



República de Colombia
Tribunal Superior de Cali
Sala Laboral

Proceso	PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL - ACCION DE REINTEGRO -
Demandante	YER ALEXANDER PAPAMIJA SILVA
Demandado	UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA
Radicación	760013105002201900228 01
Asunto	Apelación de Sentencia
Tema	Acción de Reintegro
Sub Temas	<p>El fuero sindical entonces, es un instrumento destinado a garantizar el derecho fundamental de asociación y libertad sindical, además de ser un privilegio y una garantía establecida en el ámbito del derecho colectivo del trabajo para los trabajadores sindicalizados.</p> <p>El actor no gozaba al momento del despido, la calidad de miembro de la Comisión Estatutaria de Reclamos del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL.</p>

En Santiago de Cali, a los veintinueve (29) días del mes de febrero de 2024, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con las demás integrantes de la Sala de Decisión, nos disponemos a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a resolver el **Recurso de Apelación** formulado por el **demandante**, contra la **Sentencia No. 234 del 10 de octubre de 2023**, proferida por el **Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali**.

Cumplido lo anterior, y no habiendo pruebas que practicar y de conformidad con el artículo 117 del CPTSS modificado por el artículo 48 de la Ley 712 de 2001, **la Sala se abstuvo de dar traslado a las partes para alegar de conclusión.**

Procede la Sala a proferir la siguiente,

SENTENCIA No. 019

Antecedentes

Mediante demanda **ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – ACCION DE REINTEGRO** -, el señor **YER ALEXANDER PAPAMIJA SILVA** llamó a juicio a la **UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA**, pretendiendo las siguientes declaraciones: I) Que se declare la **existencia del fuero sindical**, por pertenecer a la comisión de quejas y reclamos en calidad de principal; II) Que la **terminación del contrato de trabajo se produjo en forma ilegal**, ya que gozaba de la garantía del fuero sindical y no se solicitó el permiso correspondiente al juez laboral; III) Que se ordene su **reintegro al cargo de auxiliar de corredor**, el cual desempeñaba al momento del despido, en iguales o mejores condiciones, o a otro igual o superior categoría, sin solución de continuidad; IV) Que se **paguen a título de indemnización los salarios dejados de percibir** por causa del despido, ordenadas en el inciso tercero del artículo 7 del Decreto 204 de 1957, desde el día en que ocurrió el despido y hasta la fecha en que se efectuó el reintegro; V) Que se **reconozcan y paguen las prestaciones sociales** legales pertinentes, así como, las prestaciones extralegales dejadas de percibir como prima de antigüedad, prima de vacaciones, becas de estudio, auxilio educativo, los derechos laborales consagrados en el Laudo arbitral existente en la universidad; VI) Que se **indexen** las sumas reconocidas; VII) Que se **reconozcan y paguen los perjuicios** que resulten demostrados en el proceso de conformidad con las facultades extra y ultra petita; y, VIII) que se reconozca el pago de las costas y agencias en derecho.

De manera subsidiaria solicitó que, se condene al **pago de la indemnización por despido sin justa causa** y todos los derechos que sean discutidos y demostrados dentro del proceso, junto con la indexación.

Demanda y Contestación de la Demanda

Esgrimió que, prestó los servicios para la Universidad San Buenaventura de Cali, en el cargo de Auxiliar de Corredor, con contrato de trabajo a término indefinido, desde el 2 de febrero de 2005 hasta el 16 de enero de 2019, fecha en la que fue despedido.

Que, al momento del despido devengaba \$1.017.000, además de los recargos por trabajo nocturno, horas extras, dominicales y festivos,

bonificaciones, auxilios de educación, auxilio de lentes, producto de la aplicación del laudo arbitral que rige a la Universidad y a Sintraunicol Cali.

Sostuvo que, se afilió al sindicato SAINTRAUNICOL en el año 2006 y que, debido a esto, la Universidad inició una serie de acciones intimidatorias, pues lo cambió de sitio de trabajo sin la autorización del juez laboral, desconociendo el fuero sindical de que gozaba.

Que, el 16 de enero 2019, la Universidad le pasó carta de terminación del contrato de trabajo sin justa causa, argumentando que: *"...teniendo en cuenta que el puesto de trabajo en el que se encontraba desempeñando sus funciones ha sido suprimido por cuanto el bien inmueble Provenza ha sido arrendado a un tercero y la asignación de un nuevo puesto de trabajo en el centro de desarrollo comunitario san francisco de asís en el Barrio Siloé, no es posible, por cuanto requiere de la asignación de un guarda armado por la situación de inseguridad en el sector..."*.

Que, no es cierto que el puesto de trabajo haya desaparecido, pues el mismo sigue existiendo en el Departamento de Recursos Físicos, unidad a la que pertenecía y en la planta de cargos de la universidad.

Adujo que, al momento del despido era miembro principal y activo de la Comisión de Quejas y Reclamos del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia "SINTRAUNICOL" subdirectiva Cali de la Universidad San Buenaventura. Que, la elección en la Comisión de Quejas y Reclamos fue ratificada ante ampliación estatutaria del periodo de la junta directiva, la cual se realizó el día 22 de marzo de 2018, notificada al Rector de la Universidad Fray Ernesto Londoño Orozco el 23 de marzo de 2018.

Explicó que, la Comisión de Quejas y Reclamos, según los estatutos está constituida por afiliados, elegidos por la Junta Directiva Nacional y por las Juntas Directivas de las Subdirectivas, por un periodo igual al de esta y compuesta por dos miembros principales y dos suplementes.

Que, impetró acción de tutela solicitando se protegieran sus Derechos Fundamentales vulnerados por la Universidad, correspondiéndole al Juzgado Sexto de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Cali – Valle, el cual

profirió sentencia el 4 de febrero de 2019, concediendo el amparo constitucional y ordenando a la Universidad San Buenaventura, reintegrarlo concediendo un término de 4 meses para interponer las acciones judiciales correspondientes.

Que, la universidad, en cumplimiento de la sentencia, lo reintegró, sin embargo, presentó impugnación al fallo de tutela, encontrándose pendiente la segunda instancia.

La demandada **UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA SECCIONAL CALI.**, en la audiencia de que trata el artículo 114 del CPTSS, por intermedio de su apoderada judicial, contestó demanda, pronunciándose respecto de los hechos y oponiéndose a la totalidad de las pretensiones, presentando como excepciones de fondo las de: **Inexistencia del fuero sindical alegado por el demandante y vulneración del principio de legalidad por parte del demandante y el sindicato de trabajadores y empleados universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL-SUBDIRECTIVA CALI.**

El Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia “SINTRAUNICOL”, en la audiencia de que trata el artículo 114 del CPTSS, manifestó que se ratifica sobre la demanda.

Trámite y Decisión de Primera Instancia

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali profirió la **Sentencia No. 234 del 10 de octubre de 2023, absolviendo** a la Universidad San Buenaventura Seccional Cali, de las pretensiones del demandante a quien **condenó** en costas.

El juez de Primera Instancia, como sustento de su fallo adujo que, la universidad aceptó el vínculo laboral, comprendido del 2 febrero de 2005 al 16 de enero de 2019, sin embargo, afirmó que desconocía de la garantía foral del demandante.

Que, el artículo 411 prevé circunstancias especiales de terminación del contrato que no requieren de previa calificación judicial, las que se

caracterizan por la temporalidad por obra o labor, el mutuo consenso y la sentencia de autoridad competente.

Indicó que, en la acción constitución que fue resulta por el juzgado sexto de pequeñas causas y competencia múltiple, se emitió sentencia de tutela de fecha febrero 4 de 2019, a través de la cual ordenó el reintegro del demandante al cargo que venía desempeñando, por vulneración a los Derechos Fundamentales al Debido Proceso y de Asociación Sindical, sin embargo, cuando se resolvió la impugnación la decisión fue revocada por el Juzgado Sexto Civil del Circuito, por no haberse agotado ante la justicia ordinaria el trámite del correspondiente proceso.

Que, el Ministerio del Trabajo aportó copia de los estatutos de la organización sindical que se encontraban vigentes para el año 2019, extrayéndose el artículo 41 relacionado con la Comisión de Reclamos, siendo claro que los únicos que ostentan la calidad de aforados de la organización sindical, son los dos principales y los dos suplentes que elija la Junta Directiva Nacional, lo que no ocurrió en el presente caso, pues no existe certificación ante el Ministerio de Trabajo que indique que el demandante era integrante de la Comisión de Reclamos, elegido por la Junta Directiva Nacional, para ser considerado como amparado por el fuero sindical que reclama. Explicó que, SINTRAUNICOL es un sindicato a nivel nacional que cuenta con organismos y subdirectivas independientes que han sido establecidas por fuera del domicilio principal de esa organización sindical, por lo que el Ministerio del Trabajo no inscribe a las subdirectivas si no solamente a la Junta Directiva.

Que, si bien es cierto obra acta de designación que se realizó por parte de la asamblea de afiliados de Cali, en la cual fue elegido el demandante como integrante de la Subcomisión Sindical de la Subdirectiva de Cali, para el año 2015, previa al acta de Asamblea General que fue ratificada en el año 2018, no quiere decir que, por la realización de esa reunión, los que fueron elegidos en esa forma se encuentren amparados por el fuero sindical, elección que resulta ser incompleta al no estar inscrita o certificada por el Ministerio de Trabajo.

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión recurre la parte demandante. Pidió se revoque la sentencia.

Sostuvo que, los estatutos aportados por el Ministerio de Trabajo en su artículo 41 establecen que la Comisión de Quejas y Reclamos sea elegida por la Junta Nacional, sin embargo, esos estatutos no están actualizados, por lo que no sabe la razón por la cual el Ministerio envió esos estatutos, pero, en el proceso reposan los estatutos aportados por él, en los cuales se puede constatar que en los años 2018 y 2013 hubo una reforma estatutaria y que los estatutos aportados por él, tienen la constancia de depósito de reforma de estatutos recibido por el inspector Andrés Felipe Bernal Tovar en la ciudad de Soacha – Cundinamarca, en esos estatutos en el artículo 40 dice “...de la comisión de quejas y reclamos, es la encargada de interponer o elevar ante el empleador las respectivas reclamaciones que presentan los trabajadores...”, esta estará constituida por afiliados elegidos por la junta directiva y por la directiva de las subdirectivas por un periodo igual al de esta y compuesta por dos miembros principales y dos suplentes.

Que, en los estatutos que fueron reformados y depositados el 5 de diciembre de 2018, consta que la subdirectiva de Cali, tenía toda la facultad en su asamblea para elegir a la Comisión de Quejas y Reclamos, porque el anterior, se refería a la Comisión Nacional. Argumentó que, la Universidad fue notificada de la elección de la Junta Directiva, que sabía que habían sido trabajadores de la universidad, que fueron despedidos sin justa causa y por ende debían ser reintegrados a su puesto de trabajo.

Que, en la acción de reintegro por fuero sindical, el juez debe analizar si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial y en caso afirmativo verificar si cumplió con el requisito que de ninguna manera el juez podrá estar en este tipo de procesos, pronunciarse sobre la legalidad del despido so pena de incurrir en una vía de hecho, ya que en virtud del derecho al debido proceso, nadie puede ser juzgado si no con el cumplimiento del juez competente.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

En el acto, se procede a resolver el **recurso de apelación** interpuesto por el **demandante YER ALEXANDER PAPAMIJA SILVA** contra la Sentencia **No. 234** del **10 de octubre de 2023**, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de esta ciudad.

Los puntos sobre los cuales se ha de pronunciar la Sala en observancia del artículo 35 de la Ley 712 de 2001 que adicionó al CPTSS el artículo 66 A, son aquellos que fueron materia del recurso en concordancia con el principio de Consonancia.

El artículo 1° de la Ley 362 de 1997, le atribuye al Juez del Trabajo la competencia para resolver las acciones sobre fuero sindical, refrendado por el artículo 2° de la Ley 712 de 2001, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral. Por consiguiente, esta Sala tiene competencia para emitir pronunciamiento en torno a la apelación.

Revisado el proceso, encontrando que no existe ninguna causal de nulidad que invalide lo actuado y agotado el trámite procesal que corresponde, resulta necesario resolver de fondo la litis en estudio.

Hechos Probados

En el *sub iúdice* no es materia de discusión que: **I)** entre **YER ALEXANDER PAPAMIJA SILVA** y la **UNVIERSIDAD SAN BUENAVENTURA SECCIONAL CALI.**, suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido, cuyos extremos se desarrollaron entre el 2 de febrero de 2005 hasta el 16 de enero de 2019; **II)** el cargo que ostentó el actor era de Auxiliar de Corredor. **III)** la terminación del vínculo contractual por parte de **UNVIERSIDAD SAN BUENAVENTURA SECCIONAL CALI** a su colaborador **YER ALEXANDER PAPAMIJA SILVA**, fue sin justa causa; **IV)** al momento del despido el demandante devengaba \$1.017.000 como salario y **V)** la existencia del **Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia "SINTRAUNICOL"**

Problemas Jurídicos

Deberá la Sala establecer: **i)** si la Junta Directiva de la Subdirectiva Cali, se encontraba facultada para llevar a cabo la elección de miembros de la

comisión estatutaria de reclamos y, por tanto, si se configuró la garantía de fuero sindical en los términos del literal d) del artículo 406 del CST; y, **ii)** determinar si es procedente o no el reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno igual o de superior categoría, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales, vacaciones, así como, las prestaciones extralegales, los derechos laborales consagrados en el laudo arbitral.

Análisis del Caso

Normatividad y Jurisprudencia Aplicables

Del Fuero Sindical

En lo tocante con el Fuero Sindical, de acuerdo a los postulados constitucionales consagrados en los arts. 38 y 39, respecto del derecho a la libre asociación y el derecho que tienen los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado, se debe tener presente que, la libertad de asociación sindical o de asociación puede entenderse desde dos dimensiones : (I) la individual, y, (II) la colectiva, siendo la primera, a voces del artículo 39, la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral como empleadores o trabajadores para afiliarse o abstenerse de pertenecer a una asociación sindical.

Está constituida por los derechos de los trabajadores a fundar una organización sindical y a afiliarse a la misma, así como a desarrollar actividad sindical como parte de la libertad sindical individual positiva¹, consagrada en el Artículo 2 del Convenio número 87 de la OIT, aprobado por la Ley 26 de 1976, traída a colación en virtud del bloque de constitucionalidad inmerso en el inciso primero del artículo 93 de la Constitución Política de 1991. El segundo no es otro diferente a la organización de sindicatos, "*... que actúan en defensa de los intereses comunes de la respectiva profesión u oficio, y se reconoce no sólo en la constitución política de 1991 (artículo 39), sino a nivel legal, en la regulación que de ella se hace en los artículos 353 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.*"²

¹ Al respecto véase la Sentencia T – 084 de 2012

² Al respecto véase la Sentencia C – 009 de 1994

Tuvo su desarrollo legal como una consecuencia del frustrado golpe de Estado de Pasto y atendiendo las exigencias sindicales de la época, con el objeto de brindar por parte del Estado una protección especial, reiterada mediante la Ley 6ª de 1945 y en el artículo 67 de su Decreto Reglamentario. Luego, el Código Sustantivo del Trabajo que entró en vigencia el primero de enero de 1951, nuevamente, se ocupó del fuero sindical para regular de manera integral los aspectos sustanciales de dicha Institución, de suerte que se acogió de forma general la normatividad anterior al tiempo que precisó algunos conceptos e introdujo innovaciones que se concretaron en el artículo 405, señalando que 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 municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de Trabajo...”. Posteriormente, es la propia Constitución Política de 1991 la que concreta dicha protección en el inciso 4º del artículo 39 por cuanto “Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”.

A su turno, el artículo 406 del CST subrogado por artículo 57 Ley 50 de 1990, modificado por art. 12 Ley 584 de 2000, establece, entre otros, que gozan de fuero sindical:

- a)** Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
- b)** Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- 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;
- d)** Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.

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

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."

Lo anterior indica que, las disposiciones que hoy contemplan el fuero sindical no son simples normas, sino que se constituyen en normas jurídicas que consagran garantías, hoy de carácter constitucional, que colocan al empleador frente a una limitación y lo imposibilitan para despedir, trasladar o desmejorar al trabajador, sin que previamente medie la autorización judicial, salvo las excepciones que la propia ley establece. Y que la acción de reintegro prevista en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, a través de un proceso especial, surge como mecanismo idóneo para discurrir el debate frente a la justa causa, pues, no solo busca la recuperación del puesto de trabajo, sino la protección del fuero sindical, protección que involucra los Derechos Fundamentales a la libre asociación, a la negociación colectiva y al trabajo, derechos que son esenciales en un sistema social y democrático, que se rige entre otros eventos por los principios de autonomía y dignidad del individuo y de pluralismo y solidaridad.

La necesidad de autorización judicial para despedir el trabajador aforado encuentra su génesis en el párrafo 1º del artículo 40 de la Ley 6ª de 1945, y son los artículos 78 y 79 del Decreto Reglamentario 2313 de 1946 los que señalan las justas causas para la terminación del vínculo contractual. Posteriormente, mediante Decreto 2158 de 1948, vuelve el fuero sindical a ser materia de regulación, en los artículos 113 y 114, presentándose algunas adiciones. Luego, se expide el Código Sustantivo del Trabajo y allí se trata no del despido sino de la suspensión provisional mientras se tramita el despido definitivo; posteriormente, se expide el Decreto 616 del 26 de febrero de 1954 que reglamentaba el fuero sindical (subrogando los artículos 405, 408, 410, 411 y 412 del C. S. del T.), trasladándose la competencia para autorizar el despido al Ministerio del Trabajo. Finalmente, se expide el Decreto Extraordinario 204 del 6 de septiembre de 1957 a través del cual se dictan normas sobre fuero sindical, relacionadas en lo sustantivo y en lo procedimental.

De esta manera, quiere la Sala dejar en claro que, el principio central o regla general siempre ha consistido en la **necesidad de autorización previa al despido del trabajador aforado**, atendiendo que dicha garantía tiene

relación inescindible con el derecho de asociación sindical que *"...es un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un Estado social y democrático de derecho, más aún cuando éste derecho que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática..."*.

Es por ello que la desvinculación de un trabajador aforado requiere necesariamente de la autorización del Juez laboral. Así se deduce de lo señalado por la Corte Constitucional V. gr. en la Sentencia T – 205 de 2004, cuando expuso:

"Ahora bien, es de la esencia de la protección foral la previa autorización judicial para despedir, desmejorar o trasladar a otros establecimientos de la misma empresa, al trabajador aforado. En efecto, el juez laboral debe comprobar si existe la causa y, por consiguiente, autorizar o negar el despido, traslado o desmejora. De tal suerte que el empleador no puede, en estos casos, actuar motu proprio."

El fuero sindical entonces, es un instrumento destinado a garantizar el Derecho Fundamental de Asociación y Libertad Sindical, además de ser un privilegio y una garantía establecida en el ámbito del derecho colectivo del trabajo para los trabajadores sindicalizados. Protege también, la libertad de la actividad sindical y ampara la estabilidad del beneficiado a través de una acción expedita, ágil e idónea en la que se controvierten los actos de desvinculación que atenten contra la garantía sindical.

Finalmente, la Honorable Corte Constitucional, de antaño, en la Sentencia T – 220 de 2012, respecto de la acción de reintegro dijo que, *"...el juez debe analizar (1) si el demandante estaba obligado a solicitar el permiso judicial y, en caso afirmativo (2) verificar si cumplió dicho requisito. De ninguna manera el juez podrá en este tipo de procesos pronunciarse sobre la legalidad del despido, so pena de incurrir en una vía de hecho, ya que en virtud del derecho al debido proceso nadie puede ser juzgado sino por el juez competente, con las formas propias de cada juicio. Si surtido el proceso se comprueba, que el trabajador fue despedido desconociendo las disposiciones en esta materia, se ordenará su reintegro y se condenará a título de indemnización, los salarios dejados de percibir."*

Solución al Caso Concreto

Al descender al caso concreto, de entrada, advierte la Sala que, no se le puede otorgar la presunción de la existencia de fuero sindical al actor, como lo regula el inciso segundo del artículo 113 del CPTSS, ante la ausencia en el plenario de la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción de la Comisión Estatutaria de Reclamos.

Revisando la prueba obrante en el expediente, se tiene que, la Subdirectiva Cali del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL, el 27 de julio de 2015, designó al señor YER ALEXANDER PAPAMIJA SILVA como integrante de la Comisión Estatutaria de Reclamos³, además, la junta Directiva de la Subdirectiva Cali de la organización sindical, ratificó al demandante como miembro de la Comisión Estatutaria de Reclamos, el 22 de marzo de 2018⁴

La polémica tiene su génesis en virtud a que, según el dicho de la parte actora, la Subdirectiva de Cali se encontraba facultada para elegir la Comisión Estatutaria de Reclamos, según modificación de los artículos 40 y 41 de los estatutos de la organización sindical, que se efectuaron en los años 2013 y 2018, sin embargo, dentro de las pruebas aportadas por la parte pasiva, gravita respuesta efectuada por el Ministerio del Trabajo al derecho de petición impetrado en marzo de 2019 por la UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA CALI, en la cual remitió copia de los estatutos vigentes del sindicato para esa época, de acuerdo con la reforma realizada el 2 de marzo de 2016⁵, entrándose, para este caso, lo contemplado el artículo 41, el cual se permite transcribir la Sala:

*“Artículo 41. DE LA COMISION DE RECLAMOS. Es la encargada de interponer o elevar ante el empleador las respectivas reclamaciones que presentan los trabajadores. **Estará constituida por afiliados, elegidos por la Junta Directiva Nacional por un periodo igual al de esta⁶** y compuesta por (2) dos miembros principales y dos (2) suplentes (...).”*

³ Fl. 21 archivo No. 1 del cuaderno del juzgado del expediente Digital del Juzgado.

⁴ Fl. 24 archivo No. 1 del cuaderno del juzgado del expediente Digital del Juzgado.

⁵ Fl. 43 archivo No. 1 del cuaderno del juzgado del expediente Digital del Juzgado.

⁶ Negrillas y subrayado fuera de texto.

Así las cosas, los estatutos de la organización sindical establecen de forma expresa y taxativa que, los integrantes de la comisión de reclamos “...**serán elegidos por la Asamblea Nacional de Delegados y/o Junta Directiva Nacional...**”, lo cual permite concluir, tal como lo hizo la A quo, que la Subdirectiva Cali de SINTRAUNICOL no contaba con las facultades estatutarias para designar al señor YER ALEXANDER PAPAMIJA SILVA dentro de dicha comisión y mucho menos ampararlo con la garantía del fuero sindical.

Lo anterior, concuerda con lo establecido en el artículo 406 del C.S.T., que dispone que, los miembros de la comisión de reclamos serán designados por los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, sin hacer referencia a la subdirectivas sindicales, lo cual no significa que éstas se encuentren imposibilitadas de asumir esa potestad, lo que ocurre en el caso de marras, es que no se logró demostrar que el máximo órgano de administración del sindicato, como lo es su asamblea, hubiese facultado a la Subdirectiva Cali para ese aspecto, a través de sus estatutos, pues es en dicho instrumento que debe aparecer establecida esa facultad nominadora.

Precisamente sobre el particular se pronunció la Corte Constitucional en sentencia C-617 de 2008, sosteniendo que:

“La Corte considera que exigir que en los estatutos de las organizaciones sindicales se contemplen aspectos tales como la denominación del sindicato, su domicilio, su objeto, las condiciones de admisión, las obligaciones y derechos de los asociados, la denominación, período y funciones de los miembros de la junta directiva central y de las seccionales, la organización de las comisiones reglamentarias o accidentales, la cuantía y la periodicidad de las cuotas ordinarias, el procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias, las sanciones disciplinarias y los procedimientos de expulsión, las épocas de celebración de las asambleas, las reglas para la administración de los bienes o las normas para la liquidación del sindicato, no resulta desproporcionado o irrazonable y tampoco desnaturalizan el derecho a dictar los estatutos, ni impiden su normal y adecuado ejercicio. Algunos de los aspectos que deben formar parte del contenido mínimo de los estatutos, son tan obvios que resulta difícil pensar que su inclusión en la disposición examinada comporte un decisivo y grave quebrantamiento de la autonomía sindical, puesto que el sindicato podría considerar otras e incorporarlas a sus estatutos con el respeto debido a la legalidad vigente.”.

Aunado a lo anterior, en este caso, no se demostró que la Asamblea Nacional de Delegados o la Junta Directiva Nacional del sindicato, haya elegido al actor como **miembro de la comisión de reclamos**, por lo que no es dable considerar la validez de la elección realizada por la Subdirectiva Cali, cuando en realidad y según los estatutos, la misma no estaba facultada para hacerlo, lo cual significa que el promotor de esa acción no se encontraba amparado por la garantía del fuero sindical al momento de su despido, pues indicar lo contrario sería atentar contra la autonomía del sindicato de establecer sus propias normas a través de sus estatutos.

Resalta la Sala que, la parte actora remitió copia de los estatutos, los cuales no son similares a los aportados por el Ministerio de Trabajo, ente éste último, que certificó cuáles eran los estatutos vigentes de la organización sindical para el momento de la ocurrencia de los hechos, documentos que en ningún momento fueron tachados por la parte actora.

Se concluye que, de conformidad con lo expuesto en las normas y jurisprudencia citadas, en el *sub examine*, no se probó el estatus de aforado que YER ALEXANDER PAPAMIJA SILVA alega tenía al momento del despido, en calidad de miembro de la Comisión Estatutaria de Reclamos del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL, pues tiene que aceptarse que, su elección devino de manera irregular, al no ceñirse a lo contemplado en los estatutos vigentes para esa época.

Aunado a lo anterior tampoco se le puede otorgar la presunción legal del fuero sindical al actor, potísima razón por la cual la UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA DE CALI, no estaba en la obligación de solicitar el permiso judicial ante el juez laboral, en pro de obtener el levantamiento del presunto fuero sindical y por ende permiso para despedir.

Así las cosas, la sentencia de primera instancia será confirmada; se condenará en costas, de esta instancia al demandante YER ALEXANDER PAPAMIJA SILVA, y en favor de la demandada UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA DE CALI, incluyendo la suma de DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000) m/cte., como agencias en derecho.

En mérito de lo expuesto, ésta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFÍRMASE la sentencia apelada **No. 234** del **10 de octubre de 2023**, proferida por el **Juzgado Segundo Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso especial de Fuero Sindical "Acción de Reintegro", adelantado por **YER ALEXANDER PAPAMIJA SILVA**, en contra de la **UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA DE CALI**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del demandante. Fíjense como agencias en derecho a cargo de **YER ALEXANDER PAPAMIJA SILVA**, y en favor de la **UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA DE CALI**, la suma de DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000) m/cte.

TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen

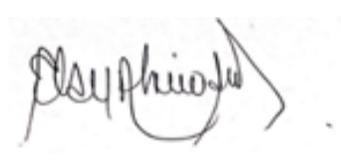
No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE


JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente

(AUSENCIA JUSTIFICADA)

ALVARO MUÑIZ AFANADOR
Magistrado


ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada