



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,

H A C E S A B E R:

Que el treinta y uno (31) de marzo dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-003-2023-00009-01 P.T. No. 20.301
NATURALEZA: FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE REINTEGRO
DEMANDANTE: MILDRET VARGAS SALAZAR y OTRO
DEMANDADO: BANCO COMPARTIR.
FECHA PROVIDENCIA: TREINTA Y UNO (31) DE MARZO DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida el 3 de febrero de 2023, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, para en su lugar, **DECLARAR** probada la excepción de mérito propuesta por la demandada denominada “*inexistencia de fuero*”, en consecuencia, se deberá **ABSOLVER** a MIBANCO S.A. de la totalidad de pretensiones formuladas en su contra por la demandante MILDRET VARGAS SALAZAR, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva. **SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia; Las costas de primera instancia, serán a cargo de la demandante, por lo que deberá el *a quo* fijar las agencias en derecho de primera instancia.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy trece (13) de abril de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy diecisiete (17) de abril de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA
SALA LABORAL**

**DAVID A. J. CORREA STEER
MAGISTRADO PONENTE**

**PROCESO ESPECIAL FUERO SINDICAL - ACCIÓN DE
REINTEGRO** promovido por **MILDRET VARGAS SALAZAR**
contra **BANCO DE LA MICROEMPRESA DE COLOMBIA S.A. -
MIBANCO S.A.**

EXP. 54001-31-05-003-2023-00009-01

P.I. 20301

San José de Cúcuta, treinta y uno (31) de marzo de dos mil
veintitrés (2023).

La Sala Laboral del Distrito Judicial de Cúcuta, integrada por
los Magistrados **JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA**, **NIDIAM
BELÉN QUINTERO GELVES** y **DAVID A. J. CORREA STEER**,
como Magistrado Ponente, atendiendo lo establecido en el
artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad
Social -modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001, y lo
reglado en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a

resolver los recursos de apelación formulados por el BANCO DE LA MICROEMPRESA DE COLOMBIA S.A. MIBANCO S.A., y la UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS -UNEB, contra la sentencia proferida el 3 de febrero de 2023, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

Pretendió la demandante, se declare que con la demandada BANCO DE LA MICROEMPRESA DE COLOMBIA S.A. - MIBANCO S.A., existió un contrato de trabajo que inició el 22 de febrero de 2008, y fue terminado de manera unilateral por el empleador el 18 de octubre de 2022, aun cuando se encontraba amparada por fuero sindical, en calidad de miembro activo de la Junta Directiva del Sindicato, UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS (UNEB) SUBDIRECTIVA CÚCUTA; en consecuencia, solicitó el reintegro al cargo que venía desempeñando, junto con el pago de salarios, vacaciones, prestaciones sociales dejadas de percibir, aportes al sistema de seguridad social integral, demás acreencias laborales legales y extralegales a que tenga derecho, y las costas procesales.

Como fundamento de sus pedimentos, señaló que trabajó para la demandada desde el 22 de febrero de 2008, en la sede del banco en la ciudad de Cúcuta (Norte de Santander), mediante un contrato de trabajo a término indefinido; desempeñó el cargo de asesora comercial y devengó como salario básico la suma de (\$1'842.000).

Manifestó, que se afilió al sindicato UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS (UNEB) Subdirectiva Cúcuta, el 28 de marzo de 2012; fue elegida para integrar la Junta Directiva del sindicato, y el día 16 de septiembre de 2019, el sindicato UNEB por medio de su subdirectiva Cúcuta, le comunicó al banco demandado, la elección de la demandante y otra compañera como miembros de la Junta Directiva antes denominada BanCompartir.

Indicó, que la empresa adelantó en su contra un proceso disciplinario, llamándola a descargos, el cual culminó con la decisión de despido el día 18 de octubre de 2022; no obstante, dijo, que para esa fecha se encontraba cobijada por el fuero sindical de miembro de Junta Directiva de una Subdirectiva de UNEB, y el empleador no adelantó los trámites de levantamiento del fuero sindical ante el Juez competente.

Señaló, que el empleador adujo justa causa para despedir, dejando consignado en la carta de terminación del contrato, que la última modificación de la Junta Directiva de la Subdirectiva Cúcuta de la UNEB fue el 12 de octubre de 2016, lo cual no corresponde a la realidad, por el contrario, tenía conocimiento que la demandante hacía parte de la Junta Directiva del Sindicato, UNEB Subdirectiva Cúcuta.

Manifestó, que el 16 de diciembre de 2022, presentó ante el empleador reclamación de reintegro por haber sido despedida estando cobijada con fuero sindical.

Que, el sindicato radicó en su debida oportunidad, ante el Ministerio del Trabajo, la integración de la Junta Directiva de la

UNEB Subdirectiva Cúcuta, y el 28 de octubre de 2022, el ente Ministerial expidió la respectiva certificación sobre la conformación de la subdirectiva Cúcuta, donde se encuentra incluida la demandante.

Por su parte, la organización sindical SINDICATO UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS “UNEB”, coadyuvó las pretensiones de la demandante y manifestó, que la empleadora demandada desconoció el fuero sindical que ostenta la actora, que la despidió sin una previa validación y autorización del juez laboral, pues la demandante continuaba siendo miembro de la Junta Directiva de la organización sindical, toda vez que no se había realizado la Asamblea General de Trabajadores que hiciera elección; por lo tanto, la garantía foral tiene duración mientras se desarrolla la actividad que despliega el fuero sindical y se extiende hasta por 6 meses más una vez el trabajador finaliza la actividad que activó el fuero sindical.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

MIBANCO S.A., se opuso a las pretensiones de la demanda, precisó que adelantó el proceso disciplinario correspondiente respecto de la demandante, no solo con el cumplimiento de las garantías legales y constitucionales establecidas, sino además dentro de los términos expresamente consagrados en el artículo 10 del Laudo Arbitral vigente entre el banco y UNEB, garantizándose así el derecho a la defensa y el debido proceso de la demandante, donde encontró demostrada la comisión de graves faltas por parte de la actora, calificadas como tal en el Reglamento de Trabajo de la compañía, por lo tanto, tomó la decisión de finalizar el contrato de trabajo con justa causa,

conforme quedó consignado en la comunicación de fecha 18 de octubre de 2022.

Aclaró, que acorde a lo señalado en los Estatutos de la UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS (UNEB), especialmente en el párrafo del artículo 37 del citado cuerpo normativo, la duración de los periodos de permanencia para los miembros electos a fin de desempeñar cargos al interior de las juntas directivas de la organización finalizan dos (2) años después de su nombramiento, por lo que para la fecha de la terminación del contrato con justa causa, notificado a la demandante, había finalizado el periodo estatutario, así como el periodo de post fuero (6 meses) señalado en el literal c) del artículo 406 del Código Sustantivo de Trabajo.

Formuló las excepciones que denominó, *“inexistencia de fuero, cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones pretendidas, buena fe de la demandada, ausencia de título y de causa en las pretensiones de la actora, ausencia de obligación en la demandada, pago total, prescripción”*.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Finalizó la primera instancia con sentencia proferida por la Juez Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, donde declaró que la demandante MILDRET VARGAS SALAZAR gozaba de fuero sindical en su calidad de Secretaria de Organización Sindical UNEB Cúcuta, acorde al literal c) del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, debido a que aún se encontraba vigente su mandato al no haberse removido del cargo, ni designado una nueva junta directiva, pese a la finalización del periodo estatutario, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 1.º

del artículo 21 de los estatutos y el principio de favorabilidad aplicado para interpretar el artículo 406 referido, por lo que el empleador BANCO DE LA MICROEMPRESA DE COLOMBIA S.A., MI BANCO S.A., debía contar con autorización judicial para su despido el 18 de octubre de 2022.

En consecuencia, declaró la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo de la demandante por parte del empleador, al comprobarse que la trabajadora fue despedida sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, acorde con las previsiones del artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo.

Y, por tanto, condenó al demandado a reintegrar a la demandante al cargo que venía desempeñando o de no ser posible, a uno de igual o mejor categoría, al ser despedida mientras gozaba de la garantía del fuero sindical, sin la previa autorización del juez laboral, a partir del 18 de octubre de 2022, con los mismos beneficios salariales y convencionales que gozaba para el momento de la desvinculación, junto con el pago de los salarios dejados de percibir por causa del despido y las prestaciones sociales legales causadas en ese periodo.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

MIBANCO S.A., recurrió el fallo de manera íntegra; para ello, fundamentó, que la primera instancia se equivocó al aplicar la analogía y pasó por alto la existencia del artículo 37 de los estatutos, donde de manera expresa estableció que el periodo estatutario de la Junta Directiva Seccional es de 2 años, por lo que no había lugar a buscar otra normatividad, y el artículo 410 que dice que se extiende por 6 meses más.

Otro punto de reproche, fue la aplicación del artículo 21 de los estatutos, pues indicó el apelante que, la norma se refiere es a la Junta Nacional y no a la Juntas Seccionales, y como hay lugar a la analogía, no se debe aplicar lo allí dispuesto a la Junta Seccional; adicional a ello, señaló que el mencionado artículo establece que debe existir una nueva junta, lo cual no se llevó a cabo en esta caso ante la omisión en sus funciones por parte de la demandante y del presidente dentro de la seccional de la organización sindical. Y una tercera razón, en la que consideró que el artículo no sería aplicable, toda vez que allí se establece que las funciones y cargos no podrán ser abandonadas por los miembros de la Junta Nacional, esto es, se trata de una regulación de un tema operacional o administrativo, para evitar un traumatismo en la administración del sindicato, pero no se puede confundir ello con la garantía foral que se encuentra regulada por el artículo 37 y la Ley, pues dicha protección es para los miembros de la Junta y por el término de 2 años, luego de lo cual el fuero desaparece, tanto así, que el mencionado artículo hace alusión a la configuración de falta graves, situación que difiere de la finalidad de la garantía foral.

Además, señaló que el fallo en lugar de favorecer la protección del sindicato, está fomentando la omisión y desorden de la misma organización sindical, pues era función de la demandante, en su condición de secretaria, citar a las sesiones extraordinarias del Congreso o de la Junta Directiva Seccional y no lo hizo; luego, nadie puede alegar su propia culpa en su propio beneficio, pues lo cierto, es que existe un abuso del derecho, al dejar transcurrir más de 13 meses del vencimiento del término

estatutario, para ahora, por su omisión, pretender se brinde la garantía foral y con ello el reintegro.

Otro punto de refrendación, es la oponibilidad probatoria de la garantía foral, pues indicó, que aun cuando ciertamente existe constancia expedida por el Ministerio de Trabajo que da cuenta del depósito de la última Junta Seccional en fecha 16 de septiembre de 2019, y que fue notificada a la empresa, lo cierto es que tales aspectos, en su sentir, demuestran que el sindicato era consciente que al finalizar los 2 años establecidos en el artículo 37 estatutario, debía designar una nueva junta y por lo tanto un nuevo fuero. En todo caso, destacó que durante dicho tiempo, la empresa fue respetuosa de la garantía foral; sin embargo, transcurrido más de 13 meses desde la terminación del periodo estatutario, la demandante incurrió en faltas gravísimas y al examinar la situación, la empresa concluyó que al no haber sido notificada -ni a la empresa ni al Ministerio del Trabajo-, del nombramiento de una nueva Junta, la demandante no ha sido designada nuevamente en la Junta, esto es, para el 18 de octubre de 2022, no estaba nombrada y no tenía ningún fuero.

Por todo lo anterior, al considerar que la demandante no gozaba de la garantía foral, no tenía la obligación de solicitar la respectiva autorización de levantamiento ante la justicia laboral.

La organización sindical **UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS (UNEB) SUBDIRECTIVA CÚCUTA**, apeló la decisión de manera parcial, sólo en relación con las costas procesales con el fin que se ordene su inclusión en la condena en costas a favor de la organización sindical, toda vez, que es una parte dentro del proceso, actúo en lo pertinente a la defensa de la

organización sindical y de la trabajadora, incurrió en costos, siendo dable condena en su favor.

V. CONSIDERACIONES

Acorde con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y el artículo 117 de la misma normativa, se resolverá la inconformidad de la recurrente plasmada en su recurso.

Siendo así, atendiendo el marco funcional trazado por la apelación, el problema jurídico que en esta oportunidad deberá resolver la Sala, se contrae a establecer si la Juez de primera instancia acertó o no, al ordenar el reintegro de la trabajadora demandante, o si, por el contrario, la misma no tiene vocación de prosperidad. Para lo anterior, se analizará si la actora se encontraba amparada por la garantía foral, y si es o no procedente su reintegro sin solución de continuidad, conforme lo alegado en su alzada. De igual forma, se analizará si hay lugar o no, a imponer condena en costas a cargo de la pasiva y a favor de la organización sindical.

• De la garantía fuero sindical

Para resolver el primer problema jurídico planteado, debemos rememorar que el artículo 39 de la Carta Política, reconoce a los representantes sindicales el fuero y las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo, define el fuero sindical como la garantía de que gozan algunos trabajadores a no ser despedidos

ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo, así textualmente consagra el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo:

“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”.

Además, se ha decantado por parte de la jurisprudencia constitucional que el fuero sindical “es un mecanismo establecido primariamente en 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”¹ y su finalidad, pese a que se materializa en una prerrogativa del trabajador a no ser despedido, trasladado o desmejorado, consiste en garantizar la existencia del sindicato como contrapeso legítimo de la libertad sindical a la libertad de empresa, y por ello, se concreta en la continuidad en las labores de los sindicalizados, impidiendo prácticas empresariales encaminadas a “disuadir a los trabajadores de plantear sus demandas mediante los derechos que componen la libertad sindical”.

Entonces, tratándose de la acción aquí ejercida, corresponde examinar si para la fecha de la desvinculación –18 de octubre de 2022- la demandante gozaba o no de fuero sindical,

1 C-381 de 2000, T-220 de 2012 y T-606 de 2017

si tal garantía era conocida por el empleador, y si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial, según lo preceptuado en el citado artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo.

Y en el campo procesal, en asuntos como el que nos ocupa, se ha establecido la necesidad de que la parte demandante en la acción de fuero pruebe la calidad que predica, de la cual pende la garantía foral, y que surge de la existencia del ente sindical bajo los presupuestos de ley, conforme lo prevé el artículo 406 parágrafo 2.º del Código Sustantivo del Trabajo, que a la letra sigue:

“(…)

Parágrafo 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.”

De lo anterior, se colige que para acreditar la calidad de aforado la actora debe estar inmersa en alguna de las situaciones descritas en los literales del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, debiendo allegar además la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo o de la comunicación dirigida al empleador por parte del sindicato informando los interlocutores legítimos en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores.

En el caso de marras, la demandante aduce ostentar la calidad de aforada en virtud del cargo de secretaria de la Junta

Directiva del Sindicato, UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS (UNEB) SUBDIRECTIVA CÚCUTA.

De las pruebas documentales arrojadas al plenario, encuentra esta Sala de Decisión los siguientes documentales:

- Certificación expedida por la Coordinadora del Grupo del Archivo del Ministerio de Trabajo, de fecha 28 de octubre de 2022, donde certificó respecto de la UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS (UNEB), que: *“la última junta SUBDIRECTIVA CÚCUTA de la citada organización sindical que se encuentra en el expediente, es la depositada a las 3:00 p.m., mediante “CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL” número de registro 064 del 16 de septiembre de 2019”* – archivo digital 001 pág. 61-.
- Así mismo, el ente ministerial certificó que dentro de la mentada SUBDIRECTIVA CÚCUTA, figuraba como miembro principal, la demandante MILDRED VARGAS SALAZAR, como SECRETARIA – pág. 62 archivo digital 001-.
- Reposo acta de reunión de Junta Directiva Seccional Cúcuta del 12 de septiembre de 2019, que da cuenta de la reestructuración de la Junta Directiva de la Seccional, quedando la misma confirmada, entre otros, por la actora en su condición de SECRETARIA. – pág. 74 a 76 archivo digital 001-.
- Obra comunicación dirigida a la gerente de BANCOMPARTIR, con fecha de recibido del 16 de septiembre de 2019, donde informa la designación de la

demandante como secretaria de la SUBDIRECTIVA CÚCUTA. – pág. 79 archivo digital 001-.

- A folio 80 a 81 del mismo archivo 001, se allegó la constancia de registro modificación de la Junta Directiva y/o Comité Ejecutivo de la organización sindical realizado el 16 de septiembre de 2019.

Como se aprecia, no existe duda alguna respecto del hecho que la actora efectivamente desde el 16 de septiembre de 2019, fue nombrada como secretaria de la Subdirectiva de la Seccional Cúcuta del sindicato UNEB, y que el empleador tenía conocimiento de dicha designación, por así habersele comunicado. Sin embargo, corresponde a la Corporación determinar, hasta cuando la demandante gozaba de la garantía foral, pues a juicio del Juzgado de primera instancia, la misma se encontraba vigente a la terminación del contrato de trabajo, esto es, para el 18 de octubre de 2022.

Para lo anterior, se ha de tener en cuenta, que el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, consagra cuáles trabajadores están amparados por el fuero sindical y el tiempo por el cual se otorga la garantía foral, en los siguientes términos:

*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.***

Adicionalmente, el numeral 5.º del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que los mismos afiliados al sindicato son los que determinan libremente quiénes integran esos órganos de gobierno y administración.

Siendo así, en virtud del principio de libertad sindical, se hace necesario precisar que la organización sindical tiene la posibilidad de autoconformarse y autorregularse, lo cual se materializa en el acta de constitución y en sus propios estatutos, por medio de los cuales designan a los miembros principales y suplentes de la junta directiva de la organización para que representen los intereses de sus miembros ante el empleador. Además, sobre esta facultad sindical no puede tener ningún tipo de injerencia estatal o del empleador, el sindicato es totalmente autónomo para los nombramientos en cuanto a la forma y la periodicidad, lógicamente bajo criterios de razonabilidad y necesidad.

Entonces, en el caso puntual, revisado los estatutos de la organización sindical, que reposan en los anexos de la contestación de la demanda, archivo 006, se aprecia que en el CAPITULO X regula lo pertinente a “*LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES*”, donde en su artículo 37, consagró lo siguiente:

*(...) Los miembros de las Juntas Directivas Seccionales **serán elegidos para un periodo de dos (2) años** y conforme al Artículo 39 de la Constitución Política Nacional como Representantes Sindicales, **todos gozarán de fuero sindical, protección que tendrá vigencia mientras dure el mandato y seis (6) meses más**, o el tiempo establecido por la Convención Colectiva, si fuere superior.”*

De acuerdo con lo anterior, se observa que los estatutos establecieron puntualmente el periodo de la protección foral sindical, que corresponde al periodo de elección, esto es, 2 años.

Por lo tanto, contrario al análisis realizado por la primera instancia, no puede darse aplicación a la figura de la analogía, y en concreto, a lo reglado en el artículo 21 estatutario² que regula lo pertinente sobre la protección de fuero sindical de la Junta Directiva Nacional, el abandono de funciones y del cargo con su correspondiente consecuencia disciplinaria; en tanto, sólo es posible acudir a la analogía, cuando el determinado supuesto de hecho no esté regulado por ninguna norma explícita, caso en el cual, se puede remitir a otra normatividad que guarde una semejanza, o que exista una razón jurídica o *ratio juris*³, situación que no se presenta en el asunto bajo estudio, pues como ya se anotó, sí existe norma concreta que regula el periodo o duración del mandato y sobre el cual tiene vigencia la protección del fuero sindical de la Subdirectiva Seccional.

Tampoco, en este evento, había lugar a acudir al principio de favorabilidad que en materia laboral, se encuentra previsto en los artículos 53 de la Constitución Política, y 21 del Código Sustantivo del Trabajo, pues dicho principio, consiste en la obligación de todo servidor público de optar por la situación más favorable al empleado, en caso de duda en la aplicación e

² ARTICULO 21. Conforme al artículo 406 del C. S. del T., en concordancia con el Artículo 39 de la Constitución Política Nacional, todos los miembros de la Junta Directiva Nacional, como representantes sindicales, gozarán de fuero sindical, protección que tendrá vigencia mientras dure el mandato y seis (6) meses más, o el tiempo establecido en la Convención Colectiva, si fuere superior. PARAGRAFO 1: Los miembros de la Junta Directiva Nacional no podrán abandonar sus funciones y cargos hasta tanto no hagan entrega formal, legal y estatutaria de la Organización a la nueva Junta Directiva Nacional. El abandono del cargo sin justa causa, antes de la entrega legal, será considerado como falta grave contra la Organización Sindical. PARAGRAFO 2: La entrega de la Organización se hará mediante inventario de los bienes del Sindicato. El inventario deberá firmarse por el Presidente, Tesorero y Fiscal, entrantes y salientes, los cuales serán solidariamente responsables de tal entrega.

³ Sentencia C-083/95

interpretación jurídicas, pero para ello, deben presentarse, dos elementos, a saber: (i) la duda seria y objetiva ante la necesidad de elegir entre dos o más interpretaciones, ello, en función de la razonabilidad argumentativa y solidez jurídica de una u otra interpretación; y, (ii) la efectiva concurrencia de las interpretaciones en juego para el caso concreto, es decir, que sean aplicables a los supuestos fácticos concretos de las disposiciones normativas en conflicto.

En este caso, no es dable afirmar que existan dos interpretaciones sobre la disposición contenida en el artículo 37 de los estatutos sindicales, así como tampoco existen dos disposiciones que regulen el periodo de la garantía foral de la organización sindical.

Así las cosas, el periodo de protección de fuero sindical de la demandante, lo fue para el periodo de 2 años para el cual fue elegida como secretaria de la mencionada Subdirectiva Seccional Cúcuta de UNEB, comprendido entre el 16 de septiembre de 2019 – fecha de registro del nombramiento ante el Ministerio de Trabajo y de comunicación al empleador-, y hasta el 16 de septiembre de 2021 – fecha en que terminó el periodo de 2 años-, tiempo al cual se ha sumar la garantía legal y estatutaria de “6 meses más”, por lo tanto, la garantía sindical se extendería hasta el día 16 de marzo de 2022.

En esa medida, tal y como lo alegó la parte demandada, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, 18 de octubre de 2022, la demandante ya no era beneficiaria de la protección de fuero sindical, en los términos antes dichos, y por ello, la sociedad demandada MIBANCO SA, no estaba en la obligación de

solicitar el permiso judicial de levantamiento de fuero sindical para finiquitar el contrato de trabajo, cuando el mismo era inexistente.

Aunado a lo anterior, y en gracia de discusión, si se tuviera en cuenta que la actora, pese al vencimiento del periodo para el cual había sido elegida, no había dejado de ejercer sus funciones como secretaria de la subdirectiva, esa situación no es oponible al empleador, en tanto, la omisión o falta de designación, elección, nombramiento o reestructuración de la Junta Directiva Seccional, y en concreto del cargo de la demandante en la organización sindical, constituyen actuaciones ilegítimas del sindicato, que no son acordes al derecho de asociación sindical, pues en tales eventos se evidencia que su único interés consiste en generar fueros de estabilidad en contra de las facultades del empleador para terminar las contrataciones laborales, y que desnaturaliza la actividad y los intereses que pregonan.

Al respecto, es del caso traer a colación la postura que ha enseñado la Honorable Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre el abuso de derecho de asociación sindical, en donde en sede de tutela, STL11552-2019 - radicación n.º 56928 del 20 de agosto de 2019, al rememorar las sentencias CSJ SL21280-2009, reiterada en las CSJ STL13523-2014, CSJ STL3043-2017, CSJ STL7943-2017, y CSJ STL16770-2017, donde recabó lo siguiente:

“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”.

Lo anterior, reviste de importancia, en la medida en que esta Corporación advierte que aun cuando la actora alega tener la condición de aforado en virtud de la falta de designación de una nueva Junta Directiva, o de su no remoción del cargo como secretaria, lo cierto es, que el mismo no puede ser oponible al empleador, al no encontrarse acorde a derecho, pues se itera, ya había fenecido el periodo del mandato para el cual había sido elegida.

Corolario de lo expuesto, se revoca integralmente la sentencia de primera instancia, para en su lugar, declarar probada la excepción de mérito propuesta por la demandada denominada “*inexistencia de fuero*”; en consecuencia, se deberá absolver a MIBANCO S.A. de la totalidad de pretensiones formuladas en su contra por la demandante.

De acuerdo con lo anterior, y en relación con la apelación presentada por la organización sindical, frente a la condena en costas, por sustracción de materia, al revocarse la decisión de primera instancia, no hay lugar a la imposición de condena en costas a cargo de la pasiva, sino, que lo será a cargo de la demandante.

Sin costas en esta instancia, al haber prosperado el recurso de apelación. Las costas de primera instancia, serán a cargo de la demandante, por lo que corresponderá al *a quo* fijar las agencias en derecho de primera instancia.

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

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 3 de febrero de 2023, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, para en su lugar, **DECLARAR** probada la excepción de mérito propuesta por la demandada denominada “*inexistencia de fuero*”, en consecuencia, se deberá **ABSOLVER** a MIBANCO S.A. de la totalidad de pretensiones formuladas en su contra por la demandante MILDRET VARGAS SALAZAR, de conformidad a lo

expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia; Las costas de primera instancia, serán a cargo de la demandante, por lo que deberá el *a quo* fijar las agencias en derecho de primera instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Los Magistrados,

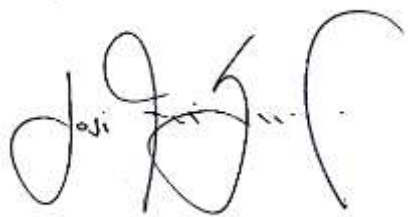
Los Magistrados,



DAVID A. J. CORREA STEER



NIDIAM BÉLEN QUINTERO GELVES



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA