



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

Proceso	Especial de Fuero Sindical
Radicación:	05001-31-05-011-2021-0477-01
Demandante:	Héctor Hugo García Hincapié
Demandado:	Comercial y Servicios Larco S.A.S.
Sindicato:	Unión Sindical de Trabajadores de las Industrias “USTI”
Asunto:	Apelación sentencia
Procedencia:	Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín
Temas:	Fuero Sindical, acción de reintegro.

**Medellín, agosto ocho (08) de dos mil veintidós (2022)**

En la fecha, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados **JULIO RAFAEL TORDECILLA PAYARES, VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO** y **SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE**, como magistrada sustanciadora, decide el recurso de apelación interpuesto por la sociedad accionada respecto a la sentencia proferida el 25 de marzo de 2022, aclarada en providencia del día 28 del mismo mes y año, en el proceso especial de la referencia, instaurado por el señor **HÉCTOR HUGO GARCÍA HINCAPIÉ** en contra de **COMERCIAL Y SERVICIOS LARCO S.A.S.** Radicado 05001-31-05-011-2021-0477-01.

## **1.- ANTECEDENTES**

### **1.1.- DEMANDA**

El señor HÉCTOR HUGO GARCÍA HINCAPIÉ convocó a este juicio a la sociedad COMERCIAL Y SERVICIOS LARCO S.A.S., pretendiendo se declare que fue despedido encontrándose amparado por el fuero sindical, en su condición de integrante de la Junta Directiva de la organización sindical UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS “USTP”, Seccional Medellín, en el cargo de Secretario de Educación, razón por la cual no podía ser despedido sin que la causal de despido fuera previamente calificada por la justicia del trabajo; en consecuencia solicita se ordene a la demandada reintegrarlo al cargo desempeñado y a pagar el valor de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir a partir de la fecha del despido, con los aportes a pensiones.

Para sustentar sus pedimentos expresó que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la demandada, en el cargo de técnico de mantenimiento, en la ciudad de Medellín, con una asignación salarial promedio de \$1.275.333.00, mensuales, que fue despedido ilegal e injustamente, mediante comunicación escrita entregada el 6 de agosto de 2021, disponiéndose el pago de la indemnización legal; que el pretensor hace parte de la Junta Directiva de la UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS “USTP”, Seccional Medellín, en el cargo de Secretario de Educación, elegido mediante asamblea realizada el 18 de julio de 2021, acta radicada en el Ministerio del Trabajo el día 21 de julio del mismo año, que el nombramiento y la resolución aprobatoria del demandante como directivo sindical, fueron notificadas legal y oportunamente al Ministerio de Trabajo y éste notificó a la demandada.

## **1.2.- CONTESTACIÓN**

Dentro de la oportunidad procesal y a través de apoderado, LARCO S.A.S. dio respuesta al libelo incoativo de la demanda, oponiéndose a las pretensiones, en tal propósito afirmó que suscribió con el demandante un contrato de trabajo por obra o labor el día 31 de mayo de 2010 y mediante otrosí del 27 de septiembre de 2011, se cambió la modalidad de duración por la de término indefinido. Agrega que no existía impedimento legal para la terminación del contrato dado que el Ministerio del Trabajo en ningún momento notificó, durante la vigencia del vínculo laboral ni con posterioridad a la terminación, la modificación de la Junta directiva, de la Subdirectiva de Medellín, de la UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS “USTI” y solo el 13 de agosto de 2021, es decir una semana después de haberse presentado la terminación del contrato laboral del demandante, el Secretario General de la Subdirectiva de Medellín de la organización, mediante correo electrónico ustisubmed@gmail.com, envió a la empresa LARCO S.A.S, una comunicación en la cual informa la conformación de la Junta Directiva y cooptación de cargos, dentro de las cuales informó la designación del señor HÉCTOR HUGO GARCÍA HINCAPIE como Secretario de Educación.

Narra que el 24 de agosto de 2021 el Tribunal Superior de Cundinamarca - Sala Laboral, mediante sentencia de segunda instancia, publicada en edicto del 25 de agosto de dicha anualidad, revocó en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, ordenando la cancelación de la inscripción en el registro sindical de la organización sindical “USTI”, así como su disolución y liquidación, conforme a ello, para el 25 de agosto de 2021, dejó de existir la organización sindical, por lo que la protección foral reclamada no existe, como quiera que el fuero sindical no es del trabajador sino de la organización sindical a la cual pertenecía el demandante.

Aduce, además, que la demanda fue instaurada solo hasta el 11 de noviembre de 2021, fecha para la cual ya habían transcurrido más de los dos meses establecidos en el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, por lo que presente acción judicial se encuentra prescrita.

Propone las excepciones de prescripción, buena fe, falta de oponibilidad del fuero sindical, inexistencia de ilegalidad del acto administrativo; inexistencia del fuero sindical por disolución y liquidación de la organización sindical; inexistencia de la obligación; falta de legitimación en la causa por pasiva; compensación y prescripción.

### **1.3. UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS.**

La organización sindical no se hizo parte en el proceso, teniendo en cuenta que mediante sentencia proferida el 24 de agosto de 2021 por el Tribunal Superior de Cundinamarca -Sala Laboral, se ordenó la cancelación de la inscripción en el registro sindical, extinguiéndose su personalidad jurídica, decisión que se formalizó a través del Resolución 3988 del 10 de diciembre de 2021, del Ministerio del Trabajo, mediante la cual se cancela la personería jurídica del sindicato (*véase folio 50 del documento 027.PruebasContestación.pdf*)

### **1.4.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

A través de fallo proferido el 25 de marzo de 2022, el Juzgado de conocimiento declaró que el despido del señor HÉCTOR HUGO GARCÍA HINCAPIÉ efectuado por la sociedad COMERCIAL Y SERVICIOS LARCO S.A.S, es ilegal y por ende ineficaz; ordenó a la sociedad

COMERCIAL Y SERVICIOS LARCO SAS, reintegrar al señor HÉCTOR HUGO GARCÍA HINCAPIÉ al cargo que venía desempeñando desde la fecha de su retiro, esto es el 06 de agosto de 2021, sin solución de continuidad, ordenó a la demandada liquidar los derechos legales y convencionales del demandante a que haya lugar; autorizó a la sociedad demandada a compensar el valor de las indemnizaciones legales y convencionales pagadas y condenó en costas a la opositora.

### **1.5. RECURSO DE APELACION**

El apoderado del extremo pasivo de la relación procesal interpone el recurso de apelación, solicitando se revoque en su integridad la sentencia, argumentando que el Juzgado interpretó y aplicó de forma equívoca lo dispuesto en el artículo 363 y 371 del Código Sustantivo del Trabajo, obviando por completo las demás situaciones fácticas acreditadas como que para la fecha de la terminación del vínculo laboral, ni el trabajador ni el sindicato manifestaron inconformidad ni la existencia de un impedimento legal, solo hasta el 13 de agosto de 2021, luego haberse presentado la terminación del contrato laboral del demandante, el Secretario General de la Subdirectiva de Medellín de la UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS “USTI”, informa la conformación de la Junta Directiva y cooptación de cargos y que para la fecha de terminación del vínculo laboral, es decir el 6 de agosto de 2021, la empresa LARCO S.A.S, no tenía conocimiento sobre la modificación de la Junta Directiva de la Subdirectiva de Medellín de la UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS “USTI”, que alega la parte demandante se presentó el 18 de julio de 2021, hecho que tampoco fue informado para esa fecha por el demandante, la organización sindical o el Ministerio de Trabajo.

Insiste en que si bien la modificación de la Junta Directiva de la Subdirectiva de Medellín, le fue notificada al Ministerio del Trabajo el 21 de julio de dicha anualidad, esta modificación en ningún momento le fue informada a la empresa LARCO S.A.S, con antelación al 6 de agosto de 2021.

Argumenta que contrario a lo señalado por el despacho, si bien en la sentencia C-465 del 14 de mayo de 2008, se indicó que la garantía del fuero sindical para los nuevos directivos entra a operar inmediatamente después de que al Ministerio o al empleador le ha sido comunicada la designación, para que esta protección sea oponible al empleador, en caso de haberse notificado únicamente al Ministerio del Trabajo, se requiere que esta entidad le informe a la empresa, lo cual en el presente caso no se dio, pues la empresa LARCO S.A.S únicamente tuvo conocimiento de esta modificación hasta el 13 de agosto de 2021,

Agrega que no existe el sindicato sobre el cual se depreca el fuero sindical, quien pueda alegar que, en efecto, vio vulnerado su derecho constitucional del libre ejercicio y asociación sindical, pues en ningún momento la UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS “USTI”, elevó escrito de inconformidad frente a la situación presentada, siendo la titular del derecho de asociación y del fuero pretendido.

Concluye que, carece de todo fundamento la sentencia condenatoria proferida en primera instancia, ya que, al no tener conocimiento de las decisiones tomadas por el sindicato, debido a la falta de comunicación por parte de éste y del Ministerio del Trabajo, su representada no puede actuar más allá de su discernimiento, por lo que es evidente que en todo momento actuó con la más absoluta buena fe y sin desconocer los derechos y garantías legales y constitucionales del demandante.

## **2. CONSIDERACIONES**

### **2.1 COMPETENCIA DE LA SALA**

Inicialmente, debe advertirse que la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad con el art 57 de la Ley 2ª de 1984; los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente

### **2.2. PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER**

Debe la Sala dar respuesta a los siguientes problemas jurídicos:

¿Si debe revocarse la sentencia proferida por el señor Juez Once Laboral del Circuito de Medellín, para declarar la legalidad del despido y absolver a la accionada de las pretensiones?

¿Si es oponible el fuero sindical reclamado por el accionante a la sociedad demandada, verificando si tuvo conocimiento la empleadora del nombramiento del demandante en la Junta Directiva de la Subdirectiva Medellín de la Unión Sindical de Trabajadores de las Industrias “USTI”?

¿Si resulta suficiente la radicación ante el Ministerio del Trabajo del cambio en la Junta Directiva de la Subdirectiva Medellín de la organización sindical, para que la garantía foral tenga plenos efectos?

### **2.3. TESIS**

Los problemas jurídicos planteados se resuelven bajo la tesis según la cual no es oponible a la sociedad Comercial y Servicios Larco S.A.S., la garantía del fuero sindical del accionante, toda vez que la organización sindical no le comunicó el nombramiento de éste como suplente en la Junta Directiva de la Subdirectiva Medellín, como tampoco lo hizo el Ministerio de Trabajo, una vez radicada el acta de nombramiento respectiva. En consecuencia, la sentencia debe ser REVOCADA.

### **2.4. PREMISAS NORMATIVAS**

#### ***El fuero sindical***

El artículo 39 de la Constitución Política, consagra la garantía foral en los siguientes términos *“se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”*

A su vez el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, define el FUERO SINDICAL como:

*“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**”* (Negrillas y subrayas del Despacho).

En armonía con la disposición anterior el artículo 406 establece que trabajadores sindicalizados están amparados por el fuero sindical, estableciendo, en el literal c), lo siguiente:

*“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)*

D otra parte, los artículos 363 y 371 del referido estatuto, consagran las reglas de publicidad de la constitución del sindicato, así como los cambios en la junta directiva, que incluyen la comunicación al empleador, para efectos de su oponibilidad, así:

*“Artículo 363. Notificación. 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. “*

*“Artículo 371. Cambios en la junta directiva. 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.”*

El canon 371 fue declarado condicionalmente exequible, por la Corte Constitucional mediante sentencia C465 de 2008, en el entendido de que la comunicación al Ministerio del Trabajo, acerca de los cambios en la Junta Directiva de un sindicato, cumple exclusivamente funciones de publicidad y que el fuero sindical opera inmediatamente después de la primera comunicación, al Ministerio o al empleador, lo cual explica así:

*“Ahora bien, en el caso de los empleadores y el Gobierno es fundamental la determinación acerca del momento en que adquieren eficacia los cambios para establecer cuáles son los trabajadores amparados por el fuero sindical. De acuerdo con el artículo 371, los cambios en la junta directiva de un sindicato solamente surten efectos luego de que se hubiera notificado de ellos, por escrito, al inspector del trabajo y al empleador. Dado que, por lo regular, las dos notificaciones no son simultáneas, la pregunta que surge es si el amparo del fuero opera desde que se practica la primera notificación o solamente a partir de que el Ministerio y el patrono hayan recibido la comunicación. La Corte considera que, desde la perspectiva del derecho constitucional de asociación y libertad sindical, la respuesta apropiada es que la protección foral opere desde que se efectúa la primera notificación. Ello, por cuanto en el caso de que el primer notificado hubiere sido el empleador éste adquiere desde el mismo momento de la comunicación la obligación de respetar el fuero sindical de los nuevos dirigentes. Y porque, en el caso de que el primer notificado hubiera sido el Ministerio, éste adquiere la obligación de comunicar inmediatamente al empleador sobre la designación realizada”*

Debe relieves la Sala, que la decisión de la Corte no significa la eliminación del requisito de publicidad de los actos sindicales de los cuales se deriva la garantía foral, respecto al empleador, pues de conformidad con el artículo 363, al cual remite el artículo 371 del Código Sustantivo de Trabajo, a la organización sindical le compete notificar al empleador el cambio en la Junta Directiva y adicionalmente si la primera comunicación se cumple al Ministerio de Trabajo, la entidad debe proceder inmediatamente a notificar al empleador.

En esta dirección, la misma Corporación en la sentencia C-734 de 2008, precisó respecto al artículo 363 citado, lo siguiente:

*“la notificación prevista en la norma demandada, más que una restricción al derecho de libertad sindical, es una garantía para los trabajadores que conforman un sindicato. El que el empleador conozca de su existencia, permite hacerle exigible la garantía de los derechos de los trabajadores fundadores del sindicato, de su junta directiva y de todos cuantos hayan participado en su constitución, particularmente para el reconocimiento del fuero sindical y el ejercicio de las gestiones y labores de representación del sindicato mismo y sus asociados. De modo similar, el conocimiento del acto de constitución del*

*sindicato por las autoridades del trabajo -y del alcalde, en subsidio- al tiempo que refuerza la defensa del derecho al trabajo y del derecho de libre asociación sindical, en virtud de la protección constitucional especial al trabajo erigido como deber del Estado, facilita la aplicación de las disposiciones del artículo 39 de la Constitución, en cuanto hace referencia a la sujeción de la estructura interna y funcionamiento de los sindicatos y demás asociaciones a los mandatos de democracia interna y sujeción al orden jurídico.”*

Sumado a lo anterior y afectos de dilucidar el punto en controversia, la misma Corte Constitucional en la sentencia T303 de 2018, puntualizó que el fuero sindical solo será oponible al empleador, cuando conozca efectivamente de la existencia del mismo:

*“El artículo 363 del C.S.T. relativo a la notificación de la constitución del sindicato y el artículo 371 del C.S.T. sobre la notificación de los cambios en la junta directiva del sindicato exigen: primero, que se comunique al inspector de trabajo y al empleador sobre la constitución o modificación en la composición de la junta directiva, según sea el caso, y segundo, que dicha comunicación se efectúe por escrito. Teniendo en cuenta los anteriores requisitos y la interpretación constitucional de las normas referidas en las sentencias C-465 de 2008 y C-734 de 2008, la Sala observa que (i) si el sindicato le notificó por escrito al inspector de trabajo y al empleador, el fuero sindical es oponible a este último desde la fecha de la primera comunicación, según lo dispone la sentencia C-465 de 2008. A su vez, (ii) **si el sindicato le notificó al inspector de trabajo y no al empleador, el fuero sindical solo será oponible a éste último, cuando conozca efectivamente de la existencia del sindicato, sus fundadores y/o miembros de Junta Directiva, mediante la notificación realizada por el Ministerio de Trabajo o por información proveniente directamente de la organización sindical.** En el caso (iii) de que el sindicato no comunique ni al Ministerio ni al empleador, la protección foral no puede activarse.”* (negrilla de la Sala)

## **2.5. CASO CONCRETO**

Esta fuera de discusión en el proceso el vínculo laboral del demandante con el la sociedad accionada, así como la decisión unilateral del empleador de terminar el contrato de trabajo del accionante sin justa causa, el 06 de agosto de 2021, amparado en la facultad que le otorga el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo. *(folios 4 archivo 27.PruebasContestación.pdf)*. Tampoco está en duda, la titularidad del trabajador del fuero sindical, en calidad de miembro suplente de la Subdirectiva Medellín de la Unión Sindical de Trabajadores de las Industrias “USTI”, designado mediante Acta 020 de Junta Directiva del 18 de julio de 2021. *(véase folio 2 documento 17.RadicadoMinisterio.pdf)*

Esta acreditado, igualmente, que la organización sindical depositó ante el Ministerio de Trabajo Dirección Territorial de Antioquia, el acta de cambio de la Junta Directiva de la Subdirectiva Medellín, el 21 de julio de 2021, esto es, con anterioridad al despido del trabajador, según copia del documento obrante a folios 1 *documento 17.RadicadoMinisterio.pdf*, el cual cuenta con el respectivo sello de radicación.

No obstante, tal como lo plantea el alzadista, no existe medio demostrativo alguno que acredite que tal decisión fue comunicada al empleador con anterioridad a la data del despido.

A folios 12 y 13 del documento *027.PruebasContestación*, fue glosada por la pasiva, comunicación electrónica remitida a la empresa por parte de la organización sindical “USTI” fechada del 13 de agosto de 2021, en la cual se indica *“Mediante la presente nos permitimos informar a la empresa la conformación de la junta directiva y cooptación de cargos de vacantes por los señores Jorge Edwin Henao y Héctor Hugo García desde el día 18 de julio de 2021 y la cual se radico ante el ministerio de trabajo sede Medellín el día 21 de julio de 2021 con radicado número: 11EE2021710500100012864, quedando de la siguiente manera ...”*, siendo palmario que tal comunicación se cumplió con posterioridad al despido.

Y aunque en el hecho sexto de la demanda se afirma que el Ministerio de Trabajo notificó a la sociedad empleadora el referido cambio en la Junta Directiva, no se aporta prueba alguna, incluso el demandante en el interrogatorio de parte, expresó no entender las preguntas relativas a la forma en que se dio la notificación al empleador de su nombramiento, aceptando no haberse enterado si el Ministerio notificó a LARCO S.A.S., afirmando que, antes de su despido, el presidente del sindicato le había informado que ya tenía el cargo para el fuero sindical.

Notese, además, que en las certificaciones emitidas por el Ministerio de Trabajo del 17 de septiembre y 11 de octubre de 2021, se informa que la Junta Directiva Nacional del sindicato que se encuentra registrada corresponde a la inscrita el 05 de junio de 2019, folios 2 del archivo *016.Mintrabajo.RepresentaciónLegal7-09-21.pdf* y la última Junta Directiva de la Subdirectiva Medellín inscrita lo es la del 21 de diciembre de 2018, folios 20 del documento *003.Poderyanexos.pdf*, sin que el Ministerio haya efectivamente registrado el cambio en la Junta Directiva de la Subdirectiva Medellín, radicada el 21 de julio de 2021, en virtud del cual el gestor del proceso adquirió el estatus de aforado.

En este contexto debe concluir la Sala que el fuero no resulta oponible al empleador, toda vez que la organización sindical incumplió el deber de comunicación al LAICO S.A.S., en forma oportuna y asimismo el Ministerio del Trabajo omitió comunicar en forma inmediata al empleador tal designación. En todo caso debe anotarse que la solicitud de inscripción presentada ante el Ministerio no suple la notificación que debía realizar el sindicato al empleador.

La inoponibilidad no implica que el fuero no exista o no haya nacido a la vida jurídica, para lo cual basta la decisión autónoma de la organización sindical

vertida en acta de nombramiento, sin embargo no tiene efectos frente al empleador por carecer del requisito de publicidad.

Respecto a la notificación al empleador como requisito de oponibilidad del fuero sindical, también la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se ha pronunciado, en forma reiterada, en sede de tutela, en sentencias STL9192, STL 13109 de 2017, STL 16635 de 2017, STL18285 de 2017, STL 10116, STL13055 de 2018, STL4760 de 2019, y STL 59272 de 2020, última en la que se iteró:

*“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. “*

Corolario de lo anterior si la sociedad accionada desconocía la existencia del fuero sindical, no es posible exigirle que solicitara la respectiva autorización judicial para el despido, en tanto ello implica una responsabilidad de carácter

objetiva, que no se ajusta a la teleología de la garantía foral, cual es la protección del derecho de asociación y sindicalización, pues si el empleador ignora la calidad de aforado de su colaborador, no puede entenderse que con despido busca vulnerar los derechos sindicales.

Así las cosas, no se encuentra acierto a la interpretación normativa, efectuada por el quo, al considerar que resulta suficiente la comunicación del nombramiento al Ministerio del Trabajo, en tanto con esa tesis se inadvierten las reglas de publicidad y oponibilidad del fuero sindical, pues en estricto sentido, la Sentencia C-465 del 2008, lo que predica es que si se dan las comunicaciones al Ministerio de Trabajo y al empleador en forma no simultánea, como en el caso bajo estudio, es oponible el fuero desde la primera notificación, pero siempre que dichas comunicaciones de la organización sindical al inspector del trabajo como al empleador hayan tenido lugar antes del despido, y no a posteriori del mismo.

Seguidamente la sentencia de constitucionalidad C-734 del 2008, posterior a la C-465 de 2008, puntualiza que únicamente desde el conocimiento del empleador -mediante la notificación- es que le es oponible el fuero sindical de uno de sus empleados, dado que la regulación vigente no contempla un régimen objetivo del fuero sindical.

En suma, solo a partir del cumplimiento de los presupuestos anteriores es que se produce la activación del fuero sindical, vale decir, el empleador tiene conocimiento de los empleados que están amparados por la garantía foral, bien sea porque la organización sindical se lo comunicó formalmente o porque así lo hizo el Ministerio de Trabajo, y en este último evento, se itera, no existe prueba fehaciente de que el inspector del trabajo haya comunicado en tiempo al empleador el cambio de los dignatarios del sindicato. Lo cual, además, encuentra estribo en el principio general del derecho según el cual nadie está obligado a lo imposible. Así las cosas, cómo se le obliga al empleador solicitar autorización previa al despido si no le fue comunicada la

novedad de la elección del pretensor como directivo sindical antes de su despido.

En consecuencia, procede REVOCAR la sentencia de primer grado para absolver a la sociedad accionada de las pretensiones del demandante.

Costas en ambas instancias a cargo del actor. Inclúyase como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$500.000 en favor de la accionada.

### 3. DECISION

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

#### FALLA:

**PRIMERO:** Se **REVOCA** la sentencia objeto de apelación proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín, el 25 de marzo de 2022, en el proceso especial de Fuero Sindical, instaurado por el señor HÉCTOR HUGO GARCÍA HINCAPIÉ en contra DE COMERCIAL Y SERVICIOS LARCO S.A.S. y en su lugar, SE ABSUELVE a la demandada de las pretensiones invocadas por el accionante.

**SEGUNDO: COSTAS** en ambas instancias a cargo del demandante. Inclúyase como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$500.000 en favor de la sociedad accionada.

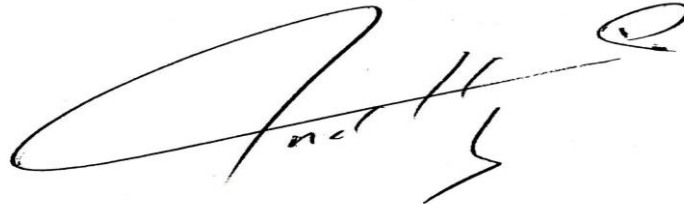
**TERCERO:** Devuélvase el expediente digital al Juzgado de origen con las actuaciones cumplidas en esta instancia.

Notifíquese por EDICTO la sentencia conforme lo previsto en literal D, numeral 3° del artículo 41 del Código Procesal Laboral.

Los Magistrados,



**SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE**



**JULIO RAFAEL TORDECILLA PAYARES**



**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**