



República de Colombia  
 Rama Judicial  
 Distrito Judicial de Ibagué  
 Tribunal Superior de Distrito Judicial  
 Sala Cuarta de Decisión Laboral

Ibagué, catorce de octubre de dos mil veinte

Procedimiento especial de fuero sindical – Reintegro.	
Parte demandante:	Maira Shirley Lara Quintero
Parte Sindical:	Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de los Entes Territoriales Centralizados y Descentralizados de la República de Colombia - SINTRATERRICENCOL
Parte demandada:	Hospital San Juan Bautista E.S.E. de Chaparral
Radicación:	73168-31-03-001-2019-00106-01
Mag. Sustanciador:	Kennedy Trujillo Salas
Fecha de decisión:	18 de septiembre de 2020
Motivo:	Recurso de apelación de la parte demandante
Fecha de ingreso:	30 de septiembre de 2020
Fecha de registro:	13 de octubre de 2020
Acta:	

El asunto.

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia proferida el 18 de septiembre de 2020, por el Juzgado Civil del Circuito de Chaparral – Tolima en el proceso de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. La demanda y su respuesta.

Maira Shirley Lara Quintero, actuando por medio de apoderado judicial reclama de la judicatura y en contra del Hospital San Juan Bautista E.S.E de Chaparral se ordene su reintegro al cargo que venía desempeñado o a uno de igual jerarquía en la entidad demandada, por haber sido despedida cuando se encontraba amparada con la garantía de fuero sindical en su calidad de integrante de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de los Entes Territoriales Centralizados y Descentralizados de la República de Colombia SINTRATERRICENCOL, desempeñando el cargo de Vicepresidente suplente dentro de la citada organización sindical, que se ordene el pago de los salarios y prestaciones sociales, aportes parafiscales y de seguridad social causados desde el día en que ocurrió el despido y hasta la fecha en que se efectúe el reintegro, lo anterior título de indemnización y se condene a las costas procesales.

Como cimienta a sus pretensiones aduce que: (i) ingresó a laborar en el Hospital San Juan Bautista E.S.E. de Chaparral el 29 de noviembre de 2017, en calidad de supernumeraria auxiliar del área de salud, el cual lo desempeñó durante todo el transcurso de la relación laboral, (ii) su último salario mensual devengado fue de \$958.852, más subsidio de transporte de \$62.878 y auxilio de transporte de \$97.032, (iii) fue retirada de manera unilateral sin justa causa comprobada el 12 de julio de 2019, (iv) hace parte de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de los Entes Territoriales Centralizados y Descentralizados de la República de Colombia -SINTRATERRICENCOL, organización sindical de primer grado y de industria, en el cargo de Vicepresidente Suplente, según consta en acta de inscripción de la inspección de trabajo del Municipio de Chaparral del 4 de febrero de 2018, (v) al retiro por parte del Hospital San Juan Bautista E.S.E de Chaparral gozaba de fuero sindical, (vi) el Hospital en mención no contó con el permiso del Juez competente para ser retirada del servicio, (vii) debe ser reintegrar a un cargo de igual o superior categoría reconociendo y cancelando salarios, prestaciones sociales, aportes parafiscales y la seguridad social, (viii) en la asamblea general del Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de los Entes Territoriales Centralizados y Descentralizados de la República de Colombia SINTRATERRICENCOL, del 23 de junio de 2018, fue elegida como directiva suplente, (ix) solicitó acta de inscripción de la Junta Directiva del Sindicato donde figura como vicepresidente suplente Maira Shirley Lara Quintero, lo cual consta en el acta de inscripción de la Inspección de Trabajo del Municipio de Chaparral de fecha 28 de junio de 2018, (x) se inscribió la

Junta directiva ante la Inspección de Trabajo del municipio de Chaparral el 4 de julio de 2018, mediante acta 06 signada por la presidenta del Sindicato Yenni Gisela Ducuara Rodríguez y, (xi) se presentó solicitud de reintegro de fuero sindical ante el Hospital Sn Juan Bautista ESE del municipio de Chaparral el 9 de septiembre de 2019 sin haber recibido respuesta a la fecha de presentación de la presente demanda.

La demanda se presentó el 8 de noviembre de 2019, fue admitida por auto de 5 de diciembre del mismo año, decisión que fue notificada a las partes así: a la parte sindical mediante oficio de fecha 10 de marzo de 2020, el cual fue recibido en la misma fecha (65) y al Hospital en forma personal (60).

En la audiencia establecida en el artículo 114 del CPTSS, celebrada el 16 de septiembre de 2020, la parte demandada dio respuesta a la demanda en los términos que siguen:

Admite que la demandante ingresó a laborar al servicio del Hospital el 29 de 29 de noviembre de 2017, que se vinculó en calidad de supernumeraria ejerciendo funciones de acuerdo a la necesidad del servicio, labores que no pueden ser ejercidos por trabajadores de planta, en cuanto a los ingresos son soportados en las constancias allegadas y en la resolución de nombramiento, que la terminación del vínculo laboral se da en razón de la temporalidad que surge de la vinculación como supernumeraria, es decir mientras se requiera el servicio. Que a la fecha de la terminación de la relación no se sabía que la demandante tenía fuero al no haberse comunicado al Hospital, lo que sólo se conoció tanto su vinculación al sindicato como de ostentar fuero sindical después del retiro. Que si se presentó solicitud de reintegro por fuero sindical la cual será resuelta en forma oportuna.

Se opone a las pretensiones con las excepciones que denomina: naturaleza provisional del supernumerario, inoponibilidad del fuero sindical y abuso del derecho de asociación como conducta creadora de derechos y obligaciones. La primera, por cuanto la naturaleza del vínculo como supernumerario es provisional, es temporal, no pertenece a la planta de personal toda vez que, la demandante no concursó ni ha ganado méritos en concurso para ser incorporada a la planta del Hospital, que esa temporalidad incluso puede terminar por anticipado en razón a la no necesidad del servicio como ocurrió con la demandante. La inoponibilidad

al fuero sindical porque al momento de la desvinculación de la demandante, el Hospital ignoraba totalmente la vinculación al Sindicato y que hiciera parte del cuadro directivo de la junta sindical como para pretender el reintegro por fuero sindical, no hay soporte documental que aparezca descuento a sindicato o su afiliación, tampoco hay documento proveniente ni de la accionante, o del sindicato o del Ministerio del Trabajo donde se informe al Hospital, la calidad de afiliada o miembro de la junta del sindicato, ese hecho se conoce una vez se presenta la solicitud de reintegro y la posterior demanda. Por lo que solicita se tenga por probada la presente excepción, lo que apoya en las sentencias C-465/08, C-734/08 y T-303/18. Y el abuso del derecho de asociación como conducta no creadora de derechos y obligaciones porque la accionante busca un beneficio propio lejos de la protección de los derechos de los trabajadores como del derecho de asociación, en cuanto a que quiere convertir un cargo temporal en permanente bajo la modalidad de fuero sindical, que conforme al artículo 95 de la Constitución Política nadie puede abusar de los derechos propios, ni estar por encima de la Ley.

En razón de lo anterior, se opone a la pretensión única de reintegro al no existir fundamentos para pretender la acción de reintegro.

Surtida la respuesta a la demanda, el a quo no encontró vicios que dieran lugar a tomar medidas de saneamiento en el proceso, fijó el litigio en determinar si se dan los presupuestos para acceder al reintegro bajo la luz de la figura de fuero sindical conforme al ordenamiento jurídico existente. Lo anterior fue aceptado por los apoderados de las partes. Decreta como pruebas los documentos allegados en su momento por las partes, sin presentarse replica. Corrió traslado a las partes para que presentaran sus alegaciones, allí el apoderado de la demandante y ante el conocimiento de una denuncia penal que recaía en la accionante según lo esbozado en la contestación de la demanda por la apoderada de la demandada, propuso que existía un pleito pendiente y en razón de ello solicitó se suspenda el proceso, entre tanto, aduce que el retiro obedeció no a la razón de la no necesidad del servicio sino por otras razones diferentes.

El a quo negó la solicitud al considerarla improcedente en ese estadio procesal, además que carecía de los presupuestos del pleito pendiente, decisión que fue recurrida y en subsidio apelada por el apoderado de la actora; como resultado de lo anterior, el funcionario de conocimiento

mantuvo su decisión inicial al no contemplarse los requisitos del artículo 161 y 162 del Código General del Proceso, en cuanto a la suspensión procesal y oportunidad. Rechazó la apelación por no estar enlistada en el artículo 65 de C.P.T.S.S., decisión que no fue objeto de réplica por los abogados de las partes. Surtido lo anterior, fijo fecha y hora para emitir el fallo.

## 2. La decisión.

El a quo resolvió:

PRIMERO: Declarar probada la excepción denominada inoponibilidad del fuero sindical.

SEGUNDO: Negar las pretensiones de la demanda conforme se expuso en la parte motiva.

TERCERO. Condenar en costas a la demandante fijándose como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente Tásense por secretaria.

Fundó su decisión en que el problema jurídico a resolver se centraba en determinar: la existencia del fuero sindical en cabeza de la extrabajadora Maira Shirley Lara Quintero al momento del retiro y si era de conocimiento del empleador.

El artículo 405 del CST define el fuero sindical como aquella garantía de que gozaban algunos trabajadores de no ser despedidos o desmejorados en sus condiciones de trabajo ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o municipio distinto sin una justa causa previamente calificada por el juez del trabajo.

Indicó quienes se encontraban cobijados por tal garantía en los términos del artículo 406 del CST, suponía una serie de obligaciones correlativas para el empleador, el cual debía de abstenerse de despedir, desmejorar de cualquier manera la situación de su trabajador a menos que medie una justa causa calificada por el juez de trabajo, que de acuerdo con tal normativa estaban amparados por fuero sindical entre otros, de acuerdo con el literal c) los miembros de la junta directiva o subdirectiva de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos sin pasar de 5 principales y 5 suplentes, amparo que se hacía efectivo por el tiempo que durara el mandato y 6 meses. En el presente caso la demandante había

solicitado su reintegro al cargo aduciendo que al momento de ser despedida se encontraba amparada por fuero sindical al ser parte de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos de los Entes Territoriales Centralizados y Descentralizados de la República de Colombia -SINTRATERRICENCOL, allegando la correspondiente constancia de registro de la modificación de la junta Subdirectiva Nacional de la citada organización sindical (48, 49), es la depositada a las 10:00:00 A.M mediante "Constancia de Registro Modificación de la Junta Directiva 110 Comité Ejecutivo de una Organización Sindical" número de registro 05 del 04 de julio de 2018 proferida por Danys Jazmín Espinosa Ramírez Inspectora de Trabajo de la Dirección Territorial Tolima, donde aparece la demandante ocupando el segundo cargo de suplente vicepresidente de la directiva, que en tal caso se tenía probado que la comunicación al Ministerio de Trabajo del cambio de la directiva se hizo antes del despido.

Añadió que, no hay medio de prueba que indique que el empleador tenía conocimiento al momento de la desvinculación que la actora detentaba protección foral, rememoró que el artículo 371 del CST, establecía que cualquier cambio total o parcial en la directiva sindical debe ser comunicado en los términos del artículo 363 de esa misma codificación, es decir por escrito al empleador y al Ministerio de Trabajo, que era necesario y obligatorio retomar los alcances de la sentencia C-465 de 2008, C- 734/08; en donde el fuero sindical será oponible al empleador cuando sepa de la existencia del sindicato y de los miembros de la junta directiva, siendo necesario que sea por escrito tal como lo señala la sentencia T-303/18, lo cual se convierte en una garantía para los trabajadores que conforman un sindicato y con lo cual se hace exigible al empleador la garantía foral de los miembros de la junta directiva de acuerdo a la sentencia C-734/08.

En ese orden se hallan demostrados los hechos que soportan la excepción de inoponibilidad del fuero sindical ante el desconocimiento por parte del empleador de los cambios de la junta directiva del sindicato. No se pronuncia sobre las demás excepción conforme lo autoriza el artículo 282 del CGP.

### 3. La impugnación.

El apoderado judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación que sustenta en que su representada al momento del retiro

estaba amparada por el fuero sindical, hecho que conocía ampliamente la parte demandada, en virtud del certificado expedido por el Ministerio del Trabajo, quien es el ente encargado de dar fe pública de la condición de aforado como lo establece el artículo 39 de la Constitución Política. En consecuencia, solicita se revoque la sentencia de primer grado.

El a quo concedió el recurso en el efecto suspensivo y remitió el expediente de forma escaneada para su resolución.

## II. MOTIVACIÓN

### 1. Los presupuestos procesales.

Esta Corporación es competente para resolver el recurso de apelación atendiendo el origen de la decisión y lo dispuesto en los artículos 15 literal B numeral 1, 66, 66A y 117 del CPTSS.

La demanda satisface las exigencias legales. Los extremos del conflicto son sujetos de derecho, como tales partes y comparecen al juicio en debida forma. El procedimiento surtido es el indicado por el legislador para la solución del conflicto atendida la naturaleza del asunto.

### 2. La discusión por resolver y su solución.

Para resolver el recurso precisa la Sala determinar la existencia de fuero sindical oponible al empleador.

Para el a quo, el fuero sindical de la demandante que certifica la coordinadora del grupo sindical no es oponible al empleador porque no conocía de su existencia previa al despido.

Para la censura el fuero sindical fue demostrado y agraviado con el despido de la trabajadora sin permiso judicial, por tanto, proceden las pretensiones.

Para la Sala la decisión impugnada se ajusta a los preceptos legales y jurisprudenciales sobre la materia y por tanto se confirmará.

La demandante laboró entre el 29 de noviembre de 2017 y el 12 de julio de 2019 como supernumeraria auxiliar del área de salud en el Hospital San

Juan Bautista, relación que terminó por decisión unilateral del empleador, como las partes lo admiten y el empleador certifica.

El Ministerio certifica que “revisada la base de datos de Archivo Sindical, aparece inscrita y VIGENTE la Organización Sindical denominada SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES Y EMPLEADOS PUBLICOS DE LOS ENTES TERRITORIALES CENTRALIZADOS Y DESCENTRALIZADOS DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA "SINTRATERRICENCOL", de PRIMER GRADO y de INDUSTRIA, con Personería Jurídica o Depósito número 006 del 18 de septiembre de 2002, con domicilio en IBAGUE, departamento de TOLIMA”; que la última junta subdirectiva nacional de la citada asociación sindical que se encuentra en el expediente, “es la DEPOSITADA a las 10:00:00 A.M mediante "CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACION DE LA JUNTA DIRECTIVA 110 COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL" número de registro 05 del 04 de julio de 2018 proferida por DANYS JAZMIN ESPINOSA RAMIREZ Inspector de Trabajo de la DIRECCION TERRITORIAL TOLIMA y allí figura la actora como vicepresidente suplente. (48-49).

El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 1º del Decreto 204 de 1957<sup>1</sup>, dispuso que el fuero sindical es la garantía de que gozan algunos trabajadores para 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 de trabajo.

A voces de lo dispuesto en el literal d) del artículo 406 CST modificado por la Ley 584 de 2000 y su parágrafo 2, se encuentran amparados por el fuero sindical: “(...) 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 mandado y seis (6) meses más. Y según su Parágrafo 2º. Para todos los efectos legales y procesarles 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.* (El subrayado no es del texto)

En esas condiciones el fuero sindical de la demandante desde 4 de julio de 2018 se halla demostrado con la certificación referida.

El artículo 371 del CST, consagra que *cualquier cambio, total o parcial, en la Junta Directiva de un sindicato debe ser comunicado en los mismos términos indicados en el artículo 363. Mientras no se llene este requisito el cambio no surte ningún efecto...*

Por su parte el artículo 363 del CST modificado por el artículo 43 de la Ley 50 de 1990 señala 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...*

El numeral 2 del artículo 407<sup>2</sup> del CST, consagra que: *...La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al empleador en la forma prevista en los artículos 363 y 371...*

Ahora, el fuero sindical debe comunicarse al empleador para serle oponible en garantía del debido proceso y del principio de publicidad - CSJ STL12208-2017<sup>3</sup>, STL7822-2018<sup>4</sup>, STL4760-2019<sup>5</sup> y STL59272-2020<sup>6</sup>. De modo que la comunicación que se deriva del artículo 363 del CST, hace exigible el reconocimiento del fuero sindical frente al empleador, pues es a partir del conocimiento que este tenga de la constitución del sindicato o su nueva integración, que quedan proscritas –sin justa causa calificada por la autoridad judicial, las conductas orientadas al retiro, desmejoramiento o traslado de los empleados aforados. Sin que exista el conocimiento del empleador de la existencia del sindicato o del fuero de los trabajadores fundadores o de los miembros de la junta directiva, no es oponible el fuero sindical.

En el presente asunto no se halla demostrado que la condición de directiva sindical, o si se quiere, la condición de aforada de la demandante haya sido de conocimiento del empleador demandado con posterioridad a su designación y con anterioridad a la decisión de terminación de la vinculación, luego el fuero sindical de la demandante no es oponible a su empleador. Por tanto, carece de protección en los términos ya referidos.

En esas condiciones se confirmará la decisión impugnada.

### 3. Las costas.

Conforme con las reglas del artículo 365 del CGP aplicable a este trámite con autorización de los artículos 40, 48 y 145 del CPTSS y atendida la suerte del asunto las costas de ambas instancias se encuentran a cargo de la parte demandada. Las agencias en derecho se estiman en \$877.803.

### III. DECISIÓN

En mérito a lo expuesto el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

#### RESUELVE:

**PRIMERO:** Confirmar la sentencia proferida el 18 de septiembre de 2020 emitida por el Juzgado Civil del Circuito de Chaparral en el proceso promovido por Maira Shirley Lara Quintero contra el Hospital San Juan Bautista E.S.E de Chaparral.

**SEGUNDO:** Condenar a la parte demandante a pagar a la parte demandada las costas de ambas instancias. Líquidense. Inclúyase en ella \$877.803 en que se estiman las agencias en derecho en esta instancia.

Esta decisión se notifica por **EDICTO**.

  
AMPARO EMILIA PEÑA MEJIA  
Magistrada

  
CARLOS ORLANDO VELÁSQUEZ MURCIA  
Magistrado

  
KENNEDY TRUJILLO SALAS  
Magistrado

<sup>1</sup> **ARTÍCULO 405. DEFINICIÓN.** 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.

<sup>2</sup> **ARTÍCULO 407. MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA AMPARADOS.**

1. Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al {empleador}.

2. La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al empleador en la forma prevista en los artículos 363 y 371. En caso de cambio, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del periodo estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido.

3. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la Junta Directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres (3) meses después de que ésta se realice.

<sup>3</sup> ...Así las cosas, aunque la jurisprudencia constitucional ha tenido por suficiente la primera comunicación que se efectúa en materia de cambios de la Junta Directiva, ya sea al empleador o a la autoridad ministerial, para que se active la garantía de fuero sindical (arts. 407 CSJ, en concordancia con los arts. 363, 371 del mismo Código, CC C-405/08), en este caso el punto neural de la argumentación del Colegiado, tuvo que ver con la comunicación al empleador de la inconsistencia pluricitada, pues ello le impidió determinar a la Previsora S.A., «para el momento de la terminación del contrato de trabajo», que el actor pertenecía al sindicato del que dimanaba la protección foral, sumado a que estaba probado que a partir del 25 de agosto de 2014, Juan Carlos Cedano fue trasladado de la ciudad de Bogotá, donde presuntamente ejercía el cargo sindical, a la sucursal Villavicencio, variación que derivó de una petición que él mismo efectuó el 28 de octubre de 2013, cuando supuestamente ya pertenecía a la citada Junta Directiva (f. 153 a 155); este supuesto fáctico, es decir, que el actor trabajaba en Villavicencio al momento del fenecimiento del contrato, fue afirmado en la demanda inicial (hecho 3, f. 5), lo que en últimas condujo al Tribunal a calificar de «contradictorio» el fuero impetrado, pues en el sentido factual aludido, no era factible ejercer las funciones sindicales en el Distrito Capital, laborando en Villavicencio...

<sup>4</sup> (...) Al respecto, la Corte Constitucional al surtir el examen de constitucionalidad del artículo 371 de la norma sustantiva laboral, en la sentencia C-465 de 2008 precisó que la exigencia de informar al Ministerio del Trabajo y a los empleadores sobre las modificaciones o cambios efectuados en las juntas directivas de los sindicatos tiene como finalidad dar publicidad a las determinaciones adoptadas al interior de la organización sindical, de suerte que, estas sean oponibles ante terceros.

De lo anterior es claro que, para que fuera eficaz, válido y oponible el fuero sindical de la señora Maira Johana Lozano Bonilla, tenía que cumplirse con el requisito de comunicar al empleador su condición de miembro de la Junta Directiva del Sindicato –ASTBC, de otra manera, se estaría violando la garantía superior del debido proceso.

Criterio pacífico por esta Sala de la Corte, en sentencias (STL18825-2017, rad. 48922, STL13109-2017, rad. 47790, STL9192-2017, rad. 2017-00114, STL8973-2016, rad. 67155), que en casos de similares contornos reiteró que: “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 [haya] 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 Constitucionales en la sentencia C-465-08 del 14 de mayo de 2008 al declarar condicionalmente exequible el artículo 371 del C.S.T., en el entendido que “desde la perspectiva del derecho constitucional de asociación y libertad sindical, la respuesta apropiada es que la protección foral opere desde que se efectúa la primera notificación. Ello, por cuanto en el caso de que el primer notificado hubiere sido el empleador éste adquiere desde el mismo momento de la comunicación la obligación de respetar el fuero sindical de los nuevos dirigentes. Y porque en el caso de que el primer notificado hubiere sido el Ministerio, éste adquiere la obligación de comunicar inmediatamente al empleador sobre la designación realizada”(...)

<sup>5</sup> ...Cree la accionante conculcados sus derechos fundamentales invocados, con ocasión de los fallos proferidos por las autoridades judiciales cuestionadas, al no acceder a las pretensiones de su demanda, pese a que en su criterio, con solo el depósito de la modificación de la junta directiva de la Subdirectiva Bogotá, del sindicato SINTRAINCEM, realizado el 28 de noviembre de 2017, ante el Ministerio de Trabajo, se cumplió con el requisito de la publicidad y por ende «la eficacia, protección y oponibilidad», para el surgimiento del fuero sindical.

Al respecto, observa esta Colegiatura que las autoridades censuradas no solo hicieron un examen razonado de los elementos de prueba, de las normas y la jurisprudencia que regula el asunto, sino que los motivos que con suficiencia expuso, constituyen una interpretación judicial válida y razonable, que no configuran ninguno de los requisitos de

procedibilidad de la acción de tutela contra providencias y, por tanto, no se advierte violación al derecho fundamental alegado por el accionante.

Así, se observa que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, inició advirtiendo que de acuerdo a lo consagrado en los artículos 363 y 371 del C.S.T, y la posición de la Corte Constitucional en sentencias C-465 de 2008:

*(...) la notificación al empleador, es con el fin que el fuero sindical sea oponible al patrono, dicha comunicación debe constar por escrito, donde se informe que se constituyó un sindicato y quienes son los miembros que lo fundaron, debidamente identificados como lo exige el artículo 363 del CST, por lo tanto la prueba de notificación al empleador, esto es que se haya recibido en debida forma, debe ser idónea y contundente, luego entonces el mejor mecanismo para demostrar tal notificación al empleador, es la constancia de recibo por parte del patrono (portero, secretaria, persona o mecanismo de recepción de documentos).*

En consonancia con lo anterior, expuso que *«desde que el empleador es notificado de la constitución del sindicato y de los trabajadores que intervinieron en ello, esta protección foral es oponible a este, no pudiendo despedirlos, desmejorarlos o trasladarlos sin mediar justa causa calificada previamente por el Juez del Trabajo. (...) En conclusión, en tratándose de fuero de fundadores y de la junta directiva de los sindicatos, el fuero sindical solo es oponible al empleador una vez se materialice su notificación efectiva, pues antes de ese evento no podría predicarse la comisión de conductas antisindicales ni hacerle extensivos los efectos de la protección laboral por fuero sindical».*

Finalmente, consideró la Sala accionada, que toda vez que la empresa demandada dio por terminado el contrato de trabajo a la demandante de manera unilateral y sin justa causa, sin tener conocimiento de que la actora ostentaba un cargo en la junta directiva del sindicato de trabajadores, tal aspecto impidió el surgimiento de la garantía foral deprecada, conclusión que soportó en las siguientes pruebas y análisis:

*(...) a folio 37 y vuelto constancia de registro modificación de la junta directiva de la organización sindical de los trabajadores y miembros del sindicato nacional SINTRAINCEM, con fecha de registro el 28 de noviembre de 2017 a las 11:50 a.m., mediante la cual consta modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de la organización sindical.*

*Folio 36 certificación expedida por el Ministerio del Trabajo a través de la coordinadora del grupo de archivo sindical del 12 de febrero de 2018, con la que se acredita que la demandante tiene dentro de la organización el cargo de Secretaria de Derecho Humano.*

*A folio 39, se encuentra carta de terminación del contrato de trabajo sin justa causa, de CEMEX dirigida a la señora Vicky Marcela, de fecha 26 de enero de 2018, en la que brilla por su ausencia que la demandante realizara manifestación alguna en la carta de terminación que se encontraba cobijada por la garantía del fuero sindical al ser miembro de la junta directiva del sindicato de trabajadores Sintraincem, por lo tanto la accionada CEMEX, al momento de la terminación del vínculo, no tenía conocimiento que la trabajadora ostentaba la garantía del fuero sindical. Máxime cuando a folios 153 a 154 se observa notificación de la modificación de la junta directiva del sindicato Sintraincem, calendado el 13 de febrero de 2018, dirigido a la empresa CEMEX PREMEZCLADOS DE COLOMBIA, esto con posterioridad a la fecha en que fue despedida la demandante, tal y como se indicó de forma antecedente».*

Para finalmente concluir, que:

*Luego entonces la comunicación de la modificación de la junta directiva del sindicato no fue notificada a la empresa CEMEX con anterioridad a que se produjere el despido sin justa causa.*

Analizado lo expuesto por el Tribunal censurado, precisa esta Corporación que la conclusión a la que arribó, se encuentra dentro del marco de lo razonable y de los parámetros de la hermenéutica jurídica, sin que le sea dable interferir al juez constitucional, en los asuntos de resorte de los jueces naturales, bajo el argumento de tener una mejor interpretación jurídica o fáctica, ya que lo cierto es que si la otorgada por aquéllas tiene mínimas exigencias de argumentación y fundamentación, tal como pasa con la providencia atacada, ésta debe permanecer amparada bajo el principio constitucional de autonomía e independencia judicial, inclusive luego de ser cuestionada en sede de tutela, máxime cuando la autoridad judicial encartada, edificó su decisión de conformidad con los preceptos normativos que gobiernan el caso en concreto.

Sobre el tema de la constitución del sindicato, el cual sólo produce efectos jurídicos frente a terceros, a partir de su comunicación, en este caso, al empleador, con el fin de que tenga en cuenta la garantía foral, si pretende terminar el contrato, trasladar o desmejorar al operario protegido con dicha institución, en la reciente sentencia del 20 de junio de 2018, radicado CSJ STL8168-2018, se precisó:

*Bajo ese contexto, corresponde a la sala precisar que la controversia radica en establecer si la interpretación realizada por el tribunal de los artículos 363 y 365 del Código Sustantivo del Trabajo, es constitutiva de una vía de hecho por defecto sustantivo, al considerar que la inscripción del acta de constitución de «SINTRAUTOCOL» ante el Ministerio del Trabajo es un acto «equiparable a la notificación establecida en el artículo 363 del mismo estatuto».*

*Para resolver lo planteado, se debe traer a colación el artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo, que 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», precepto que si bien no sugiere que la comunicación que debe hacerse al empleador es un requisito para la validez del acto de constitución de la organización sindical, inequívocamente traduce en que dicha notificación cumple el principio de publicidad como parte del debido proceso que debe respetarse tanto para el trabajador aforado como para el empleador.

En ese sentido, esta Sala en sentencia CSJ, STL13109-2017, precisó lo siguiente:

(...) se tiene que para que fuera eficaz, válido y oponible el fuero sindical de los señores Adriana Lozada Cifuentes, Diego Ferney Obando Montoya, Elkin Riascos Barahona, Ingrid Carabalí, Olga Beatriz Quintero Bermúdez, Julio César Arriaga Chamorro, Mónica Cortés Sánchez y Juan Guillermo Pinilla Castellanos, debió cumplirse con el requisito de comunicar a su empleador su condición de miembros de la Junta Directiva de la organización sindical, de otra manera, se estaría violando la garantía superior del debido proceso.

Así las cosas, para que sea oponible al empleador la condición de aforado de un trabajador, esta debe ser comunicada por escrito, como se explicó en precedencia. Por tanto, para el caso del empleador opera inmediatamente después de que le ha sido comunicado y para el Ministerio del Trabajo surge la obligación de informar al empleador el cambio realizado a efecto de que se surta la notificación de este, tal como lo precisó la Corte Constitucional en la sentencia C-465 -08 del 14 de mayo de 2008 al declarar condicionalmente exequible el artículo 371 del C.S.T., en el entendido que «desde la perspectiva del derecho constitucional de asociación y libertad sindical, la respuesta apropiada es que la protección foral opere desde que se efectúa la primera notificación. **Ello, por cuanto en el caso de que el primer notificado hubiere sido el empleador éste adquiere desde el mismo momento de la comunicación la obligación de respetar el fuero sindical de los nuevos dirigentes.** Y porque, en el caso de que el primer notificado hubiera sido el Ministerio, éste adquiere la obligación de comunicar inmediatamente al empleador sobre la designación realizada», procedimiento que no fue acreditado en el citado trámite, 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. (Negrillas fuera de texto)

De igual forma, 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, 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).» (Negrillas fuera de texto)

Así las cosas, es evidente que los actos de enteramiento, a cargo de la Organización Sindical, de manera alguna pueden «equipararse», como erradamente lo sugirió el Tribunal, a la inscripción que se hiciera ante el Ministerio de Trabajo, establecida en el artículo 365 ibídem, pues el primer precepto garantiza que los interesados sean notificados de la constitución del sindicato, y el segundo, impone los documentos que debe anexar la Asociación para cumplir con la formalidad del registro sindical ante la entidad competente.

Conforme lo anterior, es claro para esta Sala de Casación Laboral, que para el caso objeto de análisis, el empleador no tuvo conocimiento del cambio realizado en la junta directiva del sindicato, lo que le impedía la oponibilidad de la condición de aforada de la demandante, ante la falta de publicidad de tal acto, y por ende, el surgimiento de la garantía foral, ya que para el efecto, se tiene que si bien es cierto la señora Vicky Marcela Córdoba Barón, fue elegida como secretaria de Derecho Humano de la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Cemento Concreto Afines Similares –SINTRAINCEM, subdirectiva Bogotá, el 26 de noviembre de 2017, lo cierto es que la inscripción del acta ante el Ministerio del Trabajo, registrada el 28 de igual mes y año, no puede equipararse a la notificación establecida en el artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo, como pretende la tutelante, pues claro es, que la notificación realizada al empleador se surtió tan solo el 13 de febrero de 2018, esto con posterioridad a la fecha en que fue despedida la demandante el 26 de enero de 2018.

Es relevante enfatizar, que esta Sala ha reiterado que quien acuda a la acción de tutela, no puede pretender enervar decisiones judiciales alegando meramente una interpretación diferente a la realizada por el juez competente, presentando así su disenso o su inconformidad frente a las mismas, como si se tratase del trámite constitucional de una instancia adicional establecida dentro de los cauces ordinarios, toda vez que los simples criterios dispares de quienes hacen uso del mecanismo constitucional, no son suficientes para desvirtuar providencias judiciales que, si se encuentran dentro del marco de lo razonable, no pueden sino mantenerse como válidas dentro del ordenamiento jurídico...

<sup>6</sup> ... Para resolver el asunto, debe tenerse en cuenta que el artículo 29 de la Constitución Política, garantiza a los ciudadanos el respeto de las formalidades procesales, la aplicación efectiva de la norma positiva y como consecuencia de ello, la correcta administración de justicia; el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas, consagrando que *«nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio»*.

En ese orden de ideas, el procedimiento se constituye en la forma mediante la cual los individuos interactúan con el Estado, al someter sus diferencias, y por ello mismo se requiere de su estricto cumplimiento, con el objeto de no desquiciar el ordenamiento jurídico.

Revisado el caso que nos ocupa, en particular la documental que obra en el expediente, considera la Sala que la presente acción de tutela no está llamada a prosperar, porque encuentra este juez constitucional que la vulneración que endilga el tutelante a la autoridad judicial cuestionada, no se materializó en el curso del citado proceso especial, pues el artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo 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»*, y conforme al artículo 371 de la misma norma sustantiva, aquella no surtirá efectos si no se realiza en los términos allí señalados. (negritas para resaltar)

Y no es que la notificación al empleador sea requisito para la validez del acto de constitución de la organización sindical, o de la garantía del trabajador como miembro de ella, la razón de ser de tal comunicación es cumplir el principio de publicidad como parte del debido proceso que debe respetarse tanto para el trabajador aforado como para el empleador. En palabras de la Corte Constitucional, en sentencia C-695 de 2008, se dijo lo siguiente:

*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, 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 (sic) produce efectos jurídicos, esto es, sólo (sic) 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 s[o]lo 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).* (negritas de la Sala).

De lo anterior, es claro que para la eficacia, validez y oponibilidad del fuero sindical del señor Gustavo Adolfo Mantilla Galindez, tenía que cumplir con el requisito de comunicar al empleador su condición de miembro de la junta de la Subdirectiva Yumbo del sindicato UTIBAC, de otra manera, se estaría violando la garantía superior del debido proceso; situación que en este caso no se atendió, o por lo menos no se demostró que la parte demandante hubiera cumplido con dicha carga procesal, porque si bien con el escrito de la tutela allega copia de las comunicaciones a través de las cuales, según su dicho, puso en conocimiento de la Cervecería del Valle S.A. su designación como miembro de la junta directiva de la Subdirectiva citada, lo cierto es que tales probanzas debieron ser arrimadas al proceso especial, supuesto que no ocurrió, al punto que el fallador de primera instancia al desatar el argumento de la apoderada de la Cervecería del Valle sobre el hecho de que el fuero alegado por el demandante no le era oponible, afirmó: *«no es de recibo para el despacho, como*

---

*quiera que si bien no le fue notificado el nombramiento del demandante como miembro de la junta directiva de UTIBAC, ello se dio como quiera que formalmente no aparecía como la verdadera empleadora [...]».*

Lo anterior demuestra que el allá demandante y ahora tutelante no cumplió con la obligación de demostrar que puso en conocimiento de la empresa demandada el nombramiento que él recayó, de quien pretendía la declaratoria de contrato y la protección foral reclamada, de suerte que ésta pudiera tomar las medidas que considerara pertinentes; y si bien alega que el juez de oficio debió decretar pruebas *«para suplir ciertos vacíos»*, porque *«tampoco puede el juez actuar como simple espectador»*, tal aseveración no es suficiente para pasar por alto la inactividad de la parte interesada en acreditar los supuestos en los que edificó sus pretensiones. Aceptar que se tenga por demostrada la comunicación a la demandada con las copias aportadas en esta sede constitucional y no en el proceso especial de fuero sindical - acción de reintegro, sería desconocer las garantías superiores de las partes de aquel conflicto.

En esa medida, la decisión censurada en esta instancia, no resulta arbitraria ni desprovista de motivación, pues el juez plural al verificar que el demandante no cumplió con la obligación legal de informar a su pretensa empleadora, este no le era oponible, y por ello no había lugar al reintegro, lo que llevó a revocar la sentencia de primer grado en este aspecto...