aislada es la que puede engendrar un contrasentido y acarrear un abuso del derecho, en algunos casos compatible con el fraude a la ley.

Respecto del concepto de abuso del derecho en materia de asociación sindical, la Corte Constitucional se ha pronunciado mediante Sentencias: T – 1317 de 2005, T – 215 de 2006, la cual indicó lo siguiente:

“El fuero sindical es un mecanismo de protección establecido primariamente en favor del Sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad de los representantes de los trabajadores. De esta manera, establecido el abuso del derecho en la conformación de un Sindicato, carece de fundamento jurídico el fuero sindical que sus fundadores o directivos puedan reclamar, pues se trata de un derecho que, en sus aspectos subjetivos, depende de lleno de la legalidad de la organización que se pretende proteger.”

La Corte Suprema de Justicia a través de Sentencias: STL519-2015, STL7943 – 2017 y STL11552 – 2019, así como la Sentencia CSJ SL21280, 15 Sep 2009, reiterada en las sentencias CSJ STL13523-2014, CSJ STL3043-2017, CSJ STL7943-2017 y CSJ STL16770-2017 que se refirió al abuso de derecho de asociación sindical, así:

Sobre el particular cabe precisar que no se le puede dar validez a las actuaciones que se encuentran en contra del orden legal o que constituyen abusos del derecho de asociación, so pretexto de proteger el derecho mencionado, porque hacerlo es desnaturalizar el derecho mismo. Es por ello que se ha dicho que no surgen derechos, como el fuero sindical, de aquellos sindicatos creados abusando del derecho de asociación y con el único fin de buscar la protección foral injustificada, como por ejemplo en los casos de carrusel sindical (Sentencia T-215 de marzo 23 de 2006) o cuando se crean sindicatos en contra de las normas, sindicatos de empresa que no son de empresa o sindicatos de industria que no son de industria, por ejemplo, sindicatos de industria de trabajadores privados o de servidores públicos, los cuales no se encuadran en ninguna de las clases de sindicatos, por ser dicha calidad un género, con lo cual se pretende tener facilidad en la estrategia de abuso del derecho (...).

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 919- 2021 indicó lo siguiente al respecto de la teoría del abuso del derecho:

Ahora, debe destacarse que la jurisprudencia constitucional ha adocinado que la teoría del abuso del derecho supone que el titular de los derechos o facultades establecidos en el ordenamiento haga un uso de estos en forma contraria a sus fines, a su alcance y a la extensión permitida por el sistema jurídico, pues ello comporta un desbordamiento de los límites fijados en la Constitución o en la ley con independencia que ello conlleve un daño a terceros, pues «es la conducta de la extralimitación la que define al abuso del derecho mientras el daño le es meramente accidental» (SU- 631-2017); y en similar sentido lo ha determinado la jurisprudencia de esta Corporación (CSJ SI1983-2020).

La teoría del abuso del derecho que conduciría a sostener que el ordenamiento jurídico otorga derechos o prerrogativas a las personas bien sea naturales o jurídicas sin que estas se encuentren legitimadas de ninguna manera a hacer un ejercicio extralimitado, tiene su fundamento en el artículo 95 de la Carta Política de 1991, según el cual son deberes «respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios», y mantiene una relación directa con el principio de la buena fe contemplado en el artículo 83 superior y 55 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así, corresponde al juez del trabajo revisar en cada caso particular si los titulares de los derechos están efectuando un ejercicio indebido para lograr beneficios ajenos a los fines mismos que estos pretenden, pues, se reitera, solo las particularidades sustanciales permitirán determinar si hay o no abuso del derecho en un caso particular (CSJ SL, 1 mar. 2011, rad. 46175).

iv) Caso concreto

En el presente caso, no es objeto de debate que **i)** el actor ostenta la garantía foral en virtud del artículo 406 del Código Sustantivo de trabajo, **ii)**

así como tampoco la existencia de la Sindicato Nacional de Trabajadores de las Bebidas y Refrescos en Colombia - Sintrabecol; **iii)** que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 16 de agosto de 2007 en el cargo de auxiliar de inventario; **iv)** que Sintrabecol no tiene convención colectiva con Indega; **v)** que Sintrabecol le comunicó a la empresa el 20 de febrero de 2020 sobre la designación del demandante como miembro suplente de la Junta Directiva; **vi)** que después de esta notificación Indega no pidió permiso para despedir; y **vii)** desde enero de 2021 no le permite ingresar a la compañía.

En ese horizonte, la inconformidad de la alzada se circunscribe a señalar que no se configuró el abuso del derecho de asociación sindical, acusa de ilegal el despido del trabajador por lo que solicita que se reintegre y subsecuentemente reclama los salarios y prestaciones causados desde su retiro. Así las cosas, el problema jurídico deviene en determinar si hubo o no abuso del derecho de asociación sindical, y en caso de no verificarse, si procede el reintegro deprecado y el pago retroactivo de salarios y prestaciones que se hubiesen causado desde el despido.

El artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo establece lo siguiente:

ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL.
Están amparados por el fuero sindical:

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.

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

Se observa en el expediente (folios 43-52 del archivo 01Escrito Demanda) la constancia de notificación al empleador entre el 19 y 20 de febrero de 2020 y el depósito ante el Ministerio del Trabajo de modificación de la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas y Refrescos en Colombia – Sintrabecol, en el cual designan al demandante Jarit Meneses Bermudez como miembro suplente de dicha corporación.

También reposa en el expediente el Acta de la diligencia de Descargos del señor Jarit Meneses Bermudez del 4 de octubre de 2017, (Carpeta 26 AnexosContestación Archivo 6.2.14) que dio cuenta de que al demandante se le imputó haber allegado a la compañía unas incapacidades que faltaban a la verdad, conforme lo verificaron con la IPS Clínica de Occidente. Sobre este último punto se evidencia copia del correo electrónico en el cual el área jurídica de la Clínica de Occidente (Carpeta 26 AnexosContestación Archivo 6.2.9) señaló lo siguiente:

Roa Martinez, Diana Carolina

De:

Enviado el:

Para:

Asunto:

Asistente Dir. relaciones publicas <asisrelpublicas@clinicadeloccidente.com>

viernes, 29 de septiembre de 2017 04:41 p.m.

Roa Martinez, Diana Carolina

Re: Solicitud Validación Incapacidad Colaborador

Bogotá, 29 de Septiembre de 2017

Señores

COCA COLA FEMSA

Atn. SRA DIANA CAROLINA ROA

Especialista en Recursos Humanos

Asunto: VALIDACIÓN DE INCAPACIDADES

En atención a su solicitud, donde nos solicita la confirmación de incapacidad adjunta del Señor JARIT MENESES BERMUDEZ, identificado con cédula de ciudadanía número 72.188.188, nos permitimos informar:

1. Una vez revisados nuestro sistema y archivo interno, encontramos que el Señor JARIT MENESES BERMUDEZ, identificado con cédula de ciudadanía número 72.188.188, NO HA SIDO ATENDIDO en nuestras instalaciones el día señalado 02/08/2017 no aparece registro y/o evidencia alguna de consulta, ingreso y/o atención. Incapacidad FALSA.

1

Cualquier otro requerimiento con gusto lo atenderemos.
Cordialmente,

OFICINA JURIDICA
CLÍNICA DEL OCCIDENTE

También se encuentra en el plenario la decisión de terminación del contrato de trabajo del demandante del 4 de octubre de 2017, la cual quedó supeditada en su efectividad a que se tuviese decisión judicial que autorizase su despido (Carpeta 26 AnexosContestación Archivo 6.2.18) así:



Se pudo evidenciar que su comportamiento atentó flagrantemente contra lo dispuesto en las normas internas de la Compañía y contra una disposición legal al haber presentado ante la Compañía una incapacidad médica y una hoja de procedimientos médicos con el fin de justificar su ausencia los días 2, 3 y 4 de agosto de 2017, información que fue rechazada por la Entidad de Salud a la cual Usted asegura haberse presentado.

Fue puesto en conocimiento de la Compañía que los documentos presentados por usted para justificar su ausencia los días 2, 3 y 4 de agosto no fueron avalados por su la entidad de Salud de acuerdo a lo siguiente:

- i) La Oficina Jurídica de la Clínica del Occidente en comunicación del 29 de septiembre de 2017 informa que usted no ha sido atendido en las instalaciones de la Clínica el día 2 de agosto de 2017.
- ii) La Oficina Jurídica de la Clínica del Occidente en comunicación del 29 de septiembre de 2017 invalida la incapacidad presentada por usted para justificar su ausencia los días 2, 3 y 4 de agosto de 2017.

En virtud a los graves hechos relatados anteriormente, Usted fue citado en la oportunidad correspondiente y rindió diligencia de descargos el día 4 de octubre de 2017. Se procedió posteriormente a citar a la Organización Sindical a la cual usted se encuentra afiliado para que se reunieran con el Gerente de la Planta, dando con esto cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

De la diligencia de descargos realizada así como una vez analizados los soportes documentales nos permitimos concluir que su conducta constituye un incumplimiento grave a sus obligaciones emanadas del contrato laboral que tiene suscrito con INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A.

Las situaciones antes enunciadas, representan que Usted omitió la verdad al haber presentado documentos supuestamente emanados de la entidad médica, Clínica del Occidente, donde los documentos emitidos por la clínica tales como incapacidad médica y hoja de procedimientos médicos no corresponden a los utilizados por dicha entidad, lo que indica que los



INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A.

NIT. 890.903.858-7

documentos presentados han sido alterados con el fin de obtener un beneficio particular ante la Compañía.

En este orden de ideas, las manifestaciones por Usted planteadas en la diligencia de descargos, no son de recibo, ya que resulta evidente de las pruebas obrantes en el proceso, corroboran que Usted presentó documentos que no corresponden a la realidad.

Conforme a lo expuesto, la Compañía se permite notificarle la terminación de su contrato de trabajo al concluir que Usted violó gravemente las obligaciones dispuestas en el artículo 66 del Reglamento Interno de la Compañía y prohibiciones de orden legal, reglamentario y contractual, conforme a lo establecido en el numeral 2º del literal a) del Artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 y las obligaciones generales de su contrato de trabajo entre las que están actuar de buena fe en el desarrollo del mismo, decisión que como ya se había indicado, se hará efectiva al momento de estar ejecutoriada la sentencia que autorice el levantamiento de fuero sindical del que usted goza.

Cordialmente,

FERNANDO ANGULO
Jefe de Recursos Humanos
INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A.

06-10-17
Hago constar
que nunca vió
documento ni
fui a una clínica
a que me atendiera
por que estaba enfermo
me dan una incapacidad
y formula
Además no me dieron
la oportunidad de estar
con mis representantes
del sindicato
los 805
JTB

En el plenario también reposa la Sentencia de segunda instancia proferida por éste Tribunal en el proceso de Levantamiento de Fuero Sindical del 11 de febrero de 2020, en el trámite de radicado 11001310501420170073403, (Carpeta 26 AnexosContestación Archivo 6.2.24) en el cual esta corporación resolvió autorizar el levantamiento del fuero sindical del señor Jarit Meneses Bermudez y permitir su despido, esencialmente por el siguiente razonamiento:

Así, del recuento factico y probatorio, se logra concluir de la respuesta expedida por la Clínica del Occidente, folio 761, que en efecto el señor JARIT MENESES BERMÚDEZ para el día 2 de agosto de 2017 nunca presentó asistencia a ese ente de salud y, por lo tanto, no se le podía haber expedido incapacidad médica a su favor, evidenciándose cómo la misma clínica resalta la carencia de veracidad y la falsedad en lo incluido allí.

Razón por la cual, al presentarse tal documentación al patronal INDEGA S.A. para efectos de justificar su falta de comparecencia a sus labores los días 2 a 4 de agosto 2017, se construye aquella justa causa para la terminación del contrato de trabajo relatada en líneas anteriores, con tal gravedad que impide buscar algún tipo de eximente, el que, suma indicar, ni siquiera fue expuesto por MENESES

BERMUDEZ. Circunstancia que avala la revocatoria del fallo de instancia y, con ello, el levantamiento del fuero sindical del demandado.

La parte resolutive de la señalada decisión de esta corporación fue la siguiente que vale la pena extraer:

R E S U E L V E

PRIMERO.- REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Catorce (14) Laboral del Circuito de esta ciudad en audiencia pública celebrada el 5 de noviembre de 2020, en este proceso especial de fuero sindical – permiso para despedir –, para en su lugar, **ORDENAR** el levantamiento del fuero sindical que goza **JARIT MENESES BERMUDEZ** y en consecuencia **AUTORIZAR** a **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. – INDEGA S.A.** para terminar el contrato de trabajo de **JARIT MENESES BERMUDEZ**, acorde con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS. Se revoca la condena en costas impuesta por el *A quo*, para que en su lugar lo estén a cargo de la parte demandada. En esta segunda instancia sin costas dado el resultado de la alzada.

Así mismo se verifica que, posterior a la decisión precitada en el expediente se observa un Incidente de Nulidad interpuesto por el apoderado del demandante en contra del fallo y la resolución de este trámite incidental del 7 de abril de 2021 (Carpeta 26 AnexosContestación Archivo 6.2.26 y Archivo 6.2.27, respectivamente).

En el interrogatorio de parte practicado al demandante Jarit Meneses Bermudez, éste expresó que *“como coca cola me levantaba el fuero por cualquier cosita, pues yo estaba afiliado a Sintrabecol y Sintraindega, pues igual en coca cola hay x cantidad de sindicatos y uno se afilia al sindicato en que uno crea que pueda estar”* (Después del minuto 47:11 audiencia de pruebas). En la misma diligencia afirmó que para el 2017 se encontraba afiliado a Sintrapacol y Sintraindega, y que a Sintrabecol se afilió desde el 2020. Afirma que hacía parte de los 3 sindicatos (Sintraindega, Sintrabecol y Sintrapacol), y que era secretario en la junta directiva del último y como suplente del segundo.

En ese horizonte, se observa que en proceso especial de levantamiento del fuero sindical que fue definido en segunda instancia por esta corporación bajo el radicado 11001310501420170073403 en sentencia del 11 de diciembre de 2020, se encontró verificada la justa causa imputable al

trabajador Jarit Meneses Bermudez para terminar el contrato de trabajo, pues se evidenció en el plenario que eran falsas y carentes de veracidad las incapacidades médicas presentadas por el mismo ante la compañía el 2 de agosto de 2017, tal y como acreditó la Clínica de Occidente.

Así las cosas, se encuentra que ante la justa causa que se le imputó al trabajador la compañía adelantó y agotó la solicitud de levantamiento de fuero sindical y la autorización para despedirlo, dándose la condición para hacer efectiva la terminación del contrato laboral que le fue notificada desde el 4 de octubre de 2017.

Ahora bien, la Sala encuentra que en el trámite de dicho proceso, el demandante se afilió a otra organización sindical y allí fue elegido como suplente en la Junta Directiva, sin embargo, dicha nueva vinculación y elección como directiva sindical no enerva la justa causa que ya había verificado éste Juez Colegiado del Trabajo, pues de lo contrario se estaría alterando la inmutabilidad de la decisión judicial de dicho proceso, o la tornaría inane en el ordenamiento jurídico, afectando la cláusula general del Estado Social de Derecho y la seguridad jurídica, la confianza legítima, la legalidad y la buena fe que se desprende de las decisiones proferidas por los operadores judiciales.

Para la Sala si se observa en la conducta desplegada por el demandante Jarit Meneses Bermudez y de la organización Sintrabecol, una intención dirigida a la elección del primero en la Junta Directiva de esta última para otorgarle una garantía foral que lo protegiese de los levantamientos que hacía la compañía, en consideración del demandante, *-por cualquier cosita*. Así mismo, la Sala encuentra que el apoderado del demandante intentó la nulidad del proceso, una vez que ya se había emitido la sentencia que definió ordenar el levantamiento del fuero y autorizar el despido, sin que obtuviese un resultado favorable a esa intención.

La Sala considera que las actuaciones realizadas por el trabajador Jarit Meneses Bermudez, toleradas por la aquiescencia de Sintrabecol, estaban encaminadas a que el primero como beneficiario subjetivo de la garantía foral de la que es titular principal el sindicato, se afincara en su cargo y no

pudiese ser despedido, aun cuando se emitiese una decisión judicial que resolviese la justa causa que le fue imputada y verificada en el proceso No. 14 2017 00734 03. Con tales comportamientos se buscaba impedir a toda costa que el trabajador fuese despedido, aún cuando mediasen razones legítimas y previstas en el ordenamiento jurídico para su legal y justa desvinculación.

Tampoco se quiere pasar por alto que tanto la jurisprudencia como el Derecho Internacional del Trabajo han reconocido claramente la importancia que tiene el derecho de asociación sindical contenido en el artículo 39 constitucional, en armonía con los convenios 87 y 98 de la OIT, que supone la potestad de los trabajadores de integrar y constituir sindicatos y asociaciones, sin intervención del Estado, así como la de hacerse elegir como representantes de los trabajadores y tener garantías forales por ello, no obstante, debe dejarse en claro que la autonomía de la que está revestida la organización sindical no puede conducir a su abuso, ni a la extralimitación de las leyes laborales, menos cuando se utiliza con el propósito de desconocer o burlar normas de orden público ni decisiones judiciales que se emiten en derecho para definir si ha debido levantarse el fuero de un trabajador a quien se le verificó haber configurado una justa causa para ser despedido.

Tales usos extralimitados, contrarios a sus finalidades esenciales del derecho de asociación sindical, aun en su autonomía y libertad, no se compadece con los fines expresados en el artículo 1º del CST., en procura de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre trabajadores y empleadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, razón por la cual no es dable darle validez y tolerar que permanezcan en el ordenamiento jurídico aquellas actuaciones que se encuentran en contradicción de éste, como lo es, el uso abusivo del derecho de asociación sindical y el fuero sindical que se desprende de él. El artículo 95 constitucional dispone que todas las personas, indistintamente de si son naturales o jurídicas, deben respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios.

También es deber del operador judicial hacer respetar las decisiones que los jueces han tomado en derecho, y no hacerlas inocuas, pues ello generaría una violación del principio, derecho fundamental y valor constitucional del Debido Proceso.

Los anteriores postulados no contradicen los Convenios n.º 87 y 98 de la OIT, como quiera que se respeta y garantiza la libertad sindical y la protección al derecho de sindicalización. Nótese como esos instrumentos internacionales contemplan dentro de su componente normativo una regla similar a la del artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, la prohibición de despido cuando se posee la garantía de fuero sindical. Veamos:

ARTICULO 405. DEFINICION. <Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo."

"Artículo 1 Convención n.º 98: 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(...) (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

En ese orden de ideas, la decisión de dar por terminado un contrato de trabajo por encontrarse configurada una justa causa para ser despedido, no trasgrede los convenios antes referidos de la OIT, pues se está en presencia de una causa prevista en la ley que de ser verificada por el juez del trabajo dio lugar a que se ordenara el levantamiento del fuero y se autorizara el despido del mismo.

Además, aunque el apoderado del demandante arguya que no se puede configurar un abuso del derecho en el presente caso porque el titular del fuero es la organización sindical y no el trabajador, y en ese sentido, considere que no puede abusar del derecho quien no es su titular, esta Sala debe advertir que:

- i) en el presente caso se encuentra que el abuso del derecho se configuró por las conductas activas y pasivas desplegadas tanto por la Organización Sindical Sintrabecol, como por el trabajador Jarit Meneses Bermudez quien, conocedor de la terminación del contrato de trabajo de octubre de 2017 y del proceso de levantamiento de fuero sindical que se seguía en su contra (Rad.1100131050 14 2017 00734), se afilió y se eligió en la Junta Directiva de la primera;
- ii) en una aplicación del principio constitucional del trabajo de la primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 53 superior, aunque el titular de la garantía foral sea primigeniamente el sindicato y secundariamente el trabajador designado en la junta directiva, también es cierto que materialmente quien se beneficia de la protección especial propia del derecho colectivo, es subjetiva e individualmente el trabajador, respecto de quien se restringe la potestad del empleador de despedirlo, brindándole una estabilidad laboral frente a la cual éste último debe pedir autorización al Juez del Trabajo para desvincularlo;
- iii) se evidenciaron por la Sala, unos usos abusivos del derecho de asociación sindical y el fuero sindical que se desprende de este, con los cuales, extralimitando sus propósitos, contrariando sus fines y desviando su naturaleza, en la práctica lo que se buscaba por parte del trabajador era anclarse al empleo aunque mediasen razones en derecho que justificaran legítimamente su despido, buscando además que fuese inocua la administración de justicia que ya estaba estudiando el caso del demandante, y quien acertadamente concluyó que habían razones más que suficientes para ordenar el levantamiento del fuero sindical y autorizar su despido.

Con todo la Sala encuentra que esta corporación ya había resuelto levantar el fuero sindical y autorizar el despido del trabajador en sentencia del 11 de diciembre de 2020, dándose la condición para que se hiciese efectiva la terminación del contrato laboral del 4 de octubre de 2017. En tal sentido, se debe respetarse esa providencia que encontró sustentado en derecho que se había configurado por parte del trabajador una justa causa

para ser despedido. Así las cosas, no se encuentra yerro alguno en la interpretación de la juzgadora de primera instancia.

Se insiste en que, una conclusión distinta a la aquí planteada haría inocua la decisión judicial en firme de este Tribunal y sería abiertamente contraria a derecho, al tolerar el abuso del derecho de asociación sindical.

En consecuencia, la Sala confirmará la decisión de la juez de primer grado.

Sin costas en esta instancia, ante su no causación.

VII. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 1ro de marzo de 2024, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



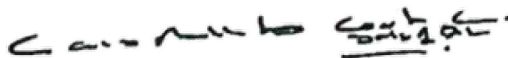
CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ

Magistrada

DIANA MARCELA CAMACHO FERNANDEZ

Magistrada

(Se acepta impedimento)



CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR

Magistrado