



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA  
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

*Guadalajara de Buga, 1 de marzo de 2021*

CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR. M.P.

Radicación No. 76-109-31-05-002-2018-00191-02

Proceso: Especial de Fuero Sindical -Acción de Reintegro  
Demandante: **JIMMY EDUARDO LOZANO SILVA**  
Demandado: HIDROPACIFICO S.A. ESP  
Asunto: APELACION (sentencia y auto)

**AUTO<sup>1</sup>**

El señor JIMMY EDUARDO LOZANO SILVA por intermedio de apoderado judicial (fl.3), presentó demanda especial de fuero sindical – acción de reintegro- el 14/11/18, conforme acta de reparto, cuyo conocimiento en primera instancia correspondió al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Buenaventura, a efectos que se revoque la decisión de terminación del contrato de trabajo del actor del 14/9/18, que refiere fue notificada el 24/9/18, y se deje sin efecto alguno aquella terminación, se ordene el reintegro sin solución de continuidad, en igualdad de condiciones contractuales, salariales y materiales de conformidad con el artículo 408 del CST, como también el pago de los salarios dejados de percibir y demás créditos laborales a partir del 24/9/18, fecha en que se le notificó el despido.

Pretensiones que se fundamentan en indicar que el actor suscribió el 17/5/04 contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad demandada, como conductor (1) (fl.3 y sig.), que el 14/01/18 se constituyó la organización sindical de primer grado y de industria SINTRASERPUBCOL, con registro sindical 000002 según constancia de registro de la Oficina de la Inspección de Trabajo de la Dirección Territorial Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo, como también que el 7/9/18 en este Sindicato se registraron las afiliaciones de trabajadores, entre estos el demandante (2, 3 y 4).

Precisan los hechos de la demanda, que el 10/9/18 el actor sometió a consideración de la Asamblea General de afiliados de SINTRAACALB la renuncia a su cargo como integrante de la comisión de reclamos, la que fue aceptada por la plenaria (5) y fue radicada el 13/9/18 ante el Ministerio de Trabajo, lo que notifica la aceptación de tal renuncia (8), de igual forma fue radicada ante el empleador el 14/9/18 a las 7:45 a.m. (9).

Recuerda la demanda que el 12/9/18 en la asamblea general de afiliados de SINTRASERPUBCOL, según el orden del día y bajo quórum reglamentario, se eligió al actor como vicepresidente de la Junta Directiva (6-7), acta que fue radicada

---

<sup>1</sup> -19- (Interlocutorio) Control para efectos estadísticos.

ante HIDROPACIFICO S.A. ESP el 14/9/18 a las 8:41 a.m., notificación de cambios en la junta directiva de este sindicato (10), la que también fue radicada ante el Ministerio de Trabajo en la misma fecha a las 8:21 a.m. (11).

Explica que el 17/9/18, el actor como aforado sindical radicó ante el empleador petición en que solicitó se le notifique cualquier decisión sobre su contrato de trabajo además de dejar constancia de no haber sido notificado por el empleador sobre asunto relacionado (12), también expresó que este día se radicó en tesorería el proyecto de nómina del actor para pago (13) y que para el lunes 24/9/18 por comunicación de HIDROPACIFICO S.A. ESP fechada el 21/9/18, entregada por empresa de correo se notificó al actor de la terminación unilateral del contrato de trabajo a partir del 15/9/18 al finalizar su jornada laboral mediante anexo de carta de despido del 14/9/18 suscrita por la Coordinadora de Gestión Humana de HIDROPACIFICO SA ESP, al tiempo que para el 24/9/18 se certifica por BANCOLOMBIA el pago en cuenta de nómina de liquidación al actor (14) y que para el 25/9/18 se presentó por el actor derecho de petición al demandado para que se expidan las órdenes medicas de egreso y la certificación del pago de aportes al sistema de seguridad social, por razón de la terminación unilateral del contrato de trabajo (15). Demanda que fue admitida mediante auto del 22/11/18 (fl. 57).

Notificada la sociedad demandada y la organización sindical SINTRASERPUBCOL se resolvió sobre las excepciones previas planteadas por la demandada en audiencia que tuvo receso para el 25 de febrero de 2020, momento procesal que ocurre después de resolver impedimento presentado y no aceptado por el juez que le sigue en turno, aclarando por esta Sala que lo decidido en proceso diferente no correspondía a la causal del numeral 2º del artículo 141 del CGP, por las razones que dentro del mismo expediente no le permiten a un magistrado declararse impedido salvo que haya actuado como juez por el que se conoce el asunto en aquella, la instancia anterior, lo que no corresponde a las veces que sobre el mismo expediente se resuelven las actuaciones como superior funcional.

Como quiera que el problema jurídico que centra la atención de la colegiatura, según los planteamientos expuestos por la censura, se encaminan a atacar la decisión que declaró no probada la excepción de cosa juzgada (min. 3:30 y sig.), la que fue propuesta en audiencia del 23 de enero de 2019, recurso que consideró cumplidos los tres elementos de esta institución y precisar que "(...)el día que se está notificando a las partes el fallo de segunda instancia manifiesta que ese día se afilió a un sindicato y se volvió directivo y que adquirió un fuero laboral y que por tanto no puede ser despedido porque tiene un fuero (...)". (min. 20:02, 22:09 y sig.)

Las excepciones previas se relacionan con el principio de legalidad en las formas de cada juicio, toda vez que su fin primordial es el de sanear los errores procedimentales de los que adolece cada causa, puesto que éstas versan, por principio, sobre el proceso y no sobre el derecho sustancial alegado. Sin embargo, el legislador del 2001 al expedir la Ley 712, buscó como finalidad fundamental la celeridad de los procesos laborales y por ello permitió que las excepciones de cosa juzgada y prescripción, se pudieran plantear y decidir como previas (artículo 19 ibidem), en concordancia con el artículo 1º de la ley 1149 de 2007.

Al respecto, la razón de ser de la figura procesal de cosa juzgada está en la inmutabilidad del fallo judicial en función de la seguridad jurídica, caso en el

cual, el fallador del nuevo proceso debe abstenerse de resolver de fondo si encuentra que existe identidad entre lo pretendido y la sentencia original. La cosa juzgada está sujeta a dos límites, uno objetivo compuesto por el objeto o pretensión sobre el que versó el litigio y de la causa o título de donde se quiso deducir la pretensión; y el subjetivo que tiene que ver con las personas que fueron partes en el proceso anterior. Por su parte, el artículo 303 del Código General del Proceso, aplicado por remisión en materia laboral, establece que una sentencia ejecutoriada proferida en proceso contencioso tiene fuerza de cosa juzgada siempre que el nuevo proceso verse sobre el mismo objeto, se funde en la misma causa y entre ambos exista identidad jurídica de partes. Para efectos de la fuerza de cosa juzgada, resulta indiferente que la sentencia sea condenatoria o absolutoria. Al respecto, la H. CSJ SCL, entre otras, en sentencia del 23 de octubre de 2012 bajo rad: 39366 se pronunció:

*"Puestas así las cosas, importa previamente recordar que la fuerza de la cosa juzgada --denominada también 'res iudicata'-- se impone por el artículo 332 del Código de Procedimiento Civil, aplicable a los juicios del trabajo por virtud de la remisión a que se refiere el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, de las sentencias ejecutoriadas proferidas en procesos contenciosos, cuando quiera que el nuevo proceso versa sobre el mismo objeto (eadem res), se funda en la misma causa que aquél donde se profirió la sentencia (eadem causa petendi) y entre ambos hay identidad jurídica de partes (eadem conductio personarum -- eadem personae). (...)*

*Pero para que la cosa juzgada adquiera la fuerza que persigue la ley, no basta que solamente una o dos de las identidades antedichas se reflejen en el nuevo proceso; como tampoco, para negarla, que por la simple apariencia se desdibujen los elementos que la conforman, esto es, el objeto del proceso, la causa en que se funda y los sujetos entre quienes se traba la disputa. Por eso, para que se estructure la cosa juzgada, de una parte, deben concurrir, necesariamente y en esencia las tres igualdades anotadas, y, de otra, deben aparecer identificados claramente los elementos que las comportan."*

En el caso concreto al compás de la sustentación del recurso de apelación, conforme la interpretación que la dogmática presenta al respecto, le asiste razón a la a quo, en efecto las partes procesales no revisten la idéntica condición que mantuvieron en el proceso anteriormente tramitado según copia de la providencia en el proceso 73-109-31-05-001-2017-0059-01 (fl. 96), aunque alega el apelante que los unió idéntico contrato de trabajo como también idéntico bien jurídico protegido como es la estabilidad laboral y antecedente similar, que no varía por la afiliación a nueva organización sindical. Lo anterior porque tal institución requiere una interpretación en sentido estricto de cara a la cuestión sobre identidad en sus vertientes objetiva como es la causa y el objeto y la subjetiva, en la que difiere la condición procesal de las partes.

Lo anterior en tanto se trata de una organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS PUBLICOS DE COLOMBIA – SINTRASERPUBCOL- de la cual como lo informa la constancia de registro de modificación de junta directiva del 12 de septiembre de 2018, su junta directiva se integró con una persona de la cual se discute que siendo su vicepresidente fuera despedido por la pasiva, así en sentido procesal, le asiste el interés jurídico suficiente para concurrir en defensa de su conformación y operación como organización sindical, fuero que es relevante a esta entidad, como se sigue de la sentencia C-381/00 de la

Honorable Corte Constitucional: *"El fuero sindical, en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores"*

Lo anterior se conjuga en que a diferencia del anterior litigio, ahora se incorpora un elemento nuevo como es resolver el problema jurídico de si la afiliación y sobre todo la elección en la junta directiva en un sindicato diferente es autónoma a la situación jurídica que presenta el trabajador recurrente, determinando si ocurrió en el interregno de ejecutoria de una sentencia sobre la misma persona pero bajo una garantía foral relacionada a una organización sindical distinta o si por el contrario tal autorización para despedir es oponible a diferentes organizaciones sindicales de afiliación posterior, aunado el análisis de elementos que pueden incidir, como es la cuestión acerca de la diligencia del empleador en comunicar el despido que se dice obró como autorizado y los efectos, de haber existido, de nuevos hechos sobre la subsunción temporal y legitimidad frente a la protección foral anterior, mientras se discutía judicialmente el levantamiento del fuero sindical. En consecuencia, no puede sostenerse que lo que se argumenta idéntico pueda serlo.

Finalmente debe advertirse que fueron propuestas como excepciones definitivas la de justa para despedir y falta de legitimación en la causa, que aunque la enunciada como de justa causa pueda parecer similar a la de cosa juzgada, difiere en cuanto aquella es de tipo sustantivo, según la demandada, que la relación de trabajo, independiente a los hechos de afiliación o elección en juntas directivas, está circunscrita al resultado del proceso judicial que ya estaban adelantando, lo anterior son razones que llevan conforme su presentación a considerar a estas excepciones como de fondo, pese lo indicado por la a quo (min. 30:25, 32:30 y 42:03), quien como adelante se observa, ya en la sentencia no consideró que sustantivamente el asunto hubiese sido resuelto por razón de lo enunciado frente a estas excepciones -justa para despedir y falta de legitimación en la causa-, es evidente que no tienen naturaleza previa y en tal sentido se entiende la decisión al respecto, lo que se reafirma por la preocupación del recurrente que consideró que pudo haber sido un malentendido en el sentido que no fue su intención proponerlas como previas, las que al atacar el derecho sustantivo, son de fondo, (min. 10:12 CGP), pero como se ha indicado se confirmará la decisión de la a quo en el sentido que se motivó y comprendió que se tenían como no demostradas en su presentación como previas, más no que ello implicara que el asunto resultara en lo sustantivo resuelto desde aquel momento, en razón de lo expuesto, la presente Sala,

## **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** el auto proferido por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Buenaventura en audiencia del 25 de febrero de 2020, frente a la excepción previa de cosa juzgada al tenerla como no demostrada, igualmente frente a la excepciones de justa causa para despedir y falta de legitimación en la causa, en cuanto la a quo entendió que también se presentaron como previas y en tal calidad su improcedencia, sin que esto implique que exista decisión como de fondo sobre estas dos últimas excepciones.

## SENTENCIA<sup>2</sup>

La Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, integrada por las magistradas, CONSUELO PIEDRAHITA ÁLZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS (en uso de permiso) y el magistrado ponente CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR, con la finalidad de desatar el recurso de apelación en el proceso de la referencia a la Sentencia proferida el 22 de enero de 2021 (22/1/21), por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Buenaventura, que no accedió al reintegro solicitado respecto del ciudadano JIMMY EDUARDO LOZANO SILVA

## ANTECEDENTES

El presente asunto obedece al litigio entre el ciudadano JIMMY EDUARDO LOZANO SILVA contra HIDROPACIFICO S.A. ESP, hechos y pretensiones de la demanda conforme se enunciaron en auto que precede, por su parte la demandada en audiencia del 23/01/19, aceptó unos hechos (1, 13), otros parcialmente (12, 16) salvo la condición de aforado sindical y la terminación del contrato de trabajo del 24/9/18, pues afirma que lo fue para el 14/9/18 e indicó no constarle o no ser ciertos los demás (min. 6:33 y sig.), con oposición a las pretensiones presentó las excepciones de cosa juzgada como previa, que aunque decidida por la a quo, el Tribunal consideró que no debe implicar la suspensión del trámite de la audiencia, de allí se devolvió el expediente para que el efecto en que se conceda el recurso lo fuera en el devolutivo y se remitiera la actuación con la totalidad de recursos presentados, la demandada también presentó la excepción de justa causa para la terminación del contrato de trabajo invocando la decisión proferida anteriormente por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Buenaventura y confirmada en segunda instancia, que autorizó el despido; la de falta de legitimación en la causa, en ausencia del derecho por razón de la conducta del trabajador. Contestación de demanda que en audiencia se tuvo por aceptada (min. 43:45). La reforma a la demanda consistió en la adición a los medios de prueba, en relación con documental (20 folios), sentido en que se tuvo por admitida (min. 45:19).

En audiencia del 25/02/20, la a quo decidió sobre la excepción de cosa juzgada para declararla como no demostrada, sobre la cual, como obra en auto anterior de esta Sala, se confirma la decisión. Trámite procesal que se vio afectado por la pandemia COVID-19, en tanto al remitirse en el efecto suspensivo el recurso de apelación contra la decisión de excepciones previas el 6/03/20, ocurrió días antes del cierre de despachos judiciales, bajo esta emergencia como puede observarse en los Acuerdos PCSJA20-11517 del 15/3/20, PCSJA20-11521 del 19/3/20, hasta el Acuerdo PCSJA20-11567 del 5/06/20 del Consejo Superior de la Judicatura y Acuerdo 0015 de 2020 del Consejo Seccional de Judicatura del Valle del Cauca, aunado a la adecuación en tecnologías de la información para el trámite virtual en audiencias, expediente digitalizado y el manejo de la carga procesal bajo la presente contingencia.

## SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

---

<sup>2</sup> No. -10- (Sentencia) para control estadístico

En audiencia del 22/01/21 la a quo enunció que el actor hace parte de la junta directiva de SINTRASERPUBCOL lo que le otorga calidad de aforado, como fecha de materialización del despido tomó el momento en que se presentó el actor a sede de la demandada, el lunes 17/9/18 al área de gestión humana, en donde se le comunicó la terminación del contrato de trabajo sin que firmara o recibiera el comunicado por escrito, según lo narrado por el testigo Helver Cortés Valencia, lo que concuerda con los folios 43 a 49. En cuanto al despido hizo alusión a la prueba trasladada del proceso 2017-00059-01 de HIDROPACIFICO SA ESP contra el señor JIMMY LOZANO en acción especial de levantamiento de fuero sindical, en donde se autorizó el despido del actor, la que indica fue ejecutoriada el 6/9/18, sin embargo consideró que el despido se realizó con justa causa, pues la afiliación a un nuevo sindicato no implica que el empleador deba solicitar nuevo permiso para despedir, porque los hechos devienen del mismo contrato de trabajo, y lo que motivó la solicitud del despido, acaeció el 2/3/17 de allí que la relación laboral estuvo vigente a septiembre de 2018, cuando el empleador bajo uso de autorización judicial terminó la relación laboral, sin que existiera nuevo contrato de trabajo que implicara un nueva solicitud de levantamiento de fuero sindical.

También enunció que la demandada no desconocía la condición de aforado por SINTRAACALB, de allí que la actuación del actor en la nueva afiliación estando en firme la segunda instancia, en su consideración fue dilatoria por el uso inadecuado del derecho de asociación, al respecto mencionó que de acuerdo a lo planteado por la Honorable Corte Constitucional en cuanto se consagran también deberes a las personas, de acuerdo al artículo 95 Superior, bajo la teoría del abuso del derecho, se hace imperioso el ejercicio razonable de los derechos concedidos en la Carta Política, para indicar que la finalidad del fuero sindical es preservar al sindicato, y que resulta, en un uso inadecuado del actor, el que se postergue en el tiempo la protección constitucional. Motivos por los cuales absolvió a HIDROPACIFICO S.A. ESP de las pretensiones presentadas y condenó en costas al actor (min. 4:13:00, 4:30:15).

## RECURSO DE APELACION

El apoderado de la parte demandante inconforme con la decisión proferida sustentó el recurso de apelación, expresando que la fundamentación del fallo es insuficiente, al señalar que se analizarían cuatro elementos: la culminación de la relación de trabajo, la existencia del fuero sindical, la justa causa previamente calificada y la acción de reintegro, sin embargo tales elementos, pese indicar la sentencia que el contrato de trabajo finalizó el 17/9/18, no incluyó la existencia del fuero sindical y pasó a someter el análisis de la justa causa previamente calificada para acoger la teoría del abuso del derecho.

Al respecto considera que se omitió evaluar si existe el fuero sindical, lo que es necesario en segunda instancia, el recurrente considera que cuando se produjo el finiquito de la relación laboral ya estaba configurado por SINTRASERPUBCOL, notificado desde el 14/9/18 en horas de la mañana, fuero que ya existía al momento del despido y sindicato que no hizo parte del proceso anterior, lo que exhibe probadamente el fuero sindical, no obstante el fallo avaló una justa causa contra este, pese estar probada su existencia al momento del despido.

Expresó que se omitió que la justa causa declarada por proceso anterior se agota según sentencia el 6/9/18 y notificada a esta fecha, pero con ocasión de la

decisión recurrida se extendió esa justa causa al actual proceso, bajo una teoría de abuso del derecho para negar el fuero sindical que no fue deslegitimado o tachado de falso, en tal sede judicial se desautorizan las pretensiones sobre figura probada de un despido con fuero sindical vigente de una organización sindical distinta a la de juicio anterior, que hizo tránsito a cosa juzgada.

Recalcó que se debe examinar si el juez de la causa puede autorizar el despido bajo un fuero judicial no cuestionado ni debatido, el que existe en el proceso, lo que genera, según lo probado, es el despido de un trabajador legal y legítimamente aforado, fuero notificado ya al momento del despido. Explicó que la decisión judicial va en contravía de los derechos de los trabajadores de SINTRASERPUBCOL y está en contra del Código Sustantivo de Trabajo, de la norma internacional del trabajo, la Constitución Política y la jurisprudencia.

Señaló que frente a la alusión de un abuso del derecho, debe probarse la existencia de los presupuestos que la caracterizan, al respecto cuestiona el recurrente sobre los elementos probatorios en que se sustentó la decisión, sin que obre en expediente, ni en la sentencia, prueba de alguna de uso injustificado, al ser una valoración que solo se encuentra en la sentencia, sin indicar los elementos para mostrar tal uso injustificado del derecho, ya que no existe elemento probatorio al respecto, solo la mención de los alegatos de la defendida, mientras está probado la intensa actividad sindical en 2018 y en septiembre, cuando los trabajadores estaban firmando el pliego de peticiones y una convención colectiva, actividad sindical que fue intensa, lo que justifica el liderazgo sindical para defender derechos y garantizar aspiraciones de los trabajadores de Buenaventura como lo señaló Elver Cortés, por ello refiere que no está probado que la actividad sindical no tuviera asidero en la realidad, y por eso el liderazgo sindical que ante el fallo desfavorable modificó la situación jurídica del actor dejándolo en una situación difícil para sostenerse en tal liderazgo y la estabilidad laboral que este requiere.

Por lo expuesto considera que su prohijado se hizo titular del derecho de hacer uso de la multifiliación, figura existente en el orden legal, dada la libertad sindical, de acuerdo al Convenio 98 de la OIT, artículo 16 del Pacto de San José Costa Rica, línea jurisprudencial que se encuentra en la sentencia C-797/00 y C-063/08 sobre el derecho de multifiliación sobre libertad sindical, como derecho de afiliarse a las organizaciones sindicales que se consideren pertinentes para la consecución de fines y propósitos en el marco del contexto de legalidad, pues el demandante una vez se agota la protección en SINTRAACALB, acude a la multifiliación como garantía de su actividad sindical que no está proscrita por la Ley y no es uso ilegítimo que afecte derechos de terceros, HIDROPACIFICO S.A. ESP reconoció el liderazgo del actor para la firma de una convención colectiva del 13 de agosto, lo que no afecta en forma desproporcionada o inadecuada la relación obrero patronal que funcionó a lo largo de ese periodo, diferente es que se pretenda hacer valer la teoría del abuso del derecho sin soporte para tal efecto y sin probar sus elementos.

Lo que se reclama en segunda instancia es la línea jurisprudencial invocada que garantiza el derecho de multifiliación y los presupuestos jurídicos que parten de la norma internacional del trabajo, la Constitución Política y el CST valorados como haber jurídico que respalda las decisiones que tomó su defendido.

Por ello considera que no es dable darle alcance que no tiene a la sentencia en el proceso 2017-0059, la que le puso fin a protección determinada que se utilizó por

muchos años, y esa fue la finalidad de la sentencia, de allí en adelante no puede prohibirse el uso de los derechos, mientras que la decisión judicial recurrida extendió artificialmente los alcances de esa sentencia y negó el derecho probado de multifiliación y de libertad sindical expresado a través de SINTRASERPUBCOL, de allí la falsa motivación, sin prueba suficiente para invocar la teoría de abuso de derecho, por extender el alcance de una sentencia, lo que no era posible y por negar el derecho de multifiliación y la existencia en la práctica legal de un incuestionado fuero sindical que se invoca en el recurso de apelación. En esto refiere la afectación desproporcionada que lesiona los derechos colectivos de los trabajadores, en especial de los servicios públicos de Buenaventura, bajo una decisión que no permite el desarrollo del liderazgo sindical, en afrenta al ejercicio del derecho sindical colectivo de estos trabajadores. (min. 4:32:25 y sig.)

### **CONSIDERACIONES**

El litigio planteado conlleva, como problema jurídico, resolver si la protección por fuero sindical es autónoma o puede resultar serlo, cuando a la elección del trabajador en cargos directivos en una organización sindical diferente, le precede proceso judicial, acción de levantamiento de fuero sindical, en que se ha tramitado y otorgado permiso para despedir, en relación al mismo contrato de trabajo, empleador y diferente organización sindical, esto es, si la condición jurídica anterior le resulta oponible a la nueva organización sindical.

En lo concerniente, la Constitución Política de 1991 en su artículo 39, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en su artículo 23 numeral 4º, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 8º, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" artículo 8º, y los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- aprobados por Colombia, garantizan la libertad de asociación sindical.

Por su parte el artículo 405 del CST, expresa que la garantía del fuero sindical comprende los siguientes derechos: a) no ser despedido, ni desmejorado en sus condiciones laborales, ni trasladado a otro sitio o lugar de trabajo, salvo que exista una justa causa probada y; b) la justa causa debe ser previamente calificada por la autoridad competente. Derecho fundamental que presenta una dimensión individual, que se traduce en la posibilidad de ingresar, permanecer y retirarse de un sindicato y una dimensión colectiva, en el sentido que los trabajadores organizados en un sindicato deciden, de conformidad con el orden legal y los principios democráticos, la estructura interna y el funcionamiento de este.

Sin embargo, en el presente proceso HIDROPACIFICO S.A. ESP, como sociedad actualmente demandada, alega que la situación jurídica ya fue definida a través de proceso anterior, en que se concedió el permiso para despedir por una conducta del trabajador que constituye justa causa para dar lugar al levantamiento del fuero sindical.

De acuerdo con la documental presentada, es válido enunciar que en anterior proceso (76-109-31-05-003-2017-00059-01), se tuvo como pretensiones el permiso para despedir al trabajador, señor JIMMY EDUARDO LOZANO SILVA y que la sentencia de primera instancia del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de

Buenaventura del 10/7/18, en su numeral segundo, ordenó el levantamiento del fuero sindical del señor trabajador, decisión que fue apelada por este ciudadano, no obstante, esta Sala en providencia del 3 de septiembre de 2018 confirmó el permiso para despedir (fl. 96 y sig.).

En el caso debe precisarse que la existencia del contrato de trabajo entre los contendientes, con extremo inicial del 17 de mayo de 2004 (fl. 16), indicado en el hecho primero y aceptado en audiencia por la actual demandada, que finalizó su existencia el 17/9/18 al ser un supuesto probatorio enunciado por la a quo no recurrido por las partes, antecedido por la comunicación de despido del 14/09/18, que expresó como último día laborado el 15/9/18 (fl. 47-48), el que no aparece con soporte de recibido por el demandante, más si por testigos (fl. 134) pero sin fecha de recibido, en todo caso tomado por efectivo por la a quo al 17/9/18.

Aunado que los motivos en tal voluntad unilateral del empleador se encuentran en aquel documento, referido al proceso bajo radicado 76109310500320170005901, voluntad de terminación del contrato de trabajo que también se evidencia en conjunto por las comunicaciones de la coordinadora de gestión humana de la demandada HIDROPACIFICO S.A. ESP a la Unidad de Salud Ocupacional (fl. 136, 137), constancias de terminación del contrato de trabajo (fl. 144), liquidación de salarios y prestaciones sociales (fl. 145), paz y salvo (fl. 146) y con el intento de envió de correspondencia del 14/09/18 (fl. 147).

El debate si tal despido fue comunicado efectivamente y en fecha anterior al momento del registro o comunicación de conformación de la junta directiva de SINTRASERPUBCOL en que participa el actor como vicepresidente, aunque puede tener relación con lo indicado en el recurso sobre la existencia del fuero sindical, tendrá relevancia en la medida que la protección foral que en su nombre se reclama resulte autónoma a lo resuelto en instancia anterior, como pasa a desarrollarse.

En efecto bajo el mismo contrato de trabajo que ahora se presenta, la sociedad demandada, en razón de la conducta del trabajador obtuvo el permiso para despedir en sentencia judicial anterior, aspecto sobre el cual no es dable recalificar la existencia o no de esta conducta como falta, ni asumir que cumple presupuestos de cosa juzgada o instancia anterior, pues ello obedece a proceso y organización sindical diferente, esto último que enmarca la autonomía de la actual contienda entre las partes, en armonía con la participación de cada sindicato dentro de la acción de fuero sindical (Art. 118B CPTSS, C. Const. Sent. C-240/05).

Ahora bien, en los hechos de la actual demanda se indica que la protección foral reclamada obedece por la elección en diferente organización sindical a SINTRAACALB, gravitando el presente conflicto por SINTRASERPUBCOL y que según acta de Asamblea de esta última del 12/9/18, el actor pasa a conformar la junta directiva como su vicepresidente (fl. 33), organización sindical que en fecha anterior fue registrada ante el Ministerio de Trabajo, como de industria y de primer grado (17/01/18, fl. 20). En lo particular al 14/09/18 se observa radicado e inscripción de esta junta directiva ante el Ministerio de Trabajo, con la inclusión del actor como vicepresidente (fl. 40 a 42).

Sea del caso mencionar que al actor el 10/9/18 en asamblea general del Sindicato de Trabajadores de Acueducto, Alcantarillado y Servicios Varios de Buenaventura (SINTRAACALB) le fue aceptada su renuncia a la comisión de reclamos (fl. 24 -28).

Debe observarse que el problema jurídico planteado conlleva analizar si el fuero sindical, del cual según lo aseverado en apelación, se comparte por esta Sala que la afiliación del actor y elección como vicepresidente en junta directiva de SINTRASERPUBCOL hace la subsunción en el artículo 405 y 406 Lit. C) del CST, lo que en la sentencia recurrida también se compartió por la existencia por este sindicato de tal calidad foral en caso del actor, el que fue conformado en fecha posterior y cercana a la que se emite en segunda instancia providencia judicial que resolvió sobre el permiso para despedir al actual demandante por una organización sindical diferente esto es SINTRASERPUBCOL, además sin litigio formado sobre algún perdón u omisión del empleador en no haber ejercido oportunamente aquel permiso para despedir, pues los hechos de la demanda no precisan al respecto, no obstante esta Sala de Decisión observa que la acción de levantamiento de fuero sindical y el permiso para despedir que anteriormente fue tramitada y otorgado si es oponible a la organización sindical SINTRASERPUBCOL, como pasa a explicarse.

Si bien la institución del fuero sindical principalmente se funda como medida de protección a la organización sindical, la afiliación y elección en cargos sindicales que comporte tal garantía no modifica en sus aspectos básicos la relación jurídica subyacente en el contrato de trabajo, en tal sentido es válido sostener que al momento de realizarse la elección del actor como vicepresidente en otra organización sindical, no se mutó la relación de trabajo y condición jurídica entre el trabajador y su empleador, dentro de tal relación jurídica, se encontraba establecido que la estabilidad laboral había sido sometida a controversia judicial, incluso que días antes de su elección como vicepresidente, se había emitido sentencia en segunda instancia, el 3 de septiembre de 2019, que confirmó tal permiso para despedir.

Se conjuga a lo anterior que no es dable establecer como se mencionó, tanto por no haber sido objeto de inconformidad en el recurso sino por no incorporar situación fáctica al respecto, que la comunicación de despido fuera inoportuna al momento en que pudo cobrar ejecutoria lo decidido en el proceso anterior (rad. 76109310500320170005901), para de allí entender algún perdón o voluntad del empleador en que el actual demandante continuara ejecutando el contrato de trabajo.

Por otra parte en analogía al desarrollo dogmático frente a la posibilidad con que cuentan los trabajadores al estar afiliados a diferentes organizaciones sindicales de base, a partir de la inexequibilidad del numeral 1 del artículo 26 del Decreto 2351 de 1965, según sentencia de la Honorable Corte Constitucional C-567/00<sup>3</sup> y la inexequibilidad del artículo 360 del CST en sentencia C-797/00, en relación a que si uno de los fines de la asociación sindical es la convención colectiva de trabajo, como forma de mejorar las condiciones laborales, que estando afiliados a diferentes organizaciones sindicales de las cuales en principio el trabajador pueda ser beneficiario de varias convenciones colectivas, se debe optar por una sola de estas, así lo ha desarrollado la Honorable Corte Suprema de Justicia en Casación Laboral, entre otras en sentencia bajo radicado SL3491-2019 que mencionó:

---

<sup>3</sup> "Entonces, al continuar con la comparación del artículo 39 de la Constitución, en cuanto que garantiza a todos los trabajadores el derecho de constituir sindicatos, y de las disposiciones del Convenio 87 de la O.I.T., especialmente en el artículo 2, que dice que todos los trabajadores, sin ninguna distinción, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, se concluye que la prohibición legal de formar sindicatos de base en una misma empresa, cuando ya exista otro, resulta injustificada a la luz de la garantía expresa de la Constitución de 1991."

*"Ahora bien, la pluralidad sindical y convencional, no implica que los trabajadores multiafiliados a varias organizaciones sindicales puedan beneficiarse de todas las convenciones colectivas de trabajo o diseccionar de cada una de ellas una sección para construir un estatuto convencional diseñado a la medida. Frente a esto, la Corte ha sido enfática en que si bien los trabajadores pueden afiliarse a varios sindicatos, tienen el deber de escoger de todas las convenciones vigentes, aquella que prefieran o que más interactúe con sus intereses, en cuyo caso esta les aplicará íntegramente (CSJ SL4865-2017, CSJ SL4458-2018)."*

Bajo este principio, a pesar que en el trascurso del proceso judicial el trabajador demandando pueda afiliarse a diferentes organizaciones sindicales, en especial a lo que se limita este caso, que sea elegido en cargos que permitan aseverar la existencia de fuero sindical en cada una de estas, el que la estabilidad laboral ya se encontrara sometida a controversia judicial, hace que el contrato de trabajo, presupuesto fundante del ejercicio del fuero que se alega ante un empleador, no pueda escindirse a través de elecciones sucesivas o diferentes en cargos sindicales para que con fundamento en una misma conducta y relación de trabajo subordinada se tramiten diferentes procesos judiciales, sin que en el interregno de notificación y ejecutoria de un fallo judicial, pueda darse la elección del trabajador en cargos enunciados en el artículo 406 del CST en forma tal que cada una de estas impliquen adelantar de nuevo la acción enunciada en el artículo 113 del CPTSS.

Debe tenerse en cuenta que son diferentes las organizaciones sindicales, y que en virtud del artículo 118B del CPTSS si bien puede resultar legítimo que el actor presente la acción con participación de SINTRASERPUBCOL, ya que pueden acaecer conductas ulteriores del empleador y trabajador que no permiten suponer a priori la imposibilidad de alguna controversia judicial adicional, tampoco pregonar la institución de cosa juzgada contra la nueva organización sindical; pero ya en el plano concreto sin que estas conductas ulteriores se demuestren, el permiso para despedir anteriormente otorgado es oponible a esta nueva organización, con lo cual no se desnaturaliza el fuero sindical, si en cuenta se tiene que sobre esta institución se han aceptado reglas de oponibilidad, por ejemplo aquellas que implican los efectos protectores si el empleador conoció oportunamente de la existencia del sindicato, sus fundadores, juntas directivas o comités de reclamos (art. 363, 371 y C. Const. C-465/08, C-734/08).

Lo anterior para explicar al caso que sin situaciones relevantes sobrevinientes como alguna actuación del empleador correlacionada en inoportunidad para ejercer el permiso concedido, el fuero sindical sucesivo no es oponible a la situación jurídica preexistente entre trabajador y empleador en relación al contrato de trabajo del cual ya se discutió el permiso para despedir, a la vista que como lo ha mencionado la Honorable Corte Constitucional en la sentencia C-734/08, se parte de un derecho fundamental, pero no de una única interpretación:

*"2.1.3 El derecho de asociación sindical no es absoluto. Como lo establece la Constitución, el derecho de asociación sindical está sujeto a que la estructura interna de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se ajusten al orden legal y a los principios democráticos<sup>[12]</sup>. Esto se traduce en el cumplimiento de unos requisitos mínimos, que son determinados por el legislador, en desarrollo de los principios y garantías sindicales contenidos en el artículo 39 de la Constitución Política.*

*Adicionalmente, Convenios internacionales sobre derechos humanos autorizan que por vía legislativa puedan imponerse restricciones a los derechos, cuando sea necesario para la finalidad que persiga, en garantía de "la seguridad nacional, el orden, la salud o moral pública, los derechos y deberes ajenos y, en general el cumplimiento de cualquier finalidad que estime valiosa, siempre y cuando no afecten el núcleo esencial del derecho a la libertad sindical, de modo que lo desnaturalicen o impidan su norma o adecuado ejercicio." [13]"*

En ello, garantías al demandante que se surtieron pues la comunicación de despido del 14/9/18 no resultó huérfana en pronunciamiento judicial. Debe tenerse en cuenta que la redacción del artículo 118 del CPTSS, hace mención que el despido se produzca sin justa causa previamente calificada por el juez laboral, sin que la norma efectúe alguna distinción como correlacionar la acción por cada organización sindical, fundando la garantía en que la justa causa sea calificada judicialmente, elemento al que remite el segundo inciso del artículo 408 del CST. Y sin que tampoco se siga que la multifiliación sindical y libertad de negociación por varias organizaciones sindicales (aparte pertinente al recurso de sentencia C-063/08 de la Honorable Corte Constitucional), en el caso, conlleve que la afiliación y elección sucesiva en diferente organización sindical permita presentar ex novo o de nuevo toda la relación jurídica entre empleador y trabajador.

Las anteriores razones llevan a confirmar la sentencia recurrida, no sin antes indicar que no considera esta instancia que se trate de un abuso del derecho por la activa, lo que puede ser un ejercicio de interpretación dentro del ejercicio de la actividad sindical, no logra consolidarse ante la jurisdicción, ya que no permite evidenciar que fundamente una norma armónica en el sistema del derecho del trabajo, pues a manera de ejemplo siendo un criterio cierto la multifiliación de trabajadores a diferentes organizaciones sindicales, así como ello no conlleva el disfrute acumulado o por secciones de las convenciones colectivas de trabajo, en el mismo sentido elecciones sucesivas en diferentes organizaciones sindicales, cuando ya existe controversia judicial, en acción de levantamiento de fuero sindical, por la misma conducta y bajo el mismo contrato de trabajo no implica que deban adelantarse nuevos o sucesivos procesos judiciales de esta naturaleza, sin perjuicio que a estas nuevas organizaciones sindicales se les pueda considerar litisconsortes facultativos y necesaria aquella de la cual emana el fuero al momento de la conducta o de la manifestación del interés del empleador en solicitar el permiso para despedir, con mayor razón no es oponible tal fuero sindical si la elección en cargos directivos es posterior al momento en que se emite providencia que definió el asunto respecto del contrato de trabajo.

Lo anterior, a efecto de ahondar en lo anteriormente desarrollado, no implica una indebida extensión de efectos de la anterior sentencia por el conflicto entre las partes, pues estas consecuencias quedaron signadas en la identidad de la relación entre empleador y trabajador, que es el contrato de trabajo.

Razones que como se ha expuesto, llevan a confirmar la sentencia recurrida, costas de segunda instancia a cargo del demandante, sin agencias en derecho, en cuanto habría procedido en subsidio conocer en grado jurisdiccional de consulta. La notificación obrara por edicto (Núm. 3 Lit D. art. 41 CPTSS), otorgando al efecto el término de tres días.

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga (V.), administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

### RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUENAVENTURA del 22 de enero de 2021, en donde fue demandante el ciudadano JIMMY EDUARDO LOZANO SILVA identificado con cédula de ciudadanía número 16513879 y demandada HIDROPACIFICO SA ESP identificada con NIT 835001396-5 de conformidad con lo anteriormente indicado.

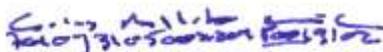
**SEGUNDO: COSTAS** en segunda instancia cargo del demandante, sin agencias en derecho en segunda instancia, conforme lo expuesto.

**TERCERO: DEVUÉLVASE** el presente expediente al Juzgado de origen.

Con efectos para el anterior auto y la presente providencia,

Notifíquese por EDICTO.

El Magistrado y Magistradas



**CARLOS ALBERTO CORTÉS CORREDOR**



**CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE**



**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS**

**Firmado Por:**

**CARLOS ALBERTO CORTES CORREDOR**  
**MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL**  
**Despacho 004 De La Sala Laboral Del Tribunal Superior De Buga**

Radicación No. 76-109-31-05-002-2018-00191-02  
Proceso: Especial de Fuero Sindical -Acción de Reintegro  
Demandante: JIMMY EDUARDO LOZANO SILVA  
Demandado: HIDROPACIFICO S.A. ESP  
Asunto: APELACION (sentencia y auto)

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**cc5604605389fb165d64efedd30cca0a941986af02edb32900fa214bc26155  
b3**

Documento generado en 01/03/2021 03:40:43 PM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**