



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

FUERO SINDICAL- No es arbitraria la potestad del empleador al despedir al trabajador cuando han transcurrido por lo menos seis meses desde que terminó el plazo de protección sindical.

El que el trabajador se encuentre amparado solo por el término previsto en la ley, sin embargo, no quiere decir que pueda ser despedido, desmejorado o trasladado por un acto cometido dentro del plazo de protección sin contar con la autorización judicial respectiva, pues en esos eventos es el juez laboral el que debe determinar si el acto invocado por el empleador constituye una causa justa para afectar su estabilidad laboral a pesar que se encuentre amparado por el fuero.

Es, en ese sentido, que el Tribunal en sentencia de 2 de agosto de 2018, radicación 2016-00191, con ponencia del Magistrado que ahora cumple igual función sostuvo que *«cualquier circunstancia acaecida en el periodo de tiempo en que el trabajador ostenta el fuero y que genere como consecuencia un desmejoramiento de las condiciones del trabajador, ineludiblemente debe ser puesta en conocimiento del funcionario judicial, independientemente de que con posterioridad, y previo a existir una decisión de fondo, el trabajador deje de ostentar la calidad de aforado»*, es decir, que sin importar que para la fecha en que se resuelva la acción de levantamiento del fuero haya vencido el término de protección, no es posible despedir al trabajador invocando una causa justa ocurrida mientras el trabajador se encontraba amparado por el fuero.

Ello es así, de un lado, porque el efecto de la presentación de la demanda tendiente a obtener el permiso para despedir al trabajador, además de interrumpir los términos de caducidad y prescripción de la acción, lo es el de que empleador quede sometido a la decisión que profiera la justicia sobre la procedencia de autorizar o no el despido, sin importar la duración del proceso, pero sin que eso signifique ampliar más allá del término legal la garantía foral y, de otro, porque siempre que se quiera invocar una justa causa ocurrida dentro del periodo de protección necesariamente se debe solicitar el permiso judicial correspondiente antes de proceder al despido.

Ahora bien, distinto es que el trabajador sea despedido luego de vencido el plazo de protección del fuero sindical y con base en hechos ocurridos con posterioridad al vencimiento de dicho término, pues en dichos casos el ejercicio de esa potestad por parte del empleador no requiere la calificación previa por parte del juez laboral sino que únicamente está sometida a los parámetros legales y convencionales a las indemnizaciones a que haya lugar, dado que esa es, precisamente, la intención del legislador.

En efecto, mientras que el empleador debe solicitar el permiso para despedir a un trabajador aforado siempre que se trate de hechos ocurridos durante el periodo de protección de la garantía foral y tendrá que esperar a que se tome una decisión de fondo para proceder a retirarlo del servicio con independencia de que para la fecha en que cobre ejecutoria la sentencia de la acción de levantamiento dicho periodo ya se encuentre vencido, por el contrario, en aquellos eventos en que luego de vencido el plazo de protección el empleador decida terminar el contrato del trabajador con base en hechos ocurridos con posterioridad a la vigencia del fuero no se requiere autorización del juez del trabajo ni mucho menos tener que esperar el resultado de la acción de levantamiento cuya finalidad no es extender el fuero sindical.

La razón para ello es que una acción de levantamiento del fuero sindical (o varias) promovidas durante el periodo en el cual el trabajador está amparado, no puede extender la vigencia del fuero a hechos ocurridos con posterioridad al plazo de protección, pues una vez terminada la garantía el empleador no está en la obligación legal de solicitar permiso judicial para despedir al trabajador, mucho más cuando solo se trata del despido de un trabajador y no se advierte que se trate de un motivo sospechoso ni aparece demostrada la alegada persecución sindical, o, al menos que no gozaba de la garantía foral.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Departamento de Boyacá



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE SANTA ROSA DE VITERBO**

***“Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación”
Ley 1128 de 2007***

SALA ÚNICA

RADICACIÓN:	15238-31-05-001-2018-00386-01
CLASE DE PROCESO:	FUERO SINDICAL - ACCIÓN DE REINTEGRO
DEMANDANTE:	ALBEIRO GARCÍA PULIDO
DEMANDADO:	ACERIAS PAZ DE RÍO S.A.
MOTIVO	APELACIÓN SENTENCIA
DECISIÓN:	CONFIRMA
APROBACIÓN	ACTA DE DISCUSIÓN N° 97
MAGISTRADO PONENTE:	EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Santa Rosa de Viterbo, veintitrés (23) de agosto de dos mil diecinueve (2019).

ASUNTO A DECIDIR:

El recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial del demandante y la Organización Sindical en contra de la sentencia del 28 de junio de 2019 proferida dentro del proceso de la referencia por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

ANTECEDENTES PROCESALES:

ALBEIRO GARCÍA PULIDO, a través de apoderado judicial, el 27 de noviembre de 2018, presentó demanda contra ACERÍAS PAZ DE RÍO S.A, para que, previos los trámites propios del proceso especial de fuero sindical (acción de reintegro), se declare que su despido es ineficaz por no haber solicitado permiso para despedirlo, tratándose de un trabajador aforado y, como consecuencia de lo anterior, se le condene a reintegrarlo al mismo cargo que venía desempeñando y al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir a título de indemnización.

Funda las pretensiones, en síntesis, en los siguientes hechos:



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

1.- El demandante ha laborado para ACERÍAS PAZ DE RÍO S.A. desde el 13 de julio de 1995, mediante un contrato de trabajo a término indefinido desempeñando el cargo de Inspector de Control de Calidad en la Planta Belencito de Nobsa.

2.- Durante toda la vigencia de la relación laboral desarrolló sus funciones conforme a las normas de la empresa, con sentido de compromiso y el último salario que devengó era de \$2.158.340 mensuales.

3.- En el año 2004, adquirió la condición de aforado como miembro de la Junta Directiva de la Subdirectiva Belencito del Sindicato Nacional de Trabajadores de Acerías Paz de Río de la Industria Metalúrgica, Siderúrgica y Minera.

4.- En esa condición se inscribió en la Oficina de Registro Sindical del Ministerio del Trabajo para el periodo que vencía el 18 de noviembre de 2016, por lo que su fuero sindical se extendía legalmente por seis (6) meses más y, convencionalmente, por otros seis (6) meses, a partir del momento en que dejó de ser directivo.

5.- La empresa demandada adelantó en su contra un proceso disciplinario en virtud del cual la Oficina de Relaciones Laborales decidió dar por terminado su contrato de trabajo, pero recurrió en apelación esa decisión ante el Comité Obrero Patronal.

6.- Desde el 21 de febrero de 2017, se decidió pagarle los salarios sin prestación del servicio hasta tanto se levantara el fuero sindical, pues antes de resolverse el recurso, la empresa promovió una demanda para que se autorizara su despido ante el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama bajo el radicado núm. 2017-00102.

7.- La empresa promovió otra demanda con el objeto que autorizara el despido con el radicado núm. 2017-00243, por lo que se decretó su acumulación y mediante sentencia de 6 de noviembre de 2018 negó las pretensiones, primero por no haberse agotado previamente el proceso disciplinario y no demostrarse la causal.

8.- El 28 de julio de 2018, se le comunicó la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, por lo que solicitó que fuera reintegrado y, el 11 de octubre del mismo



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoria

año, le contestaron que procederían a reintegrarlo.

9.- La sentencia del proceso de fuero sindical – permiso para despedir fue recurrida en apelación por ACERIAS PAZ DE RÍO S.A. y se remitió al Tribunal, de suerte que la empresa lo despidió sin contar con la autorización para hacerlo.

ADMISIÓN, TRASLADO Y CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

1.- El Juzgado Laboral del Circuito de Duitama por auto del 5 de diciembre de 2018 (fs. 218 y ss), admitió la demanda y señaló fecha y hora para que en la audiencia de que trata el artículo 114 del C.P.T. y SS. La demandada y la organización sindical la contestaran y propusieran las excepciones que consideraran pertinentes.

2.- En audiencia concentrada del 28 de junio de 2019 (f. 243), ACERÍAS PAZ DE RÍO S.A., a través de apoderada judicial, contestó la demanda oponiéndose a todas las pretensiones, aduciendo que la relación laboral tuvo vigencia entre el 13 de julio de 1995 y el 27 de julio de 2018, cuando se da por terminada sin justa causa por parte del empleador, pero que no es cierto que el demandante en ese momento estuviera amparado por la garantía sindical, pues el fuero solo se extendió desde el 18 de noviembre de 2016 hasta el 18 de noviembre de 2017; por lo que, para el 27 de julio de 2018 cuando se produce el despido ya no tenía ninguna protección, que se le pagó la indemnización respectiva por la suma de \$107.387.569 y que por ello en caso de condena hay compensación. Propuso como excepciones de mérito las que denominó: «*inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido*», «*enriquecimiento sin causa*», «*pago*», «*compensación*», «*prescripción*», «*buena fe*» y «*la genérica*»

3.- EI SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE ACERÍAS PAZ DE RÍO DE LA INDUSTRIA METALÚRGICA, SIDERÚRGICA Y MINERA, por conducto de su apoderado judicial, coadyuvó las pretensiones de la demanda, sosteniendo que el trabajador sí estaba amparado por el fuero sindical para la fecha en que se produjo el despido, esto es, para el 27 de julio de 2018, porque la sentencia que se dictó dentro de los procesos acumulados que adelantó ACERÍAS PAZ DE RÍO S.A. para solicitar el levantamiento de su fuero sindical, fue confirmada por el Tribunal el 8 de marzo de 2019, de suerte que hasta esa fecha debía extenderse su protección.



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

4.- En la oportunidad prevista, el apoderado de la parte demandante reformó la demanda en el sentido de agregar un hecho relativo a que mediante sentencia de 8 de marzo de 2019 el Tribunal confirmó la decisión de negar el levantamiento del fuero y de aportar copia de esa sentencia como prueba y, admitida la reforma, se contestó aduciendo que el despido se produjo cuando el trabajador ya no estaba amparado por el fuero, de forma que no se necesitaba autorización judicial.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Decretadas las pruebas y oídas las alegaciones de las partes, en la continuación de la audiencia del 28 de junio de 2019 (fs. 243 y ss), se profiere sentencia a través de la cual el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama resolvió negar las pretensiones de la demanda, en síntesis, por las siguientes razones:

1.- El problema jurídico que plantea el juez de primera instancia es el de determinar si el demandante ALBEIRO GARCÍA PULIDO se encontraba amparado por el fuero sindical para el 27 de julio de 2018, cuando fue despedido por el empleador.

2.- No se discute la existencia del contrato de trabajo, porque en la contestación de la demanda se aceptó que el demandante laboró desde el 13 de julio de 1995 hasta el 27 de julio de 2018, y las pruebas documentales corroboran ese hecho.

3.- El artículo 406 del CST, establece que están amparados por el fuero sindical los miembros de la Junta Directiva y subdirectivas de todo sindicato y que dicho amparo se extiende por el tiempo que dure el mandato y seis meses más.

4.- La constancia de registro de la Modificación de la Junta Directiva del sindicato SINTRAPAZDELRIO enseña que el demandante ALBEIRO GARCÍA PULIDO fue inscrito como miembro principal, que se realizó el correspondiente depósito y que el tiempo de su mandato se extendió hasta el 18 de noviembre de 2016.

5.- Si el periodo de mandato del demandante finalizó el 18 de noviembre de 2016,



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoria

es claro que su fuero sindical se extendió por virtud del artículo 406 del CST, seis meses más, es decir, hasta el 18 de mayo de 2017 y, según la cláusula 69A de la Convención Colectiva del Trabajo, por otros seis meses, hasta el 18 de noviembre de 2017, por lo que no estaba amparado para la fecha del despido.

6.- No resulta admisible el argumento según el cual el fuero sindical debe ampliarse hasta la fecha en que se resolvió el recurso de apelación contra la sentencia que negó la autorización para el despido, pues una cosa es el término de vigencia de la garantía foral y, otra, que no se pueda despedir al trabajador con base en hechos ocurridos durante la vigencia de la protección sin que medie la autorización.

7.- El hecho de haber adelantado dos procesos para solicitar el levantamiento del fuero del que gozaba el trabajo por hechos ocurridos el 16 de enero de 2017, en nada incide con que se haya dado por terminado su contrato de trabajo cuando ya no gozaba de fuero sindical por vencimiento del plazo de protección.

8.- En la sentencia del Tribunal Superior de Santa Rosa de Viterbo de 2 de agosto de 2018, radicación 2016-00191, no se trató un caso similar, pues lo que se allí se dijo es que cualquier circunstancia que se presente durante la vigencia del fuero sindical solo puede dar lugar a la terminación del contrato de trabajo una vez se cuente con la autorización del juez del trabajo para el despido.

9.- Demostrado que el demandante no se encontraba amparado por el fuero sindical para la fecha en que se produjo el despido, se debe declarar probada la excepción de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido.

LA IMPUGNACIÓN.

En contra de la sentencia que acaba de reseñarse, interpuso recurso de apelación el apoderado de la parte demandante y de la Organización Sindical con el fin de que se acceda a las pretensiones, en síntesis, por las siguientes razones:

1.- En la sentencia impugnada se desconoció que para la fecha del despido, esto



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

es, para el 27 de julio de 2018, estaban en curso dos procesos de levantamiento de fuero sindical que promovió ACERÍAS PAZ DE RÍO S.A. contra el demandante.

2.- La garantía del fuero sindical tiene por objeto proteger a los dirigentes sindicales de los abusos de los empleadores que, al igual que ocurre en este caso, hacen ejercicio de su poder dominante para despedir al trabajador aforado solo porque cuentan con los recursos para pagar la indemnización.

3.- Debe tenerse en cuenta que el Tribunal al desatar el recurso de apelación contra la sentencia proferida dentro de los Procesos acumulados núm. 2017-00102 y 2017-00243, resolvió confirmar la decisión de negar la autorización para el despido del demandante ALBEIRO GARCÍA PULIDO, por lo que su fuero seguía vigente hasta tanto cobró ejecutoria esa decisión, esto es, hasta el 8 de marzo de 2019.

4.- Es cierto que los artículos 405 y ss del CST, establecen el término de duración del fuero sindical y que este solo se extiende durante los plazos previstos en la ley y la convención colectiva, por lo que si el periodo del demandante terminó el 18 de noviembre de 2016 su fuero se prorrogó hasta el 18 de noviembre de 2017, pero por los dos procesos de levantamiento de fuero sindical adelantados por la entidad demandada dicha protección se mantuvo vigente hasta que se dictó la sentencia de segunda instancia que confirmó la decisión de negar la autorización.

5.- Esas normas deben interpretarse en el contexto de la persecución sindical y de manera sistemática con los procesos de levantamiento de fuero sindical.

LA SALA CONSIDERA:

1.- Revisada la actuación, concurren en la misma los llamados presupuestos procesales, a saber, la demanda en forma, la competencia del juez, la capacidad para ser parte tanto del demandante como de la demandada y, como, además, no se vislumbra nulidad que deba ser puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento o declarada de oficio, la sentencia será de fondo o mérito.



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoria

De conformidad con el principio de consonancia establecido en el artículo 66A del C. P. del T. y S. S. y al contenido de la sentencia C-968 del 21 de agosto de 2003, la Sala se limitará a resolver sobre los puntos apelados y sustentados, pero con estricto respeto por los derechos mínimos irrenunciables del trabajador.

2.- De acuerdo con la propuesta del recurrente, es tema a tratar en esta instancia el de la vigencia del fuero sindical para la fecha del despido.

3.- De la vigencia del fuero sindical.

El artículo 118 del Código Procesal del Trabajo y la SS, modificado por la Ley 712 de 2001, artículo 48, establece la posibilidad que tiene el trabajador de presentar una demanda de fuero sindical con el objeto de solicitar su reintegro, restitución o reinstalación, cuando, a pesar de estar amparado por el fuero sindical, es despedido, desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin contar para tal efecto con una justa causa calificada previamente por el juez laboral.

Es decir, la demanda del trabajador tiene por objeto determinar, primero, que la protección del fuero se encuentre vigente al momento de producirse el despido, traslado o desmejora y, segundo, que el empleador haya incumplido su obligación de solicitar la autorización judicial previa con ese objeto.

En relación con la vigencia del fuero sindical, el artículo 406 del CST, señala cuáles son los trabajadores que se encuentran amparados por esa garantía y el periodo durante el cual gozan de la protección; por lo que es, en principio, esa norma la que debe observarse para determinar si el trabajador tiene o no fuero sindical.

Así, en tratándose de los miembros de la junta directiva y subdirectivas, el literal c) del citado artículo 406, prevé que el amparo del fuero sindical «*se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más*» y, según el artículo 407-2 ibídem, la designación de toda junta directiva o cualquier cambio en su composición debe notificarse al empleador conforme a los artículos 363 y 371.



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoria

Ese periodo de protección, además, conforme a lo dispuesto en la cláusula 69ª de la Convención Colectiva del Trabajo celebrada entre ACERÍAS PAZ DE RÍO S.A. y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE ACERÍAS PAZ DE RÍO DE LA INDUSTRIA METALÚRGICA, SIDERÚRGICA Y MINERA, se extiende por seis (6) meses adicionales a los primeros seis (6) meses previstos en la ley.

Para el caso, según la constancia de registro y modificación de la Junta Directiva y/o Comité Ejecutivo de 25 de enero de 2016 (f. 37), ALBEIRO GARCÍA PULIDO fue inscrito como Secretario de Seguridad Social y Salud Ocupacional (principal) de la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de Acerías Paz de Río de la Industria Metalúrgica, Siderúrgica y Minera, Seccional Belencito, y según acepta en su interrogatorio de parte su mandato terminó el 18 de noviembre de 2016.

Así, su fuero sindical se extendía en virtud de lo dispuesto en el artículo 406 del CST, por seis meses más, es decir, desde el 18 de noviembre de 2016 hasta el 18 de mayo de 2017 y, conforme al artículo 69ª de la Convención Colectiva, por otros seis meses adicionales a los primeros seis, hasta el 18 de noviembre de 2017.

Por eso, una primera conclusión es que, ciertamente, para el 27 de julio de 2018 cuando ACERÍAS PAZ DE RÍO S.A. resolvió dar por terminado sin justa causa su contrato de trabajo (f. 14), el demandante ya no se encontraba amparado por el fuero sindical y, por tanto, no se requería de autorización para su despido.

Ahora bien, en la impugnación se alega que la garantía foral seguía vigente hasta tanto quedara ejecutoriada la sentencia de los procesos de levantamiento del fuero que promovió la entidad demandada para que se autorizara su despido, de un lado, porque la empresa previamente solicitó la autorización judicial para despedir al trabajador amparado por el fuero y, de otro, porque así lo ha señalado este Tribunal en sentencia de 2 de agosto de 2018, radicación 2016-00191.

En relación con el tema, es necesario advertir que el fuero sindical es una garantía para que los representantes de los trabajadores tengan una protección eficaz contra todo acto del empleador que pueda perjudicar la organización sindical, incluido el



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoria

despido, traslado o desmejora por razón de su condición de representantes de los trabajadores, pues de lo que se trata es de proteger la actividad sindical y no a cada uno de los trabajadores considerados de forma independiente.

En efecto, la teleología de la garantía del fuero sindical es que los representantes de los trabajadores durante su mandato puedan desarrollar con plena libertad sus actividades como miembros del sindicato, sin ser sometidos por parte del empleador a presiones indebidas por riesgo de que se vea afectada su estabilidad laboral y es por que ello que el legislador prevé que durante el periodo de su mandato y algún tiempo más no puedan ser despedidos, traslados o desmejoradas sus condiciones sin que medie una justa causa calificada previamente por el juez laboral.

El objeto del fuero sindical no es, entonces, proteger a los trabajadores en abstracto, sino garantizarles su estabilidad en calidad de representantes de los trabajadores para que puedan ejercer las funciones propias de la organización sindical y, por lo tanto, la protección contra todo acto del empleador que los afecte solo puede surtir efectos mientras se encuentran en ejercicio de su mandato y un tiempo más que ha sido señalado por el legislador en función de cada uno de los cargos.

El que el trabajador se encuentre amparado solo por el término previsto en la ley, sin embargo, no quiere decir que pueda ser despedido, desmejorado o trasladado por un acto cometido dentro del plazo de protección sin contar con la autorización judicial respectiva, pues en esos eventos es el juez laboral el que debe determinar si el acto invocado por el empleador constituye una causa justa para afectar su estabilidad laboral a pesar que se encuentre amparado por el fuero.

Es, en ese sentido, que el Tribunal en sentencia de 2 de agosto de 2018, radicación 2016-00191, con ponencia del Magistrado que ahora cumple igual función sostuvo que *«cualquier circunstancia acaecida en el periodo de tiempo en que el trabajador ostenta el fuero y que genere como consecuencia un desmejoramiento de las condiciones del trabajador, ineludiblemente debe ser puesta en conocimiento del funcionario judicial, independientemente de que con posterioridad, y previo a existir una decisión de fondo, el trabajador deje de ostentar la calidad de aforado»*, es decir, que sin importar que para la fecha en que se resuelva la acción de levantamiento del fuero haya vencido el



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoria

término de protección, no es posible despedir al trabajador invocando una causa justa ocurrida mientras el trabajador se encontraba amparado por el fuero.

Ello es así, de un lado, porque el efecto de la presentación de la demanda tendiente a obtener el permiso para despedir al trabajador, además de interrumpir los términos de caducidad y prescripción de la acción, lo es el de que empleador quede sometido a la decisión que profiera la justicia sobre la procedencia de autorizar o no el despido, sin importar la duración del proceso, pero sin que eso signifique ampliar más allá del término legal la garantía foral y, de otro, porque siempre que se quiera invocar una justa causa ocurrida dentro del periodo de protección necesariamente se debe solicitar el permiso judicial correspondiente antes de proceder al despido.

Ahora bien, distinto es que el trabajador sea despedido luego de vencido el plazo de protección del fuero sindical y con base en hechos ocurridos con posterioridad al vencimiento de dicho término, pues en dichos casos el ejercicio de esa potestad por parte del empleador no requiere la calificación previa por parte del juez laboral sino que únicamente está sometida a los parámetros legales y convencionales a las indemnizaciones a que haya lugar, dado que esa es, precisamente, la intención del legislador.

En efecto, mientras que el empleador debe solicitar el permiso para despedir a un trabajador aforado siempre que se trate de hechos ocurridos durante el periodo de protección de la garantía foral y tendrá que esperar a que se tome una decisión de fondo para proceder a retirarlo del servicio con independencia de que para la fecha en que cobre ejecutoria la sentencia de la acción de levantamiento dicho periodo ya se encuentre vencido, por el contrario, en aquellos eventos en que luego de vencido el plazo de protección el empleador decida terminar el contrato del trabajador con base en hechos ocurridos con posterioridad a la vigencia del fuero no se requiere autorización del juez del trabajo ni mucho menos tener que esperar el resultado de la acción de levantamiento cuya finalidad no es extender el fuero sindical.

La razón para ello es que una acción de levantamiento del fuero sindical (o varias) promovidas durante el periodo en el cual el trabajador está amparado, no puede



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

extender la vigencia del fuero a hechos ocurridos con posterioridad al plazo de protección, pues una vez terminada la garantía el empleador no está en la obligación legal de solicitar permiso judicial para despedir al trabajador, mucho más cuando solo se trata del despido de un trabajador y no se advierte que se trate de un motivo sospechoso ni aparece demostrada la alegada persecución sindical, o, al menos que no gozaba de la garantía foral.

En efecto, es necesario advertir que el ejercicio de esa potestad por parte del empleador no puede ser arbitraria ni ilimitada, pues no puede estar orientada a reducir ostensiblemente el número de trabajadores sindicalizados ni a impedir el ejercicio de la actividad sindical que es lo que a la postre se pretende proteger con el fuero sindical, es decir, no puede obedecer a un motivo sospechoso, lo que no ocurre cuando han transcurrido por lo menos seis meses desde que terminó el plazo de protección y el empleador se ajusta a las normas legales y convencionales.

Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia T-938 de 2011, señaló:

« Con todo, incluso en eventos en los que el empleador aparentemente está procediendo de manera ajustada a la norma, porque está haciendo uso de los mecanismos jurídicos dispuestos para el manejo de sus actividades, deberá observar las limitaciones que la Constitución impone al ejercicio del derecho propio, toda vez que, en la hipótesis en que pretenda hacer uso de tales instrumentos para la satisfacción de intereses no aprobados por la norma superior, estará haciendo un ejercicio abusivo de su derecho, que excede la normalidad de los alcances otorgados a sus facultades, según el espíritu mismo que la norma tiene dentro del ordenamiento, considerado íntegramente.

Ello sucede, por ejemplo, cuando el empleador pretende hacer uso de la facultad que tiene para terminar unilateralmente, sin justa causa, los contratos laborales de trabajadores sindicalizados, con el propósito de desaparecer la asociación sindical. Así, en sentencia T-1328 de diciembre 10 de 2001, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa, la Corte señaló:

“La limitación general que recae sobre el empleador para dar por terminado, sin justa causa, el contrato de trabajo se concreta en circunstancias específicas. Así, tras la aplicación de una facultad expresamente reconocida por el Código Sustantivo del Trabajo, que prevé la posibilidad de que el patrono pueda terminar unilateralmente, y sin justa causa, los contratos que conviene con sus empleados, no puede intentarse, por ejemplo, (i.) desconocer el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse a éstos o a permanecer en ellos, (ii.) promover la desafiliación a dichas asociaciones, (iii.) adoptar medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato, (iv.) obstaculizar o desconocer el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que éste es garantizado, (v.) constreñir la libertad de expresión o la escogencia de profesión y oficio, o (vi.) burlar el derecho y la posibilidad que se le reconoce a los sindicatos para representar a los trabajadores e intervenir en defensa de sus propios intereses en todos los casos en los que el empleador adopta decisiones o fija posturas que afectan o



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

interesan a la entidad sindical. Es claro que la potestad legal contenida en el numeral 2 del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo no puede ejercerse como un instrumento que desconoce las libertades sindicales del trabajador y los derechos propios de las organizaciones sindicales.” »

Se confirmará, en consecuencia, la sentencia impugnada.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, LA SALA CUARTA DE DECISIÓN DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, BOYACÁ, administrando justicia en nombre de la Republica y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

CONFIRMAR la sentencia impugnada.

Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

NOTIFÍQUESE, DEVUÉLVASE Y CÚMPLASE.

EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado Ponente

LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado