



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, doce (12) de agosto de dos mil veintidós (2022)

REFERENCIA: PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL
DEMANDANTE: DIEGO ALFONSO RUEDA PÉREZ
DEMANDADO: PRODENVASES S.A.S.
RADICADO: 050013105 019 2022 00007 01
ACTA: 52

La Sexta de Decisión Laboral, conformada por los magistrados **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA y DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**, se constituyó en audiencia pública en el proceso Especial de fuero sindical promovido por **DIEGO ALFONSO RUEDA PÉREZ** en contra de **PRODENVASES S.A.S.** para decidir en el grado jurisdiccional de consulta a favor del trabajador.

La Magistrada del conocimiento, doctora Ana María Zapata Pérez, declaró abierta la audiencia. A continuación, la Sala previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 52**, adoptó la siguiente determinación:

1. ANTECEDENTES

1.1. LA DEMANDA¹

El señor DIEGO ALFONSO RUEDA PÉREZ instauró demanda en contra de PRODENVASES S.A.S, con la que pretende se declare que al momento del despido el **24 de septiembre de 2021** contaba con garantía foral, en su condición de miembro de la comisión de quejas y reclamos de FUNTRAMIEXCO², y en consecuencia se condene al reintegro con el reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir.

¹ PDF 02, carpeta de primera instancia, páginas 1 y 2 correo de presentación de la demanda; páginas 3 a 11 demanda.

² Federación unitaria de trabajadores mineros, energéticos, metalúrgicos y químicos de las industrias extractivas, transportadoras y similares de Colombia.

La demanda se sustenta básicamente en lo siguiente: **i)** Que era socio de SINTRAIME, sindicato que hace presencia en la empresa y hace parte de la federación FUNTRAMIEXCO, con personería jurídica No. 286 de julio de 1945, que tras reunión del 10 de junio de 2021 lo designó como miembro la comisión de quejas y reclamos, lo que fue notificado a todos los interesados; **ii)** Fue despedido y se le invocó como justa causa el reconocimiento de la pensión de vejez por parte de COLPENSIONES, sin embargo, la empresa para proceder de esa manera debió solicitar autorización a la autoridad judicial, porque contaba con la garantía foral.

Con auto del 14 de enero de 2022 se admitió la demanda y se ordenó la notificación personal a la sociedad demandada y a las organizaciones sindicales³.

1.2. SINTRAIME y FUNTRAMIEXCO

Habiendo sido notificadas, las organizaciones sindicales se abstuvieron de intervenir.

1.3. LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA⁴

PRODENVASES S.A.S se opuso a las pretensiones de la demanda indicando básicamente: **i)** La comisión de quejas y reclamos es designada por la organización sindical de primer grado por el mismo período de la Junta Directiva, sin que sea válida la designación realizada por el sindicato de segundo grado desde una subdirectiva. Destaca que el demandante no fue elegido en la junta directiva de SINTRAIME en la asamblea de marzo de 2021; **ii)** La comisión de quejas y reclamos de SINTRAIME se encuentra integrada por JOSÉ ABEL CATAÑO según comunicación del 18 de marzo de 2021 y por LUIS FERNANDO GALLEGO MARÍN quien contaba con designación vigente. La comisión de quejas y reclamos se limita a una por empresa.

Propuso como excepciones las de PAGO, COMPENSACIÓN, FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA, AUSENCIA DE DERECHO SUSTANTIVO Y PRESCRIPCIÓN.

1.4 LA SENTENCIA⁵

El Juez Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín decidió declarar probada la excepción de AUSENCIA DE DERECHO SUSTANTIVO, absolviendo a PRODENVASES

³ PDF 03, carpeta de primera instancia.

⁴ PDF 9, páginas 2 a 8; carpeta de primera instancia.

⁵ PDF 13, carpeta de primera instancia.

S.A.S de todas las pretensiones incoadas por el demandante condenándolo en costas.

Como sustento de su decisión razonó de este modo: **i)** Centró el análisis en el derecho a la libre asociación, los derechos sindicales y el fuero sindical, para luego analizar el artículo 406 del CST y el procedimiento a seguir para el despido del trabajador aforado. En el caso concreto señaló que no se discute la existencia de la relación laboral entre las partes y que el vínculo terminó tras argüir el reconocimiento de la pensión de vejez por parte de COLPENSIONES; **ii)** Analizó la prueba documental aportada, los testimonios y el interrogatorio de parte, y abordó el análisis de la norma que regula el fuero de los miembros de la comisión de quejas y reclamos y la sentencia C-201 de 2002. Así, concluyó que existe prohibición legal de que en una misma empresa existan varias comisiones estatutarias y pasó a analizar la legalidad de la comisión del sindicato SINTRAIME que actúa dentro de la sociedad, que puede ser designada por las subdirectivas según los estatutos, para lo que citó apartes de la sentencia proferida por esta Sala de decisión el pasado 20 de agosto de 2021 en el proceso con Radicado 05001310501120170094402. Así, sostuvo que SINTRAIME estaba facultado para designar su comisión; **iii)** Señaló que la prohibición consagrada en el artículo 406 del CST se extiende a todo tipo de organización sindical, invocando las sentencias STL 7013 de 2014 y STL 1670 de 2013, para concluir que, como SINTRAIME designó una comisión inicialmente con se imposibilita garantía foral para los miembros de una nueva, sin importar la naturaleza de la organización sindical. Así, concluyó que si bien se eligieron dos personas en la comisión de FUNTRAMIEXCO lo que fue comunicado a la sociedad, ello no otorga protección foral en cabeza del demandante al incurrir en una prohibición legal.

Al ser una sentencia adversa a los intereses del trabajador y al no interponerse recurso, se remitió el expediente en el grado jurisdiccional de Consulta

1.5 TRÁMITE EN ESTA INSTANCIA

El apoderado de la parte demandada envió memorial para que se confirme la sentencia de primera instancia⁶: **i)** Argumenta que las normas que regulan el fuero sindical son de orden público, de interpretación restrictiva y literal, y al tenor de lo dispuesto en el literal D del artículo 406 del CST la comisión de quejas y reclamos es designada por la organización sindical SINTRAIME en su Junta Directiva, siendo solo

⁶ PDF 02, páginas 3 a 5; carpeta de segunda instancia.

una comisión por empresa. En la empresa ya existe una comisión integrada por JOSÉ ABEL CATAÑO y LUIS FERNANDO GALLEGU MARÍN, lo que se demuestra con la comunicación de la designación por parte de la organización y el testimonio del señor JUAN GUILLERMO TAPIAS. La designación del actor se hizo por el sindicato de segundo grado, siendo esto un acto contrario a derecho, pues sólo es competente la Junta Directiva de la organización SINTRAIME. **ii)** La actuación del actor y FUNTRAMIECO constituye un abuso o fraude del derecho, contrario a los objetivos y finalidad del derecho de asociación sindical. El señor RUEDA PEREZ fue integrante de la Junta directiva de SINTRAIME hasta el 7 de marzo de 2021, por lo que al término de los siguientes 6 meses finalizaba la protección foral, recurriendo a ser designado como miembro de la Comisión de Quejas y Reclamos de la Organización de segundo grado en un acto ilegal, por no ser de la asamblea o comité seccional. Se trató de un abuso o fraude del derecho para obtener un fuero y evitar la terminación del contrato en virtud del reconocimiento de la pensión de vejez por COLPENSIONES mediante Resolución SUB 63068 del 10 de marzo de 2021, acto administrativo anterior a la designación realizada.

✓ **DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS EN ESTA INSTANCIA**

De los argumentos planteados por las partes en la demanda y contestación y los esbozados por el Juez de instancia en la providencia, el análisis en esta instancia se efectuará en el siguiente orden lógico: **i)** Se analizará en primer lugar, lo referente a la protección foral como garantía del derecho de asociación y las diferencias entre el proceso instaurado por el empleador para solicitar la autorización de despido, frente a aquel en el que es el trabajador quien pretende el reintegro; **ii)** Para luego, descender al caso concreto para determinar si, en este proceso en el que se solicita el reintegro, se acreditó por el empleador que el demandante al momento del despido no gozaba de fuero sindical, de manera que no estaba obligado a solicitar autorización judicial para tomar tal decisión.

2. LA PROTECCIÓN FORAL COMO GARANTÍA DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL y LAS DIFERENCIAS ENTRE EL PROCESO INSTAURADO POR EL EMPLEADOR PARA SOLICITAR LA AUTORIZACION FRENTE A AQUEL EN QUE ES EL TRABAJADOR QUIEN PRETENDE EL REINTERGO O LA REINSTALACION.

2.1. EL FUERO SINDICAL: UNA PROTECCION CONSTITUCIONAL PARA LA PROTECCION DEL EJERCICIO DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL

La Constitución Nacional de 1991 en su artículo 39 consagró el derecho de asociación sindical y en la misma disposición así como en los convenios internacionales adoptados por la OIT⁷ y que hacen parte de nuestro ordenamiento jurídico⁸, se consagra el fuero sindical, como una garantía de carácter constitucional, que está definido en la Ley, de la siguiente forma:

ART. 405. — Modificado. D. 204/57, art. 1º. Definición. **Se denomina “fuero sindical” la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo.**

Negrillas fuera de texto

Esta garantía constitucional es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función de defensa de los intereses de sus afiliados, procurando así que no sea ilusorio el derecho de asociación sindical que en esta normatividad se garantiza, de manera que esta garantía se concreta en la protección de los directivos sindicales⁹, para que puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias del empleador, buscando impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a las organizaciones sindicales.

⁷ La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, **son Derechos Fundamentales del Trabajo**, según la Declaración de la O.I.T. relativa a los Principios y Derechos fundamentales en el Trabajo, de junio de 1998. El Convenio 89 sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, en su ARTÍCULO 11 dice: “*Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación*”.

⁸ Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación así como sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, fueron ratificados mediante las Leyes 26 y 27 de 1976, respectivamente.

⁹ De acuerdo con lo normado por los artículos 406, subrogado por el artículo 57 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, y 407 del estatuto laboral, son beneficiarios de la garantía del fuero sindical tanto los trabajadores particulares como los servidores públicos en los siguientes casos: los fundadores del sindicato, los trabajadores que con anterioridad a la inscripción de la organización sindical en el registro sindical se hayan adherido a ésta, los miembros de la junta directiva (máximo 5 principales y 5 suplentes) y dos miembros pertenecientes a la comisión estatutaria de reclamos, sin que pueda existir en la empresa más de una comisión.

De la norma contenida en nuestra Carta Política así como de las incorporadas en los convenios citados, se deduce claramente que la comunidad internacional busca y ha buscado proteger de forma especial el derecho de asociación sindical, de modo que los trabajadores puedan crear libremente sus organizaciones, redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes y ejercer cabalmente el derecho de asociación sindical con base en el principio de Libertad Sindical, de manera que las autoridades públicas y los empleadores, deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Es así como el artículo 1 del Convenio 98 de 1949 indica:

“1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) **Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador durante las horas de trabajo”**

Negrillas fuera del texto legal

Ahora bien, debe destacarse que ha sido amplio el desarrollo de la jurisprudencia de la Corte Constitucional en el sentido de que el fuero más que un beneficio para el trabajador individualmente considerado, constituye una protección constitucional del derecho de asociación sindical. En efecto, en la **sentencia C 381 de 2000**, la Alta Corporación señaló lo siguiente:

“4- Conforme a lo anterior, esta Corporación coincide con el actor y con varios intervinientes en que 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. O, por decirlo de otra manera, **la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos**. Por ello esta Corte ha señalado que este “**fuero constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, antes que la protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado**” (Sentencia T-297 de 1994. MP Antonio Barrera Carbonell.)

Posteriormente esta Corporación reiteró que “**para los trabajadores que gozan de fuero sindical, la protección se otorga en razón a su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización**” (Sentencia C-710 de 1996. MP Jorge Arango Mejía. Consideración de la Corte 12.)

Negrilla intencional de la Sala

Pues bien, independientemente de cuál sea la finalidad de la protección, en todo caso el respeto al debido proceso se constituye en un elemento inescindible del fuero, en tanto su esencia radica en que cada vez que un empleador, público o privado, tenga interés en despedir, desmejorar en las condiciones de trabajo o trasladar a otro establecimiento de la empresa o a otro municipio a un trabajador beneficiario de esta garantía constitucional, debe acudir a la jurisdicción laboral y solicitar previamente la autorización, siendo el Juez del trabajo quien determine si existe o no justa causa para el despido o desvinculación, desmejora o traslado del trabajador aforado, siendo enfática la Corte Constitucional al concluir del siguiente modo en la Sentencia **T 731 de 2001**:

“De no ser así, la garantía del fuero sindical resultaría nugatoria para este tipo de trabajadores, situación que conllevaría la vulneración de los derechos fundamentales de asociación, libertad sindical y fuero sindical dado que este último no es cosa distinta a un derecho derivado de aquellos, todos consagrados constitucionalmente”.

2.2. EL PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL: LAS DOS CARAS DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL

De lo hasta ahora dicho, se puede concluir entonces, que si el fuero sindical se concreta en el hecho de que cada vez que un empleador, público o privado, tenga interés en **despedir o desvincular, desmejorar o trasladar** a un trabajador aforado debe acudir a la jurisdicción laboral y solicitar previamente la autorización¹⁰, pues de lo contrario podrá el trabajador iniciar la acción correspondiente tendiente a obtener el reintegro o la restitución según sea el caso.

Debe destacarse entonces, que según el evento de que se trate, varía no sólo la finalidad del proceso y la carga procesal de las partes sino la decisión a adoptar en la sentencia, tal como lo dispone el artículo 408 del C.S.T. Modificado por el 7º del Decreto 204/57.

Estas diferencias aunque obvias, resultan de especial interés para la Sala, pues determinan el norte del análisis, los problemas jurídicos a resolver y la decisión a adoptar, pues es totalmente distinto el objeto en el proceso en el que se pretende la solicitud de permiso previo a **aquel en que se busca el reintegro o la restitución**,

¹⁰ Artículo 113 del Código procesal del Trabajo modificado por el [44](#) de la Ley 712 de 2001

debiéndose acudir a los pronunciamientos que sobre el particular ha efectuado la Corte Constitucional en múltiples oportunidades, como en la sentencia **T-731 de 2001**, **T-1108 de 2005**, **T 220 de 2012**, y **T 253 de 2005** en la que señaló lo siguiente:

“Precisamente, el objeto de la **solicitud judicial previa al despido** es la **verificación de la ocurrencia real de la causal alegada y su verificación de su legalidad o ilegalidad**. En cambio, el objeto de la acción de reintegro es diferente. Se trata, en ésta última, de analizar si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial, y si dicho requisito efectivamente se cumplió.

Esta distinción entre el objeto de cada uno de los dos procesos resulta fundamental, pues si el juez que conoce la acción de reintegro por fuero sindical entra a calificar directamente la legalidad del despido, o del retiro del servicio, y **no se pronuncia sobre el incumplimiento del requisito de la solicitud judicial previa**, dicha garantía no tendría ningún sentido. En tal caso, el empleador podría despedir o retirar del servicio libremente al trabajador aforado, sin que ello comportara ilegalidad alguna”.

En esa medida, el desconocimiento del objeto de cada uno de los procedimientos implica una vulneración del derecho al debido proceso. En efecto, conforme lo establece el artículo 29 de la Constitución, “[n]adie podrá ser juzgado sino... con observancia de las formalidades propias de cada juicio”

3. CASO CONCRETO – EL DEMANDANTE NO GOZA DE LA GARANTÍA FORAL

De acuerdo con los **ANTECEDENTES** de esta providencia, se sabe que en este proceso la pretensión del señor PÉREZ RUEDA va dirigida a que se ordene el REINTEGRO al mismo o mejor cargo que tenía al momento en que fue despedido por PRODENVASES, afirmando gozar de fuero sindical para el momento en que fue despedido.

Pues bien, conforme el análisis efectuado en el **acápito 2.1.** de esta providencia, es claro que en el proceso especial de fuero sindical en el que se pretende el reintegro al cargo por el trabajador que ha sido despedido sin que se solicite autorización judicial y conforme a lo previsto en los artículos 118 del Código Procesal del Trabajo y 408 del C.S.T., **el análisis se contrae a verificar si éste gozaba de fuero sindical al momento del despido.**

La tesis que ha sostenido la demandada para no solicitar la autorización judicial es que, la única Comisión de Quejas y Reclamos que genera fuero sindical es la

designada por SINTRAIME, no así la comisión designada por la organización sindical de segundo grado porque no pueden coexistir dos comisiones.

El Juez de primera instancia consideró que la Comisión de Quejas y Reclamos constituida por SINTRAIME está válidamente designada y facultada para actuar, imposibilitando así que se establezca una nueva dentro de la empresa con la pretensión de un nuevo fuero sindical oponible al empleador.

Así las cosas, el análisis se centra en determinar si la designación de la Comisión de Quejas y Reclamos efectuada por FUNTRAMIEXCO y el fuero sindical le es oponible a PRODENVASES S.A.S. Para este efecto debe partirse de las siguientes premisas:

- No se discuten los extremos de la relación entre las partes y que el actor está afiliado a SINTRAIME, organización sindical que tiene presencia en PRODENVASES S.A.S como se informa en el hecho quinto de la acción y como es admitido en la contestación.
- Por otro lado, es claro que los sindicatos pueden agruparse en federaciones y confederaciones, que tienen los mismos derechos que las organizaciones sindicales¹¹, incluido el de nombrar Comisiones de Quejas y Reclamos. Ahora bien, no se acredita en el plenario que SINTRAIME haga parte de FUNTRAMIEXCO. Con derecho de petición del 12 de enero de 2022 el apoderado del actor solicita al Ministerio de Trabajo que certifique que SINTRAIME – Seccional Medellín hace parte de FUNTRAMIEXCO¹². Sin embargo, no se aportó respuesta de esta solicitud, ni se armaron otras pruebas que así lo demuestren. El demandado no aceptó en la contestación a la demanda que SINTRAIME haga parte de FUNTRAMIEXCO.
- Obra comunicación de FUNTRAMIEXCO dirigida al Ministerio de Trabajo el 17 de junio de 2021¹³ y al empleador PRODENVASES el 18 de junio de 2021¹⁴, en la que se comunica el nombramiento de DIEGO ALFONSO RUEDA PEREZ trabajador de PRODENVASES y de otro trabajador de otra empresa, como parte de la comisión de quejas y reclamos al señor al ser “socios activos de nuestras filiales SINTRAIME SECCIONAL MEDELLIN Y SINTRAMIENERGETICA SECCIONAL BIRTICÁ”.

¹¹ Salvo el derecho a huelga en los términos de la Sentencia C-797 de 2000.

¹² Páginas 12 y 13, reiterado en página 84 del PDF 02 de la carpeta de primera instancia.

¹³ Página 62 del PDF 02, carpeta de primera instancia.

¹⁴ Página 63 del PDF 02, carpeta de primera instancia.

No obstante, aún si en gracia de discusión se tuviera por probado que SINTRAIME es parte de la organización de segundo grado, en todo caso la decisión adoptada en primera instancia será CONFIRMADA, en atención a lo siguiente:

Tratándose de la COMISIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS, el legislador reguló el asunto del fuero sindical en el Código Sustantivo de Trabajo, en el Artículo 406, modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, en su literal d) en el que se expresan los amparados por el fuero sindical:

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.** (Negrilla y resalto intencional)

Disposición que fue analizada por la Corte Constitucional en sentencia de Constitucionalidad, **C-201 de 2002**, de la que se destaca:

“ (...) debe tenerse en cuenta el objetivo fundamental de la comisión de reclamos dentro de la organización sindical, cual es el de elevar ante el empleador las respectivas reclamaciones que promuevan tanto los trabajadores individualmente considerados, como el propio sindicato o sindicatos, en caso de que coexistan varios de ellos en una empresa. Por ello, la Corte encuentra razonable que **sólo una comisión por empresa sea la encargada de llevar a cabo dicha labor de manera unificada.** pues se trata de un mismo empleador el depositario de las diversas reclamaciones que puedan presentarse dentro de la empresa, lo cual no significa una restricción ilegítima a los derechos de asociación y libertad sindical. Nótese que el legislador no impone obstáculo alguno al ejercicio de las funciones que ejerce dicha comisión sino, por el contrario, garantiza la protección especial del fuero sindical para **dos de sus miembros.** “

(Negrilla y resalto intencional)

Ahora bien, no son pocos los pronunciamientos jurisprudenciales sobre el alcance de esta disposición (**Rad. 31381 del 15 de mayo de 2007, SL 13002 de 2015, SL 1049 de 2017, STL 15707 de 2017, STL 13466 de 2017, STL 8711 de 2018 y STL 17076 de 2019**) se desprenden las siguientes premisas relevantes para el caso bajo estudio: i) En una empresa sólo puede existir **una** comisión con **dos aforados**, independiente del número de sindicatos que hagan presencia en ella. En otras palabras, no se trata de una comisión de quejas y reclamos por cada sindicato existente en la empresa. ii) **Cuando en una empresa existan dos o más sindicatos, el nombramiento de la Comisión de quejas y reclamos debe hacerse mediante elección democrática en aras de garantizar la participación efectiva de todos los sindicalizados, sin que pueda un**

sindicato unilateralmente elegir esta comisión¹⁵. iii) Sólo dos (2) miembros de la Comisión de Quejas y reclamos tienen la protección foral, los cuales deben estar plenamente identificados para tal efecto, pues por el simple hecho de pertenecer a dicha comisión no se pueden entender protegidos por el fuero¹⁶. iv) El nombramiento de los miembros de este comité de quejas y reclamos debe ser realizado por una persona o cuerpo colegiado competente¹⁷. v) La existencia del fuero se acredita con el acta que da cuenta del nombramiento y no con un oficio o comunicación, convirtiéndose aquella en prueba solemne a la hora de demostrar la existencia de la protección foral¹⁸.

Cabe precisar que el literal D del artículo 406 del CST establece que la Comisión Estatutaria de Quejas y Reclamos pueden designarla **los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales**. Estas últimas, las federaciones y las confederaciones son uniones sindicales de segundo y tercer grado, que desarrollan funciones de asesoría de sus afiliadas ante los respectivos empleadores, autoridades o terceros en cualquier reclamación¹⁹. Son además organizaciones sindicales que tienen derecho a sus propios estatutos y gozar de personería jurídica autónoma, que reciben legalmente el mismo tratamiento que una unión sindical de primer nivel²⁰; al respecto:

Dentro de los derechos que conservan las asociaciones sindicales está el de designar sus propias comisiones, como es el caso de la comisión estatutaria de quejas y reclamos, de la cual, a voces del literal d) del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, no podrá “existir en una empresa más de una (1)”²¹.

De allí que conforme el precedente, **ante la presencia de más de un sindicato de cualquier nivel en la empresa**, quien alegue la protección foral por pertenecer a la comisión estatutaria de quejas y reclamos, debe además de acreditar su pertenencia a la misma, **probar que esa comisión fue escogida en un proceso democrático para**

¹⁵ STL 15707 de 2017.

¹⁶ STL 13466 de 2017.

¹⁷ STL 8711 de 2018 y STL 17067 de 2019.

¹⁸ STL 17067 de 2019.

¹⁹ C-797 de 2000, citada en Tutela de la Corte Suprema, Sala de Casación Penal, No. 68186 del 10 de septiembre de 2013.

²⁰ Salvo lo relativo al derecho a huelga, estudiado por la Corte Constitucional en sentencia C-797 de 2000.

²¹ Tutela de la Corte Suprema, Sala de Casación Penal, No. 68186 del 10 de septiembre de 2013.

representar los intereses de todos los sindicatos²². En este sentido, ha explicado la Alta Corporación²³ con fundamento en el precedente de la Corte Constitucional²⁴:

Ahora bien, dentro de los derechos que por ley²⁵ les han sido otorgados a las comisiones estatutarias de reclamos se encuentra el de proteger con fuero sindical²⁶ a dos de sus miembros, los cuales según la norma, serán designados **por los sindicatos, las federaciones o las confederaciones sindicales** por el mismo periodo de la junta directiva y por seis meses más.

Correlativa a esta garantía, se encuentra la restricción de que no puede existir en una empresa más de una comisión estatutaria de reclamos, independientemente del número y tipo de sindicatos que allí funcionen; es decir que, así haya varios sindicatos de primer, segundo y tercer nivel en una misma empresa, sólo podrá estatuirse una comisión de reclamos, por las razones que, en los siguientes términos, expuso la Corte Constitucional:

"Para responder lo anterior, debe tenerse en cuenta el objetivo fundamental de la comisión de reclamos dentro de la organización sindical, cual es el de elevar ante el empleador las respectivas reclamaciones que promuevan tanto los trabajadores individualmente considerados, como el propio sindicato o sindicatos, en caso de que coexistan varios de ellos en una empresa. Por ello, la Corte encuentra razonable que sólo una comisión por empresa sea la encargada de llevar a cabo dicha labor de manera unificada, pues se trata de un mismo empleador el depositario de las diversas reclamaciones que puedan presentarse dentro de la empresa, lo cual no significa una restricción ilegítima a los derechos de asociación y libertad sindical. Nótese que el legislador no impone obstáculo alguno al ejercicio de las funciones que ejerce dicha comisión sino, por el contrario, garantiza la protección especial del fuero sindical para dos de sus miembros".

Luego, tanto el precepto legal como el texto constitucional en cita no ofrecen mayor oscuridad frente a la restricción que se impone para la existencia de las comisiones estatutarias de reclamos y a la garantía foral que se ofrece para dos de sus miembros, ni efectúa distinción frente a las categorías de sindicatos que están obligados a cumplir con dicha regulación, resultando viable, entonces, hacer aplicación del aforismo jurídico "*ubi lex non distinguit, non distinguere debemus*"²⁷.

(negrilla y resalto intencional)

Pues bien, la demandada sostiene que la Comisión de Quejas y Reclamos fue nombrada por SINTRAIME e integrada por los señores JOSÉ ABEL CATAÑO y LUIS

²² STL 15707 de 2017.

²³ Tutela de la Corte Suprema, Sala de Casación Penal, No. 68186 del 10 de septiembre de 2013.

²⁴ C-201 de 2002, reiterada en T-148 de 2013.

²⁵ Literal d) art. 406 del C.S.T.

²⁶ Art. 405 *ibídem*.

²⁷ Donde la ley no distingue, no es dable distinguir.

FERNANDO GALLEGO MARÍN²⁸. Sobre este aspecto, analizando el acervo probatorio se encuentra que SINTRAIME había nombrado al señor JOSE ABEL CATAÑO como miembro de dicha comisión en el periodo estatutario 2017-2019²⁹, designación que fue ratificada para el periodo 2021-2023 mediante comunicación del **18 de marzo de 2021**³⁰.

Y ha quedado visto que en fecha posterior, tras reunión del **10 de junio de 2021** del Comité Ejecutivo de la Regional Zona Centro de FUNTRAMIEXCO³¹, se designó a DIEGO ALFONSO RUEDA PEREZ de SINTRAIME Seccional Medellín y a otro trabajador de otra empresa, como integrantes de **la comisión de reclamos de la** regional Zona Centro de FUNTRAMIEXCO³². Situación que fue informada por la FEDERACIÓN al Ministerio de trabajo y PRODENVASES³³ a través de misiva que informó *"En consecuencia, los mencionados trabajadores quedan amparados con el fuero sindical de Ley"*.

Pero en el presente asunto, el trabajador **no probó el haber sido designado como miembro de la comisión por parte de los sindicatos SINTRAIME y FUNTRAMIEXCO a través de un proceso democrático**. Por el contrario, se evidencia que la designación fue efectuada unilateralmente por el sindicato de segundo grado y de ella no se deriva la protección foral alegada, pues conforme a nuestro ordenamiento jurídico **no puede haber más de una Comisión de Quejas y Reclamos en la empresa, y si hay dos o más sindicatos debe designarse la comisión a través del proceso democrático señalado con la intervención de todos los sindicatos**³⁴.

Sobre este aspecto debe señalarse por esta corporación que en manera alguna se encuentra restringido el derecho de FUNTRAMIEXCO a intervenir en el nombramiento

²⁸ Que el primero le fue comunicado a la empresa desde el 18 de marzo de 2021 tras asamblea del 7 de marzo de 2021 y el segundo tenía designación previa vigente.

²⁹ Página 10 del PDF 02, carpeta de primera instancia.

³⁰ Página 11 del PDF 02, carpeta de primera instancia; con sello de recibido del 18 de marzo de 2021.

³¹ Páginas 59 a 61 del PDF 02 de la carpeta de primera instancia.

³² Páginas 59 a 61 del PDF 02 de la carpeta de primera instancia.

³³ Páginas 62 y 63 del PDF 02 de la carpeta de primera instancia.

³⁴ STL 7013 de 2014: *En tal medida, derivar un fuero del hecho de que el trabajador es miembro de una Comisión de Reclamos, por la mera situación de que en la empresa existe más de una organización sindical que cuenta con su propio Comité, es violentar el debido proceso del destinatario de la condena; lo que en verdad corresponde constatar es si el demandante logró probar que tiene el fuero que alega, por pertenecer a la Comisión Estatutaria de Reclamos que haya sido elegida entre los distintos sindicatos como vocera de los derechos e inquietudes de los trabajadores [...]*

de la Comisión de Quejas y Reclamos, arguyendo que sólo es válido el que realice el sindicato de primer grado que actúa en la empresa –como lo sostiene la demandada-. Tampoco se comparte la postura que en la misma línea argumentativa se plantea en la providencia que se revisa, referida a que le está vedado a FUNTRAMIEXCO nombrar Comisión de Quejas y Reclamos porque SINTRAIME ya lo hizo. Con estas tesis se desconoce que la FEDERACIÓN FUNTRAMIEXCO goza de los mismos derechos sindicales que las organizaciones de primer grado, pero lo que sí es cierto es que, ante la presencia de más de un sindicato de cualquier nivel en la empresa, la comisión debe ser escogida en un proceso democrático para representar los intereses de todos los sindicatos y por ello, quien alegue la protección foral por pertenecer a la comisión estatutaria de quejas y reclamos, debe además de acreditar su pertenencia a la misma, probar que esa comisión fue escogida del modo indicado³⁵.

Así, se resalta que si bien el A quo citó la sentencia del 20 de agosto de 2021 proferida por esta Sala de Decisión en el proceso 05001310501120170094402, el análisis efectuado en aquella oportunidad en manera alguna puede servir de sustento para impedir que FUNTRAMIEXCO intervenga en la designación de la Comisión de Quejas y Reclamos aduciendo que la designada por SINTRAIME estaba legalmente constituida como se concluyó en ese caso. Esto porque en aquella oportunidad se dejó claro que: ***"En la empresa no se evidencia la existencia de otro Sindicato que obligue a hacer la elección de forma democrática, y bien pudo hacerla conforme a sus estatutos"***³⁶. Situación que sí se observa en este caso y que varía sustancialmente el análisis para determinar la forma en que ha debido hacerse la designación de la mencionada comisión, tal como se ha expuesto a lo largo de esta providencia.

Siendo, así las cosas, habiéndose acreditado que el señor DIAGO ALFONSO RUEDA PEREZ no gozaba de fuero sindical al momento del despido, 24 de septiembre de 2021³⁷, se CONFIRMARÁ la decisión que se revisa, pero solo por las razones aquí expuestas. Sin costas en esta instancia.

³⁵ STL 15707 de 2017.

³⁶ Página 16 de la providencia del 20 de agosto de 2021.

³⁷ PDF 02, página 16, de la carpeta de primera instancia.

4. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, **LA SALA SEXTA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, DECIDE:

PRIMERO: Confirmar la sentencia del pasado 26 de julio de 2022 proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín, con la cual se declaró probada la excepción de AUSENCIA DE DERECHO SUSTANTIVO y absolvió a la demandada PRODENVASES S.A.S, **pero por las razones aquí expuestas.**

SEGUNDO: Sin costas.

Se ordena la notificación mediante EDICTO y vencido el término se ordena devolver el expediente al Juzgado de origen. Se termina la audiencia y en constancia se firma por quienes intervinieron.

Los Magistrados,



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



RADICADO: 050013105 – 019-2022-00007-01

SENTENCIA del //12/08/2022

Con este código puede acceder a la actuación de segunda instancia, **para ello debe tener una cuenta de Microsoft.**

Enlace en caso de no tener lector QR: https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EhluGOgSHJBAs3o4rOA3cD4BChZubKMJIXyvM4VoiMKmCQ?e=KSHcsK