



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

Reclamos, nombramiento que fue debidamente notificado a la CTC, por lo que al momento de la finalización de su contrato de trabajo se encontraba cobijada por fuero sindical, de allí que no haya existido solución de continuidad en la prestación de sus servicios.

Por consiguiente, se condene a la CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA – CTC a reintegrarla al cargo que venía desempeñando o uno de mejores condiciones, junto con el pago de los salarios dejados de percibir y sus incrementos legales y extralegales, así como la cancelación de prestaciones sociales a partir de la fecha de su despido y en lo sucesivo hasta que se efectivice su reintegro, entrega de dotaciones desde la fecha del despido, indexación, lo que resulte probado de manera *ultra y extra petita* y costas procesales.

1.2 SUPUESTO FÁCTICO:

En respaldo de sus pretensiones, indicó que se vinculó laboralmente con la CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA – CTC mediante contrato de trabajo a término fijo de un año y tres meses a partir del 4 de febrero de 2003, con la finalidad de desempeñar el cargo de Secretaria en la Presidencia del Sindicato, lo cual ocurrió hasta el mes de junio de esa misma anualidad, por cuanto en el mes de junio asumió el cargo de Secretaria General hasta el mes de diciembre de 2009 y, a partir del mes de enero de 2010, nuevamente asumió las funciones de Secretaria de Presidencia hasta la fecha del finiquito laboral, momento en el que devengó como última retribución salarial la suma de \$2.800.000.

Que durante la permanencia al servicio de la encartada, desempeñó sus funciones con responsabilidad y dedicación. Refirió que dentro del ámbito sindical, opera legalmente el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y SOCIALES – SINTRAONGS, organización sindical legalmente constituida y a la cual se afilió, cumpliendo con los estatutos de la pasiva.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

Manifestó que, con ocasión de lo anterior, fue elegida en la Comisión de Reclamos Sindical en representación de la CTC el 26 de septiembre de 2022, lo que conllevó a que SINTRAONGS notificara a la CTC sobre dicho nombramiento en la misma calenda.

Adujo que la CTC el 12 de diciembre de 2022, decidió finalizar su contrato de trabajo sin justa causa a partir del 15 de diciembre de esa misma anualidad, desconociendo el fuero sindical que la cobijaba y sin previo permiso de la autoridad judicial.

1.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

En audiencia llevada a cabo el día 26 de abril de 2023, la parte demandada CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA – CTC contestó la demanda aceptando primeramente lo concerniente a la relación laboral existente con la demandante señora YOLANDA RUBIO ROBAYO por el periodo comprendido entre el 4 de febrero de 2003 y el 15 de diciembre de esa misma anualidad.

Arguyó no tener conocimiento al momento de la terminación del contrato de trabajo sobre la afiliación de la demandante al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y SOCIALES – SINTRAONGS, precisando que de conformidad con el Vigésimo Octavo Congreso Nacional del Trabajo que se llevó a cabo en la ciudad de Bucaramanga durante el 19 y el 24 de septiembre de 2022, se realizó el proceso democrático de la Junta Directiva de la CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA – CTC, específicamente el 22 de septiembre de esa anualidad, quedando como presidente el señor JHON JAIRO CAIDEDO VILLEGAS, situación que era conocida por parte de la actora.

Por tal razón, resulta extraño que la notificación de afiliación y asignación de la comisión de reclamos de la demandante haya sido realizada al señor LUIS



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

MIGUEL MORANTES, y no al presidente actual que lo es JHON JAIRO CAICEDO VILLEGAS.

Refirió que al momento de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa de la actora le fue cancelada la correspondiente sanción por despido sin justa causa, reiterando la falta de notificación de la garantía de fuero sindical de la demandante al ser parte de la Comisión de Reclamos de SINTRAONGS, de allí que no fuese oponible.

Formuló como medios exceptivos los denominados prescripción, inexistencia del fuero sindical por indebida notificación, abuso del derecho de asociación, cobro de lo debido, pago, buena fe y declaratoria de otras excepciones.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

El Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Bogotá en sentencia proferida el 10 de mayo de 2023 absolvió a la demandada CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA – CTC de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra, declarando probadas las excepciones de inexistencia de fuero por indebida notificación y abuso del derecho.

Para arribar a dicha conclusión, el operador de instancia indicó no ser objeto de reproche que entre la demandante señora JOHANA RUBIO ROBAYO y la demandada CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA – CTC existió un contrato de trabajo que perduró en el tiempo por el periodo comprendido entre el 4 de febrero de 2003 y el 15 de diciembre de 2022, donde la actora se desempeñó como Secretaria de Presidencia, devengando como última retribución salarial mensual la suma de \$2.180.000.

De otra parte, refirió que el fuero sindical y las personas quienes lo ostentan lo regulan los artículos 405, 406 del C.S.T., al igual que, teniendo en cuenta lo dispuesto en el numeral 2º del artículo 407 del mismo precepto normativo, el mismo determina que la designación de cualquier cambio debe notificarse a su empleador de forma prevista en los artículos 363 y 371, por lo que la



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

oponibilidad del fuero de cara al empleador se encuentra supeditada al cumplimiento efectivo de la notificación.

Que teniendo en cuenta el caudal probatorio acreditado, se aprecia que con el formulario de afiliación sindical y con el acta de reunión ordinaria del 26 de septiembre de 2022, se certificó que la demandante se afilió al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y SOCIALES – SINTRAONGS, siendo designada por dicha organización en la comisión de quejas y reclamos ante la CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA – CTC.

Bajo este escenario, arguyó que para que el fuero fuese oponible al empleador, era carga probatoria de la demandante acreditar la debida notificación, y adicionalmente no solo auscultar que fue designada por el sindicato SINTRAONGS al que se afilió por ser parte de la Comisión de Reclamos, sino también que hubiese sido elegida por todas las organizaciones sindicales presentes en la CTC.

Concluyó el *a-quo* entonces, que la CTC no fue notificada en debida forma de la designación de la demandante en la Comisión de Reclamos, como quiera que el señor JHON JAIRO CAICEDO es Presidente desde el 22 de septiembre de 2022, y el mensaje de datos por el cual señala la demandante que se surtió la notificación fue enviado a la dirección electrónica de LUIS MIGUEL MORANTES el 26 de septiembre de 2022, lo que da cuenta la falta de notificación al funcionario correspondiente de la CTC, ya que para el momento en que se designó como Presidente al referido señor JHON JAIRO CAICEDO la actora se encontraba allí presente y ostentaba el cargo de Secretaria de Presidencia, conociendo así cuáles eran los canales de notificación oficiales de la CTC.

De otra parte, adujo que en lo que atañe a la designación de la demandante como miembro de la Comisión Estatutaria de Reclamos ante la CTC, tal situación se encuentra acreditada dentro del plenario según acta del 26 de septiembre de 2022; a pesar de ello, no yace prueba dentro del plenario donde se demuestre que dicha designación hubiese sido llevada a cabo por todas las



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

organizaciones sindicales presentes en la CTC como así lo ha dispuesto la jurisprudencia emanada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Por último, señaló que el objetivo de la protección de fuero sindical es amparar el derecho colectivo sobre los intereses particulares del trabajador, aspecto que no se configuró en el presente asunto pues quedó demostrado por la Presidente de SINTRAONGS que el fin por la que se nombró en la comisión de reclamos fue evitar represalias por su empleador, lo que constituye un abuso del derecho.

III. RECURSO DE APELACIÓN:

Inconforme con la decisión la parte demandante la apeló. Argumentó en su alzada que el fallador de instancia se extralimitó por cuanto en el presente asunto no fue controversia la legalidad del acta de nombramiento en la comisión de reclamos, sino que únicamente lo que se debió analizar fue lo referente a la afiliación a una organización sindical, el fuero sindical y la debida notificación del mismo a su empleador, pues de lo contrario se estaría vulnerando el derecho de la autonomía sindical.

Que en lo que concierne a la notificación a la CTC sobre el nombramiento que se realizara en la comisión de reclamos, existe una indebida apreciación de las pruebas obrantes dentro del proceso, así como la incurrancia en una interpretación errada del artículo 363 del C.S.T., toda vez que se encuentra debidamente acreditada la notificación al empleador sobre su nombramiento y configuración del fuero sindical, ya que independientemente del cargo de Secretaria de Presidencia y la reunión del 22 de septiembre de 2022 donde se designó como nuevo Presidente de la CTC al señor JHON JAIRO CAICEDO, ese nombramiento para que cobrara efectos jurídicos debió ser registrado en el MINISTERIO DEL TRABAJO, siendo a partir de ese momento y no otro desde donde surte efectos jurídicos hacia terceros para ser oponible.

IV. CONSIDERACIONES:



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

a. Trámite de segunda instancia:

Dando alcance a lo dispuesto en el artículo 117 del C.P.T y la S.S, procede a dictar de plano la correspondiente sentencia en segunda instancia.

b. Problema jurídico:

Encontrándose reunidos los presupuestos procesales y sin encontrar causal de nulidad que invalide lo actuado, por metodología procesal en la resolución del caso *sub examine*, la Sala deberá auscultar si la aquí demandante goza de la garantía de fuero sindical, ello con la finalidad de adentrar de resultar próspero su reintegro y demás pretensiones de carácter condenatorio.

4.1 De la existencia del contrato de trabajo:

Sea lo primero indicar que no fue objeto de reproche que entre la aquí demandante señora YOHANA RUBIO ROBAYO y la demandada CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA – CTC existió un contrato de trabajo a término indefinido por el periodo comprendido entre el 4 de febrero de 2003 y el 15 de diciembre de 2022, el cual finalizó sin justa causa por la encartada, así como que la última retribución salarial de la actora ascendió a la suma de \$2.180.000, prueba de ello lo es la copia del contrato de trabajo, carta de finalización del vínculo contractual calendada el 12 de diciembre de 2022 y la certificación laboral expedida por la TC el mismo 15 de diciembre de esa anualidad (Fls. 9 a 11, 21 y 22 – PDF 01 ESCRITO DE DEMANDA y fl. 71 – PD 15 PRUEBAS ALLEGADAS EN AUDIENCIA).

4.2 De la existencia del sindicato y su afiliación:

Tampoco se discute la existencia de la Organización Sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y SOCIALES – SINTRAONGS según se advierte de la certificación emanada por el MINISTERIO DEL TRABAJO que da cuenta que su



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

constitución ocurrió el 6 de marzo de 2009, encontrándose su domicilio en Soacha, así como que en principio la demandante ostentaba la garantía de fuero sindical de conformidad con lo establecido en el literal d) del artículo 406 del C.S.T., por cuanto hace parte de la Comisión Estatutaria de Reclamos de dicho sindicato designada ante la CTC, según da cuenta el Acta suscrita por la Junta Directiva Nacional del mentado sindicato calendada el 26 de septiembre de 2022 (Fls. 17 a 18 – PDF 01 ESCRITO DE DEMANDA).

4.3 Condición de Aforada:

Ahora bien, es preciso acotar que el artículo 405 del C.S.T., denomina el fuero sindical como la garantía 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.

El literal d) del artículo 406 de la misma obra, determina el amparo del fuero sindical en lo que atañe a los miembros de la Comisión Estatutaria de Reclamos de la siguiente manera:

d) <Aparte tachado INEXEQUIBLE> 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. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.

Por su parte, el artículo 39 de la Carta Política consagra el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado y, por ello, los trabajadores privados como los públicos tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones sindicales, gozan del fuero y demás garantías necesarias para el cumplimiento de sus derechos laborales, situación que fue desarrollada por la Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 1993.



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

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

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

“(…) El fuero sindical en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos”, es decir, que tal como se dijo por la Corte en Sentencia C-710 de 1996, citada en la anteriormente mencionada, “para los trabajadores que gozan de fuero sindical, la protección se otorga en razón de su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización”.

4.4. De la oponibilidad del fuero sindical por parte del empleador:

Como ya se refirió, yace plena prueba que da cuenta que el 26 de septiembre de 2022, a la aquí demandante señora YOHANA RUBIO ROBAYO la Junta Directiva del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y SOCIALES – SINTRAONGS dispuso su nombramiento en la Comisión Estatutaria de Reclamos designada ante la CTC (Fls. 17 a 18 – PDF 01 ESCRITO DE DEMANDA).

Para tal efecto, pertinente resulta traer a colación lo dispuesto en el artículo 363 del C.S.T modificado por el artículo 43 de la Ley 50 de 1990, el cual es del siguiente tenor:



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

“Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o alcalde a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente”

Así las cosas, al tenor de la disposición normativa en cita, es claro que constituida una organización sindical, es obligación de los miembros notificar de su existencia al empleador, sin que dicha circunstancia tenga relevancia para la validez de la creación del sindicato, pues es con el acto de notificación que se puede materializar la garantía de fuero sindical que cobija tanto a fundadores como a los demás miembros que la ley cobija con dicha garantía, en este punto y para resolver las inconformidades planteadas por el apoderado recurrente, resulta oportuno traer a colación apartes de la sentencia C-465 de 2008:

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

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

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



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

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

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

Por todo lo anterior, se declarará la constitucionalidad de la norma acusada, pero sujeta a dos condiciones: (i) el Ministerio no puede negar la inscripción de los nuevos directivos sindicales, pues si él o el empleador consideran que hay motivos para denegar el registro deberán acudir a la justicia laboral para que así lo declare, y (ii) la garantía del fuero sindical para los nuevos directivos entra a operar inmediatamente después de que al Ministerio o al empleador le ha sido comunicada la designación. En consecuencia, la norma acusada es exequible en el entendido de que la comunicación al Ministerio acerca de los cambios en la junta directiva de un sindicato cumple exclusivamente funciones de publicidad, y de que el fuero sindical opera inmediatamente después de la primera comunicación” (Negrillas y subrayas fuera de texto).

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

“(iii) Síntesis del régimen de oponibilidad del fuero sindical

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



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

por la garantía foral bien sea porque la organización sindical se lo comunicó formalmente o porque así lo hizo el Ministerio de Trabajo.

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

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

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

El artículo 363 del C.S.T. relativo a la notificación de la constitución del sindicato y el artículo 371 del C.S.T. sobre la notificación de los cambios en la junta directiva del sindicato exigen: primero, que se comunique al inspector de trabajo y al empleador sobre la constitución o modificación en la composición de la junta directiva,



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

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

Y finalmente la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia STL 16635-2017, Radicación No. 48554 del 3 de octubre del 2017 señaló:

“Al respecto, el artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo de manera expresa dispone que «Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o alcalde a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente», no significando que la comunicación que deba hacerse al empleador sea requisito para la validez del acto de constitución de la organización sindical, sin embargo, dicha notificación cumple el principio de publicidad como parte del debido proceso que debe respetarse tanto para el trabajador aforado como para el empleador.

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

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

Ello implica que dicha declaración de voluntad colectiva produce sus efectos jurídicos entre las partes de la misma,



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

o sea, entre los fundadores del sindicato, a partir del momento de su emisión, como ocurre en general en el campo jurídico con las declaraciones de voluntad, en particular en materia de contratos.

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

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

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

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

para que sea oponible al empleador la condición de aforado de un trabajador, esta debe ser comunicada por escrito, por tanto, para el caso del empleador opera inmediatamente después de que tenido conocimiento y para el Ministerio del Trabajo surge la obligación de informar al empleador a efecto de que se surta la notificación de este, tal como lo precisó la Corte Constitucional en la sentencia C-465 -08 del 14 de mayo de 2008 al declarar condicionalmente exequible el artículo 371 del C.S.T., en el entendido que «desde la perspectiva del derecho constitucional de asociación y libertad sindical, la respuesta apropiada es que la protección foral opere desde que se efectúa la primera notificación. Ello, por cuanto en el caso de que el primer notificado hubiere sido el empleador éste adquiere desde el mismo momento de la comunicación la obligación de respetar el fuero sindical de los nuevos dirigentes. Y



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

porque, en el caso de que el primer notificado hubiera sido el Ministerio, éste adquiere la obligación de comunicar inmediatamente al empleador sobre la designación realizada», por lo que no se le puede imponer a la accionante una carga que no le corresponde, pues ello constituye una violación a la garantía constitucional del debido proceso.”

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

Bajo este escenario, la Sala puede colegir que según lo decidido por el operador de instancia, en efecto dentro del asunto de marras no yace prueba que evidencie la notificación a la CTC demandada de la garantía aforal ostentada por la demandante el 26 de septiembre de 2022 por parte del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y SOCIALES – SINTRAONGS, pues si bien obra documental expedida por la mentada SINTRAONGS ese mismo 26 de diciembre de 2022 con destino del Presidente de entonces de la demandada CTC señor LUIS MIGUEL MORANTES ALFONSO que advierte sobre el nombramiento de la demandante en la Comisión de Reclamos, esta no se encuentra revestida con constancia de notificación ya sea por correo electrónico o correo certificado como para exponerse (Fls. 17 a 18 – PDF 01 ESCRITO DE DEMANDA).

En primer lugar, debe precisarse que como lo probó la demandada CTC, tuvo un cambio de Junta Directiva el 22 de septiembre de 2022, es decir, días antes a la presunta notificación alegada por la demandante, donde a su vez se dispuso cambiar de Presidente para que ese cargo fuese ostentado por el señor JHON JAIRO ACEVEDO VILLEGAS, designación que se comunicó al MINISTERIO DEL TRABAJO el 29 de septiembre de 2022, de allí que se entendiera que el señor LUIS MIGUEL MORANTES ALFONSO no ostentara tal calidad (Fls. 2 a 36 – PDF PRUEBAS ALLEGADAS EN AUDIENCIA).



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

Por ello, a pesar de que el extremo accionante trajo a juicio el testimonio del anterior presidente de la CTA, señor LUIS MIGUEL MORANTES ALFONSO, quien indicó que su cargo lo desempeñó hasta aproximadamente el 27 de septiembre de 2022, así como que el 26 de septiembre de esa anualidad recibió a su correo personal la correspondiente comunicación de aforamiento de la señora YOHANA RUBIO ROBAYO, a juicio de la Sala su declaración no logra formar el convencimiento de la Sala, en tanto la comunicación debió haberse verificado en todo caso a los canales de la organización sindical, más aún cuando la accionante conocía del cambio de Junta Directiva del 22 de septiembre de 2022, esto es, con anterioridad a la supuesta notificación narrada por el testigo.

Adicionalmente, si bien la actora acreditó al plenario un acuse de recibo el 30 de septiembre de 2022 por parte del señor LUIS MIGUEL MORANTES sobre la presunta comunicación del fuero sindical desde la cuenta electrónica mimamorantes@yahoo.com (Fl. 5 - PDF 14 REFORMA DE DEMANDA), para esa data ya se había registrado por parte de la CTC el cambio de Junta Directiva donde se había elegido como nuevo presidente al señor JHON JAIRO ACEVEDO VILLEGAS, último que por demás no confesó en interrogatorio de parte haber recibido comunicación alguna sobre la afiliación aforal de la actora, por lo que no se puede asignar credibilidad a dicho acuse de recibo, máxime si no se aprecia ninguna fecha probable de la remisión de la comunicación.

Tampoco puede pasarse por alto que la demandante ostentó el cargo de Secretaria de la Presidencia, de allí que conociera cuáles eran los correos oficiales de la organización sindical demandada para recibir este tipo de notificación, y no a través de terceros, aspectos todos por los que se configura una falta de oponibilidad por parte del extremo demandado sobre el conocimiento de la garantía aforal deprecada por la demandante; circunstancia por la cual, la sentencia de primera instancia habrá de confirmarse.

Como consecuencia de lo anterior, al salir avante de confirmación el punto de la carencia de notificación al empleador sobre el fuero sindical alegado y que



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

conlleva a la absolución de lo perseguido por la señora YOHANA RUBIO ROBAYO, la Sala no se pronunciará sobre los demás puntos de inconformidad en el recurso de alzada, como es el hecho de la calificación del nombramiento realizado a la actora en la Comisión de Reclamos por el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y SOCIALES – SINTRAONGS el 26 de septiembre de 2023.

COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **LA SALA TERCERA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley;

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 10 de mayo de 2023 por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Bogotá, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva de la presente decisión.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante. Se fija como agencias en derecho la suma de \$500.000, a favor la parte demandada, las cuales deberán ser incluidas en la liquidación de costas, al tenor de lo consagrado en el artículo 366 del C.G.P.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO
Magistrado

LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ
Magistrado



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala de Decisión Laboral

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. W. González Zuluaga', written over a horizontal line.

JOSÉ WILLIAM GONZALEZ ZULUAGA
Magistrado