



República de Colombia  
Tribunal Superior de Bogotá  
Sala Laboral

**LORENZO TORRES RUSSY**  
**Magistrado Ponente**

**PROCESO ESPECIAL FUERO SINDICAL PROMOVIDO POR  
MARÍA FERNANDA ROJAS RUIZ CONTRA ITAÚ  
CORPBANCA COLOMBIA S.A. VINCULADO SINDICATO  
NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS - SINAEB**

**RADICADO: 11001 3105 004 2023 00156 01**

Bogotá D. C., Primero (8) de noviembre dos mil veintitrés  
(2023).

**SENTENCIA**

La Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, procede a resolver el recurso de apelación presentado por la apoderada de la parte actora contra la sentencia emitida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá D.C., el 8 de septiembre de 2023. En la sentencia de primera instancia se absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones formuladas.

El recurso de apelación tiene por objeto que se revoque la decisión, se aplique la protección de fuero sindical y se accedan a las pretensiones formuladas.

## **I. ANTECEDENTES**

La actora formuló demanda con el objeto que se declarara que entre ella y el Banco Itaú CorpBanca Colombia S.A., existió un contrato de trabajo desde el 1° de agosto de 2014 hasta el 6 de febrero de 2023, así como que gozaba de la garantía de fuero sindical en el cargo de tesorera de la seccional Bogotá de la organización sindical SINAEB al momento de ser despedida, en consecuencia, se ordenara su reintegro al mismo cargo o de igual categoría y se le efectuara el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes al SGSS, aumentos salariales, beneficios convencionales y a las costas del proceso.

Fundamentó sus pretensiones, en síntesis y para lo que interesa al proceso, en que se vinculó con la empresa Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A., para desempeñar el cargo de auxiliar contact center, devengando la suma mensual de \$3.333.303; que se encontraba afiliada a la organización sindical SINAEB, siendo elegida en el cargo de tesorera el 22 de enero de 2023; que tal designación le fue comunicada al banco en esa misma fecha; que fue citada a rendir descargos el 19 de enero de 2023; que rindió descargos el 23 de enero de 2023 y que le fue comunicado el despido el 6 de febrero de 2023, fecha en que también le manifestó a la demandada que no podía ser despedida por gozar de fuero sindical.

## II. CONTESTACIÓN DEMANDA

El **Banco Itaú CorpBanca Colombia S.A.**, contestó oponiéndose a las pretensiones, aceptó algunos hechos, negó otros y refirió que no le constaban los restantes. El fundamento fáctico y legal de su oposición radicó en que la garantía foral nunca existió por cuanto el supuesto acto de elección de la demandante no es otra cosa que un ejercicio abusivo del derecho de asociación sindical, luego carece de eficacia y por tanto era inoponible a la empresa empleadora, asimismo, señaló que la terminación unilateral y justificada del contrato de trabajo cobró plena eficacia y no podía ser destruido por un acto abiertamente abusivo y que no logró radicar en cabeza de la demandante la garantía foral que aducía como base de sus pedimentos. Propuso las excepciones de mérito que denominó: abuso del derecho y mala fe, inexistencia del fuero sindical y de la obligación de reintegro, prescripción, compensación y buena fe.

La organización sindical **SINAEB**, no se presentó a la audiencia de que trata el artículo 114 del C.P.T y S.S.

## III. DECISIÓN DEL JUZGADO

En audiencia del 8 de septiembre de 2023, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá, D.C., resolvió:

**“PRIMERO:** ABSOLVER a la demandada de cada una de las pretensiones incoadas en su contra.

**SEGUNDO:** El Despacho queda relevado del estudio de las excepciones propuestas.

**TERCERO:** *CONCEDER el grado jurisdiccional de consulta en favor de la demandante en caso de no ser apelada esta decisión.*

**CUARTO:** *CONDENAR en costas a la demandante. Fijense las agencias en derecho en la suma de ½ salario mínimo legal mensual vigente.*

Como fundamento de su decisión el juzgado señaló, que en este caso se estaba en presencia de un abuso del derecho pues así podía colegirse de lo enunciado por la demandante en el interrogatorio de parte y de las conductas desplegadas por la extrabajadora durante el proceso disciplinario, señalando que en el caso particular si bien la demandante era parte de la junta directiva de la organización sindical SINAEB, la comunicación de su designación y/o elección como directiva sindical –tesorera- se efectuó a la empresa con posterioridad a los hechos que suscitaron el despido e incluso a la diligencia de descargos rendida por la trabajadora.

#### **IV. RECURSO DE APELACION**

La apoderada de la parte actora presentó recurso de apelación contra la sentencia, sustentando en la alzada y en sus demás argumentaciones, en síntesis, lo siguiente:

Que no estaba de acuerdo con la decisión pues a pesar que se reconoció que la demandante tenía fuero sindical en la empresa demandada en tanto este se había notificado previamente al despido, se estableció que había una justa causa que se determinaba a la fecha de los hechos pero no se mencionó nada acerca de la terminación del contrato de trabajo; acto seguido señaló, que el fuero sindical era una figura jurídica para proteger a los trabajadores en el ejercicio de su actividad sindical, a la Junta Directiva o a una

determinada organización sindical y las acciones que no tenían fuero sindical eran señaladas en forma taxativa en el artículo 411 del C.S.T. (SIC), sin que dentro de este asunto se verificara alguna de las especificadas en la norma y sin que se hubiese mencionado alguna para absolver a la demandada .

Igualmente, señaló que en este caso lo relacionado con el conocimiento de la empresa sobre la afiliación de la demandante al sindicato si quedó probada, siendo esto lo que era objeto del litigio, en donde el despacho al imponer supuesto facticos hipotéticos desde la fijación del mismo puso en peligro la interpretación de los procesos de fuero sindical, aludiendo que la actora en el interrogatorio de parte contrario a lo que afirmaba el juez desde el mes de diciembre confesó que estaba buscando una organización sindical que la sosteniera en su protección de derechos laborales sin que se le pudiera dar una interpretación de abuso del derecho y llevarlo a colación cuando solo se estaba hablando de si realmente tenía o no tenía fuero sindical al momento del despido, no al momento en que se constituyeron los hechos con los que la parte demandada sustenta los argumentos de abuso de derecho, enfatizando que en la sentencia T 029 – 2004, se señaló de manera clara y expresa todas las directrices de la competencia del juez laboral para resolver estos casos.

Por lo anterior, concluyó que había errado el despacho por cuanto dentro de los argumentos para no condenar a la empresa demandada se habló de la legalidad del despido cuando lo que debía establecerse era si se tenía o no tenía fuero al momento del despido, siendo que se reiteró que si

había fuero sindical ya que si estaba notificada la empresa demandada, por lo que no entendía porque no se fallaba a favor.

## V. CONSIDERACIONES

De acuerdo con lo previsto en el artículo 66 A del Código Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social, la Sala estudiará si en este caso resultaba procedente considerar que la actora estaba amparada por fuero sindical, evento en el cual se analizaría si resultaba procedente su reinstalación al cargo que ejecutaba con anterioridad al 6 de febrero de 2023 y las demás pretensiones derivadas de ello.

En el presente asunto, no existe controversia sobre los siguientes puntos: i) que entre el Banco Itaú CorpBanca Colombia S.A. y la señora María Fernanda Rojas Ruiz, existió un contrato de trabajo a término indefinido durante el periodo comprendido entre el 1° de agosto de 2014 y el 6 de febrero de 2023; ii) que en virtud del contrato antes mencionado la señora Rojas Ruiz, se desempeñó como auxiliar contact center y iii) que el contrato de trabajo celebrado entre las partes fue terminado por el banco demandado, el 6 de febrero de 2023, con sustento en una justa causa.

Precisado lo anterior, resulta pertinente acudir a la norma que consagra el fuero sindical a efectos de establecer como se contempla el mismo y las prerrogativas que este concede, así se tiene que el **artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo** (modificado por el artículo 1o. del Decreto Legislativo 204 de 1957), dispone:

“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.**” (Subrayas y negritas fuera de texto).

De conformidad con la norma citada se tiene que el fuero sindical comprende la garantía para algunos trabajadores de no ser despedidos sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo, debiéndose tener en cuenta en todo caso que esta garantía no ha sido concebida para la protección de derechos individuales sino que busca el amparo del derecho de asociación sindical, tal y como se ha determinado por la Corte Constitucional en Sentencia C-240 del 15 de marzo de 2015 y en esa medida de manera secundaria se generan protecciones individuales en el caso de los representantes sindicales bajo el entendido que con ello se protege la libertad de acción de los sindicatos.

Para acreditar la condición de aforada de la trabajadora y beneficia de las prerrogativas del fuero sindical, se allegaron comunicaciones tales como la radicada en el Banco Itaú, el 23 de enero de 2023, en donde se realizó la notificación de fueros y cargos de la junta directiva de la organización sindical SINAEB y se informó sobre la designación de la demandante como tesorera; igualmente, se allegó la constancia de registro de modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de SINAEB Seccional Bogotá, efectuada ante el Ministerio de Trabajo, el 26 de enero de 2023, las cuales en principio acreditarían la existencia del fuero sindical en cabeza de la actora, en forma previa a la terminación del contrato realizada

por el Banco el 6 de febrero de 2023, en los términos del literal c del artículo 406 del C.S.T. (Modif. art. 12 L. 584 de 2000).

Sin embargo, la configuración de la justa causa proviene de hechos previos a su designación en la junta directiva de SINAEB, que originaron la apertura de un proceso disciplinario por parte del banco demandando, los cuales tuvieron ocurrencia el 10 de enero de 2023 (los que fueron conocidos por la Vicepresidencia de Gestión Humana de Itaú el 12 de enero de 2023), como se detalló en la citación a descargos remitida el 19 de enero de 2023, en donde se le informaron los hechos, pruebas y presuntos incumplimientos en los que había incurrido, fijándose el 23 de enero de 2023 a las 9:00 am para escuchar la versión de la actora; debiéndose en este punto destacar que la conducta objeto de reproche fue de conocimiento de varias áreas del contact center del banco hasta escalar a gestión humana como se desprende del testimonio rendido por el señor Pablo Esteven Pava, quien manifestó trabajar en el Contact center y tener bajo su cargo al área de servicio por los impactos de la situación.

Igualmente, se advierte que llegada la fecha y hora mencionada se adelantó la diligencia en compañía de 2 representantes de la organización sindical ADEBAN, organización sindical que era a la que la actora venía afiliada desde diciembre de 2021 y por la que se le veían efectuando los descuentos de cuota sindical conforme dan cuenta los históricos de nómina allegados por la demandada.

Al analizar en conjunto las situaciones expuestas y las pruebas allegadas, se evidencia que una vez desplegada la

conducta que merece reproche y que la misma ya era de conocimiento de la vicepresidencia de Gestión Humana del Banco, la actora empezó realizar acciones tales como afiliarse a varias organizaciones sindicales, en este caso a SINAEB y ANESFICOF, el 16 de enero de 2023 (radicados en el banco el 23 de enero de 2023).

Nótese además como en el interrogatorio de parte absuelto, la demandante reconoció que nunca fue directiva de la organización sindical ADEBAN y que nunca solicitó la garantía de fuero sindical porque ellos ponían mucho problema para ello y si bien relató que a finales del mes de diciembre busco la posibilidad de cambiarse de la organización sindical porque ADEBAN tenía bastantes quejas, aludió que había sido por uno de sus compañeros afiliado a SINAEB, por quien tuvo conocimiento que desde que la persona se afiliaba a ese sindicato podía aplicar al proceso para obtener el fuero sindical, dejando así expuesta en forma tácita la intencionalidad de su afiliación.

También debe decirse que encuentra extraño esta Sala que a pocos días de la afiliación de la actora al sindicato, la misma hubiese sido nombrada como tesorera en SINAEB Seccional Bogotá, lo que ocupa una especial atención en tanto no se trataba de una subdirectiva reciente ya que la fecha de su registro era del 27 de marzo de 2018, conforme se desprende de la constancia expedida por el Ministerio del Trabajo que fue allegada; además tal nombramiento o designación tampoco es consecuente con lo manifestado por la actora en el interrogatorio de parte vertido, en donde quedó en evidencia que desconocía aspectos trascendentales para su designación

como lo eran la cantidad de afiliados, los requisitos para ser miembro de la junta directiva y el periodo estatutario de sus directivos y subdirectivos, entre otros.

Adicionalmente, al preguntársele a la demandante en el interrogatorio de parte porque razón no asistió en compañía de SINAEB (que era la organización sindical por la que se tenía el fuero) sino con ADEBAN, dio a entender que ello sucedió por razones de fecha de corte de novedades, sin embargo, tal argumento solo sería justificable para temas como el descuento de cuota sindical pero no para el acompañamiento a la diligencia de descargos, conducta que permite concluir que para el momento en que fueron rendidos los descargos, no había certeza respecto a la designación de la actora, pues aunque de las documentales allegadas se alude que la asamblea fue efectuada el 22 de enero de 2023, no se acompañó la misma a la comunicación de notificación de fueros y notificación de cargos de la junta directiva radicada el 23 de enero de 2023.

Todo el anterior despliegue, demuestra que la intencionalidad de la señora María Fernanda Rojas Ruiz, con la afiliación a SINAEB, fue obtener la protección de fuero sindical para evitar ser despedida, aspecto que desborda las finalidades para las cuales fue concebido el derecho de asociado sindical y por tanto acarrea un abuso del derecho.

Sobre el particular, conviene recordar que nuestro órgano de cierre en sentencia SL415-2021, señaló lo siguiente:

(...)

*Ahora, debe destacarse que la jurisprudencia constitucional ha adoctrinado 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 SL1983-2020).*

*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).*

*(...)*”

En consecuencia, no es aceptable que en este caso se reconozca la protección del fuero sindical otorgado a la actora, pues se reitera que las actuaciones desplegadas por la misma evidenciaron un ejercicio indebido del mismo bajo el pretexto de proteger el derecho de asociación sindical, razones por las cuales se procederá a confirmar la decisión de primera instancia.

Costas en esta instancia a cargo de la demandante.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá D.C., de fecha 8 de septiembre de 2023, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo de la demandante.

Esta decisión se notificará por edicto.

Los Magistrados,

  
**LORENZO TORRES FUSSY**

  
**MARLENY RUEDA OLARTE**

SALVO VOTO

  
**MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO**

**AUTO**

El magistrado sustanciador fija en esta instancia las agencias en derecho por valor de \$200.000, inclúyanse en la

liquidación de conformidad con lo establecido en el artículo 366 del C.G.P.

  
**LORENZO TORRES RUSSY**