

TEMA: FUERO SINDICAL – Es 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. /

HECHOS: El demandante solicita se declare que estuvo vinculado a la demandada, mediante contrato a término indefinido y está amparado de la protección foral, en su condición de miembro de la Junta Directiva de la organización sindical UNIDAD NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS, UNASEB, Subdirectiva Medellín, en el cargo de Presidente, razón por la cual, sólo podía ser despedido por justa causa, previamente calificada por la justicia del trabajo. Por tanto, el problema jurídico se concentra en determinar si el empleado estaba cobijado bajo el fuero sindical y la entidad demandada estaba impedida para despedir al empleado sin autorización judicial.

TESIS: El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 405, define al 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...” (...) La Corte Constitucional ha señalado al respecto: “...La institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, la Carta y la ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, vale decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 superior garantiza; por lo que esta garantía mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca 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 los sindicatos...”(Sentencia C-593 de 1993).(...) Así las cosas, el fuero sindical es una garantía constitucional que, aunque ampara los derechos laborales del trabajador aforado, su objeto primario es proteger la libertad y el derecho de asociación sindical, a través del reforzamiento de la estabilidad laboral de miembros determinantes del sindicato, por lo que, a diferencia de lo que ocurre con la generalidad de los trabajadores, respecto de los cuales la justa causa de la decisión del empleador es evaluada con posterioridad, en un proceso judicial, respecto de los aforados, dicha justa causa requiere ser calificada de manera previa, con el fin de que, respecto de ellos, el empleador no adopte decisiones arbitrarias de despido, modificación de las condiciones laborales o del lugar de trabajo, como medio de presión, retaliación, acoso o persecución sindical. (...) Analizadas en conjunto las probanzas recaudas en la litis, bajo las reglas de la sana crítica, tal y como lo ordena el art. 176 del Código General del Proceso, considera la Sala que la desafortunada respuesta emitida por el Ministerio de Trabajo, no consolidó una situación jurídica concreta como lo argumenta el recurrente, quien también afirmó que el error invencible al que fue inducido el empleador, generó una supuesta inoponibilidad de la garantía foral como tal. Esta Sala no comparte tales apreciaciones, pues independientemente de la buena fe, la confianza legítima, y la seguridad jurídica, que aduce a su favor la sociedad SCOTIABANK COLPATRIA S.A., esta última sí tenía conocimiento de la existencia del fuero sindical pues así se lo había hecho saber el propio trabajador mediante comunicado del 11 de junio de 2022, quedando así sin sustento alguno la tesis del error invencible, y, por tanto, toda duda referente a la calidad de aforado del señor EDWAR GENER ZULUAGA ORTIZ, debió haberse disipado en el escenario judicial previsto para ello, que lo era el proceso especial de levantamiento de fuero sindical y permiso para despedir, que tardíamente presentó la accionada, y que dio lugar a declarar probada la excepción de prescripción de la acción, en los términos del art. 118 A del CPTSS, al interior del proceso especial tramitado ante el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín(...)Pues al estar en discusión del derecho fundamental de asociación sindical, y existir serios indicios de su existencia, no le era dable al empleador, hacer caso omiso de tal situación, y optar por despedir a

un trabajador aforado sin contar con la autorización judicial, por lo que debe concluirse que las justificaciones razonables que tuviere el empleador para materializar el despido en la comunicación del 29 de julio de 2022, le son inoponibles al demandante, pues su garantía foral derivaba de la propia carta política de 1991.

M.P. MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

FECHA: 02/02/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN SENTENCIA	
DEMANDANTE	EDWAR GENER ZULUAGA ORTIZ
DEMANDADO	SCOTIA BANK COLPATRIA S.A.
RADICADO	05001-31-05-005-2022-00346-03
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Fuero Sindical – Acción de reintegro
DECISIÓN	Confirma

Medellín, dos (2) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA, y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto por el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede a proferir la sentencia de segunda instancia dentro del presente proceso especial de fuero sindical, promovido por el señor **EDWAR GENER ZULUAGA ORTIZ**, contra la sociedad **SCOTIA BANK COLPATRIA S.A.**, donde también se ordenó la citación de la Organización Sindical denominada UNIDAD NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS “UNASEB”.

La Magistrada Sustanciadora, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**, declaró abierto el acto y a continuación, después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 002**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ANTECEDENTES

Es materia de la Litis, resolver el recurso de apelación formulado por el apoderado judicial de la sociedad SCOTIA BANK COLPATRIA S.A., contra la sentencia que profirió el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín -

Antioquia, en la audiencia pública celebrada el día 11 de octubre de 2023, dentro del proceso referenciado.

II. – HECHOS.

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expusieron los siguientes hechos:

“PRIMERO: *Por contrato escrito de trabajo, de duración indefinida, mi mandante laboró para la demandada entre el 1º de octubre de 2003 y el 29 de julio de 2022, fecha en que fue despedido ilegal e injustamente.*

SEGUNDO: *Desempeña el cargo de Director Operativo Zona Occidente Cial BCO MED, en el Municipio de Medellín, con un salario de \$3.316.200.00, mensuales.*

TERCERO: *En la empresa existe la organización sindical UNIDAD NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS, UNASEB, Subdirectiva Medellín, de la cual hacía parte el demandante desde hace varios años y el último cargo desempeñado fue el de Presidente, mediante asamblea celebrada el pasado 9 de abril y 11 de junio.*

CUARTO: *El demandante fue elegido como miembro de la Junta Directiva de la organización sindical UNIDAD NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS, UNASEB, Subdirectiva Medellín, en el cargo de presidente, nombramiento que fue legalmente notificado al Ministerio de Trabajo y a la demandada.*

QUINTO: *Como se desprende de lo anterior, el demandante como miembro de la Junta Directiva de la organización sindical UNIDAD NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS, UNASEB, Subdirectiva Medellín, en el cargo de Presidente, está asistido de la garantía foral, por lo que no puede ser despedido, sino por justa causa previamente comprobada ante la justicia del trabajo.*

SEXTO: *El nombramiento y la resolución aprobatoria del demandante como directivo sindical, fue notificada legal y oportunamente a la entidad demandada y las autoridades administrativas del trabajo.*

SEPTIMO: *EL demandante fue despedido inicialmente mediante comunicación del 8 de julio del presente año, la cual se condicionaba a la autorización judicial en razón al fuero sindical del demandante.*

OCTAVO: *Posteriormente, esto es el 29 de julio pasado, se le envía comunicación mediante la cual se cancela el contrato de trabajo, sin esperar autorización judicial previa.*

NOVENO: *El demandante tiene derecho a ser REINTEGRADO a su cargo como Director Operativo Zona Occidente Cial BCO MED, pues fue despedido sin autorización previa de la justicia ordinaria laboral.”*

III. – PRETENSIONES.

El señor EDWAR GENER ZULUAGA ORTIZ con la presente acción formuló los siguientes pedimentos:

“a). Su despacho declarará, que mi mandante, estuvo vinculado a la demandada, mediante contrato a término indefinido y está amparado de la protección foral, en su condición de miembro de la Junta Directiva de la organización sindical UNIDAD NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS, UNASEB, Subdirectiva Medellín, en el cargo de Presidente, razón por la cual, sólo podía ser despedido por justa causa, previamente calificada por la justicia del trabajo.

b). Como consecuencia de la anterior declaración y ante la falta de autorización judicial previa, se condenará a la demandada, a REINTEGRAR al demandante al cargo desempeñado al momento del despido (JULIO 29 de 2022 y el pago de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, aportes en pensiones.

c). Costas del proceso.”

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

La sociedad **SCOTIA BANK COLPATRIA S.A.**, contestó la demanda a través de apoderado judicial, según se aprecia a folios (fls. 2 al 62 del archivo PDF 028), indicando frente a los hechos expuestos, que son ciertos aquellos que aluden a la existencia de la relación laboral, pero aclara que los extremos temporales de la misma estuvieron comprendidos entre el 1° de octubre de 2003 al 29 de julio de 2022, fecha de terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable al trabajador, derivada de una queja presentada por su propia hija MARÍA CAMILA ZULUAGA por los manejos no autorizados de su cuenta bancaria, conducta constitutiva de falta grave y justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo al contrariar los procedimientos internos de la Organización.

También se indicó en la réplica que a la entidad bancaria no le fue notificada la existencia y constitución de la subdirectiva de Medellín de forma previa a la terminación del contrato de trabajo, aunado a que, el Ministerio de Trabajo mediante acto administrativo del día 26 de julio de 2022 emitió pronunciamiento en el que informó al empleador sobre la inexistencia de dicha subdirectiva, de manera que cualquier protección sindical que se hubiere podido derivar en cabeza del actor en virtud de dicha subdirectiva, era igualmente inexistente, no surgiendo así la obligación de solicitar autorización judicial para su desvinculación, y solo en el hipotético caso de considerarse que la desvinculación no se ajustó a la normatividad o se causaron perjuicios, deberá el trabajador alegar tal situación al Ministerio del Trabajo, pues fue esta entidad quien en razón al acto administrativo proferido del 26 de julio del año 2022, certificó la inexistencia de la subdirectiva de Medellín, induciendo en error invencible al empleador, pues con posterioridad a dicha respuesta y a la misma desvinculación del actor, el referido Ministerio registró la conformación de la Subdirectiva de Medellín de la Organización Sindical - UNASEB. Se opuso a la totalidad de las pretensiones formuladas y propuso en su defensa las excepciones de fondo que denominó: *“INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO; BUENA FE; PRESCRIPCIÓN; COMPENSACIÓN; DESACONSEJABILIDAD DEL REINTEGRO; y COMPATIBILIDAD DE CRÉDITOS LABORALES CON EL REINTEGRO”*.

Y como **EXCEPCIONES PREVIAS** propuso las de: *“PLEITO PENDIENTE; NO COMPRENDER A TODOS LOS LITISCONSORTES NECESARIOS; y NO HABERSE ORDENADO LA CITACIÓN DE OTRAS PERSONAS QUE LA LEY DISPONE CITAR”*, las cuales quedaron resultas en las instancias.

COADYUVANCIA

En escrito visible a folios 1° del archivo PDF 010, la Organización Sindical UNASEB – Subdirectiva Medellín, refiere coadyuvar la demanda presentada por el señor EDWAR GENER ZULUAGA ORTIZ, adjuntando copia del formato constancia de depósito de la junta de la subdirectiva Medellín, de esta organización sindical, ante MINTRABAJO el día 12 de abril de 2022,

correspondiente a asamblea realizada el día 09 de abril de 2022, y constancia de su envío vía email por parte de MINTRABAJO.

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En la audiencia de fuero sindical, celebrada el 11 de octubre de 2023, el Juez de conocimiento DECLARÓ que el señor EDWAR GENER ZULUAGA ORTIZ, fue despedido el 29 de julio de 2022 de forma ilegal al ser beneficiario de la garantía del fuero de directiva sindical como presidente de UNASEB, previa notificación de la creación de la subdirectiva Medellín de dicha agremiación y ante la debida intimación del hecho a la empleadora SCOTIA BANK COLPATRIA S.A., lo anterior aunado a la improsperidad del proceso especial de fuero sindical en su modalidad de autorización judicial para despedirlo, tramitado en otro despacho judicial.

En consecuencia, CONDENÓ a SCOTIABANK COLPATRIA S.A., a REINTEGRAR al señor EDWAR GENER ZULUAGA ORTIZ, a un cargo de igual o superior categoría al que venía desempeñando como Director Operativo Zona Occidente Cial. BCO MED City Plaza para el día 29 de julio de 2022; sin solución de continuidad, como si nunca hubiera sido despedido; con el consecuente reconocimiento y pago de los salarios y sus reajustes, prestaciones sociales legales y extralegales y los aportes a la seguridad social, desde el momento del despido hasta que se realice la reinstalación efectiva del demandante al cargo que venía desempeñando.

Con relación a las excepciones propuestas, declaró prospera la de compensación frente al auxilio de cesantía cancelado al actor al momento de su despido, Absolvió a la demandada de las demás pretensiones dirigidas en su contra por el demandante, imponiéndole las costas procesales en la primera instancia, fijando como agencias en derecho la suma de \$4'640.000, equivalente a cuatro (4) SMLMV.

Como fundamento de su decisión, estimó el juez de primer grado que el empleador SCOTIABANK COLPATRIA S.A., sí era concededor de la garantía foral que amparaba al señor EDWAR GENER ZULUAGA ORTIZ, la cual emanaba de su condición de presidente de la Junta Directiva de la Organización Sindical UNASEB - Subdirectiva Medellín, pues así se le hizo

saber mediante comunicado del 11 de abril de 2022, y al ser consciente de tal condición, debió haber iniciado en forma oportuna la acción judicial tendiente al levantamiento del fuero sindical con el consecuente permiso para despedir.

Dejando en claro, el funcionario judicial de primer grado, que las certificaciones emitidas por la autoridad administrativa – Ministerio del Trabajo, de manera alguna exoneran al empleador SCOTIABANK COLPATRIA S.A., de las responsabilidades derivadas de haber despedido a un trabajador aforado, pues el referido banco sí conocía de la existencia del fuero sindical, tan es así que en un primer comunicado le hizo saber al trabajador que iba adelantar en su contra el proceso especial de levantamiento de fuero sindical - Permiso para despedir.

VI. RECURSO DE APELACIÓN

La anterior decisión fue recurrida apelación por el apoderado judicial de la sociedad SCOTIABANK COLPATRIA S.A., quien refiere no estar de acuerdo con la sentencia de primer grado, argumentando al respecto que la entidad bancaria ha sido concedora y respetuosa del derecho de asociación sindical, y la normatividad nacional e internacional que la regula la materia, pues al interior del banco funcionan más de 48 organizaciones sindicales, centenares de empleados hacer parte de las mismas, y una decena de ellos conforman sus juntas directivas, también se han pactado varias convenciones colectivas, y se han afrontado un sinnúmero de procesos judiciales donde se han debatido diversas problemáticas sindicales.

Sin embargo, señala que el derecho de asociación sindical, tiene unos límites, y no puede desligarse de los circuitos económicos, pues estos involucran todos los deberes de los empleadores, y la posición razonable para poder conocer la existencia de un fuero sindical

Aseguró que la entidad bancaria en ejercicio de la buena fe, le dio crédito a la comunicación recibida en el mes de abril del año 2022 en la que el demandante ponía en conocimiento su calidad de aforado, pues este tipo de comunicaciones son habituales en el banco, y por ello se tenía plena conciencia de su importancia, de sus efectos jurídicos y los límites que tienen estas asociaciones sindicales, no obstante, advierte que al banco no le había sido

notificada de la existencia de la Subdirectiva UNASEB en la ciudad de Medellín, pues para el año 2020 en que esta se creó tal Subdirectiva, ninguno de sus afiliados era empleado de SCOTIABANK COLPATRIA S.A., y por ello se hizo necesario solicitarle al Ministerio de Trabajo, una certificación acerca de la existencia o no de esta subdirectiva, y dado que la referida autoridad administrativa en dos oportunidades dio respuesta en el sentido de no tener registro de la existencia de la organización sindical, el banco optó razonablemente por finalizar la relación laboral con el demandante, sin adelantar la acción especial de levantamiento del fuero sindical.

Expuso el recurrente que las certificaciones emitidas por el Ministerio de Trabajo deben entenderse como actos administrativos, pues su contenido tiene la facultad de generar este tipo de incompatibilidades.

Aduce que el empleador no está condicionando la existencia de la organización sindical y su registro ante el Ministerio del Trabajo; por el contrario, la inconformidad radica únicamente frente a la omisión del requisito de publicidad, que debía tener el fuero sindical, pues la falta de este requisito deviene en inoponibilidad, toda vez que los actos administrativos expedidos por el Ministerio del Trabajo crearon un panorama jurídico consolidado, el cual hizo inoponible el fuero sindical aducido por el trabajador, con independencia de que existiera o no esta garantía.

Indica en su alzada, que el juez de primer grado echó de menos, que el empleador sí cumplió con todos los pasos necesarios para verificar y garantizar la calidad de aforado del demandante, pues su derecho fundamental de asociación sindical debía conducirse por los cauces de la razonabilidad y la proporcionalidad.

Expone que el fuero sindical que anunciaba el demandante en el mes de abril de 2022, estuvo condicionado a la respuesta coherente que en tal sentido hubiese dado el Ministerio del Trabajo, entidad que debió vincularse a la litis, pues fue quien cambio el panorama jurídico del banco.

En cuanto a la justa causa de terminación del contrato de trabajo, alega que la misma se encuentra suficientemente probada, pues en el registro de

operaciones bancarias, organizadas cronológicamente, se logra evidenciar que el actuar del trabajador se dio por fuera de los protocolos y reglamentos del banco, pues actuó sin contar con la autorización previa de su superior, según lo relataron los testigos arrimados a la litis.

Que el empleador actuando bajo la égida de los principios de seguridad jurídica y confianza legítima, decidió terminar el contrato de trabajo con el demandante, pues el Ministerio de Trabajo certificó que no obraba en el registro sindical la existencia de la organización sindical de la cual emanaba la garantía foral, y al ser una falla en el servicio de esta entidad oficial, le correspondía al demandante adelantar las acciones judiciales ante dicho Ministerio, para que fuera este quien resarciera los perjuicios ocasionados.

Motivos por los cuales solicita se revoque en forma completa e integra la sentencia de primer grado.

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Naturaleza jurídica de la pretensión. –Fuero Sindical – acción de reintegro, integrante de una Junta Directiva de una Organización Sindical.

El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 405, define al 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...*”.

La relevancia de la figura del fuero sindical en nuestra legislación está en relación de conexidad necesaria con la protección especial que la Carta Política otorga a las asociaciones sindicales. Por cuanto las mencionadas agremiaciones tienen como su función principal la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados, el sistema jurídico ha diseñado las herramientas necesarias para que el ejercicio de la actividad sindical no devenga ilusoria debido a la posición dominante de los empleadores frente a los empleados. La Corte Constitucional ha señalado al respecto:

“...La institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, la Carta y la ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, vale decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 superior garantiza; por lo que esta garantía mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca 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 los sindicatos...”¹

Para definir el contenido y alcance de la protección constitucional que se deriva del artículo 39² de la Carta se hace necesario recordar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de los Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, estipulan **i)** que toda persona tiene derecho a asociarse libremente y a constituir sindicatos en defensa de sus intereses, **ii)** que, para el efecto, los trabajadores deben gozar de total libertad de elección, **iii)** que los requisitos para fundar e ingresar a un sindicato solo pueden ser establecidos por la propia organización, **iv)** que la ley puede establecer restricciones al derecho de asociación sindical en interés de la seguridad nacional y en defensa del orden público, y **v)** que los Estados Partes, que a su vez son miembros del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo – OIT-, no pueden adoptar medidas legislativas que menoscaben la libertad sindical y el derecho a la sindicalización (La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, Económicos Sociales y Culturales fueron abiertos a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante resolución 2200A (XXI) de 16 de diciembre de 1966, la Convención Americana de los Derechos Humanos fue adoptada por la Conferencia

¹ Sentencia **C-593 de 1993**

² **ARTICULO 39.** Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos reunida en San José el 22 de noviembre de 1969, -Leyes 74 de 1968 y 16 de 1972 respectivamente).

El establecimiento de la figura del fuero sindical en la legislación nacional, no tuvo repercusiones tan sólo en punto de la estabilidad laboral de los beneficiados con el mismo, sino también de la categoría de trabajadores que tienen la posibilidad de asociarse en sindicatos. Al incluir el artículo 39 Superior el cuantificador universal “*todos*” para determinar la categoría de trabajadores posibles de sindicalización, impuso también la carga a todos los empleadores de someter a calificación judicial la decisión de desmejorar las condiciones laborales o despedir a los miembros aforados del sindicato³.

Igualmente el artículo 406 del Código Sustantivo de Trabajo, preceptúa quienes están amparados por el FUERO SINDICAL, entre otros, los fundadores del Sindicato, desde el día de su constitución, y **los miembros de la Junta Directiva**, especificando que **la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la Junta Directiva** y que gozan además de la garantía foral los servidores públicos, excepto los que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración, veamos:

“Trabajadores amparados por el fuero sindical. Están amparados por el fuero sindical:

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. (Esta comisión será designada por la organización sindical

³ Sentencia SU-036 de 1999

que agrupe el mayor número de trabajadores)⁴

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

PAR. 2º—Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador”. (Negrillas fuera de texto)

A su vez el artículo 363 del CST señala:

“...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...”

De la normatividad transcrita se establece que el FUERO SINDICAL es un privilegio, amparo o garantía con la que gozan algunos trabajadores sindicalizados, siendo ante todo un mecanismo de protección de los derechos de los asociados y de la libertad sindical; así mismo fuero sindical previsto en el artículo 39 de la Constitución es una manifestación específica de la prohibición de discriminación establecida en el artículo 13 de la Constitución, desarrolla la importancia que reviste la actividad sindical para la vigencia efectiva del Estado Social y Democrático de Derecho (artículo 1 de la Constitución); propende por la garantía del derecho al trabajo en condiciones dignas (artículos 25 y 33 de la Constitución), desarrolla la función social de la empresa (artículo 333 de la Constitución), así como el deber de solidaridad (artículo 95 de la Constitución).

El régimen constitucional del fuero sindical desarrolló los compromisos internacionales adquiridos por Colombia en materia de la libertad y del derecho de asociación sindicales. A más de que el artículo 53 de la Constitución dispusiera, en general, que dichos convenios debidamente ratificados “*hacen parte de la legislación interna*”, en lo que respecta a los convenios 087 y 109 OIT, se trata de normas que integran el bloque de constitucionalidad en sentido estricto, a la luz del artículo 93 de la Constitución, al prever normas en materia

⁴ El texto entre paréntesis fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional en Sentencia C-201 del 19 de marzo de 2002.

de derechos humanos no susceptibles de suspensión durante los estados de excepción y que, por lo tanto, prevalecen en el orden interno y guían la interpretación constitucional.

Así las cosas, el fuero sindical es una garantía constitucional que, aunque ampara los derechos laborales del trabajador aforado, su objeto primario es proteger la libertad y el derecho de asociación sindical, a través del reforzamiento de la estabilidad laboral de miembros determinantes del sindicato, por lo que, a diferencia de lo que ocurre con la generalidad de los trabajadores, respecto de los cuales la justa causa de la decisión del empleador es evaluada con posterioridad, en un proceso judicial, respecto de los aforados, dicha justa causa requiere ser calificada de manera previa, con el fin de que, respecto de ellos, el empleador no adopte decisiones arbitrarias de despido, modificación de las condiciones laborales o del lugar de trabajo, como medio de presión, retaliación, acoso o persecución sindical. Es por ello que la jurisprudencia constitucional ha entendido que el primer beneficiario del fuero es la organización sindical, aunque indirectamente comporte una garantía en las relaciones laborales individuales del sujeto aforado.

CASO CONCRETO

Pues bien, ubicándonos en el *sub lite*, tenemos a folios 76 al 78 del archivo PDF 003, copia del Acta de Constitución de la Subdirectiva Medellín de la Organización Sindical “UNIDAD NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS BANCARIOS – UNASEB” de fecha 15 de septiembre de 2020, designándose allí la siguiente junta directiva, en la que aún no figuraba el demandante como uno de sus integrantes, veamos:

1. PRESIDENTE	PAOLA ANDREA ECHAVARIA GÓMEZ
2. VICEPRESIDENTE	LUIS FERNANDO LAVERDE ZAPATA
3. SECRETARIO GENERAL	MONICA LORENA BERMUDEZ
4. TESORERO	IVAN DARIO MENESES
5. FISCAL	JOSE GUILLERMO MORALES
6. SEC. DE RELACIONES INTERSINDICALES Y POLITICAS	ANDREA CAROLINA LUNA MARIN
7. SEC. DE ASUNTOS LABORALES	ELIZABETH CRISTINA VASQUEZ A.
8. SEC. DE EDUCACIÓN	YOHAFANA P. PATERNINA HERAZO
9. SEC. DE BIENESTAR Y SEGURIDAD SOCIAL	DANIELA ARENAS AGUDELO
10. SEC. DE COMUNICACIONES	JULIET ESCUDERO CORREA

Luego mediante asamblea extraordinaria de afiliados realizada el 11 de junio de 2022, se modificó la Junta Directiva de la Subdirectiva Medellín de la

Organización Sindical - UNASEB, en la que se incluyó al demandante EDWAR GENER ZULUAGA ORTIZ en calidad de Presidente Principal de la subdirectiva Medellín.

III. MODIFICACIÓN DE INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL						
PRINCIPAL						
NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO
EDWAR GENER	ZULUAGA ORTIZ	CC= cédula de ciudad	71.216.794	604-5119386	unasebmedellin@gmail.com	PRESIDENTE
JANETH PATRICIA	JARAMILLO PIÑEREZ	CC= cédula de ciudad	43.621.930	604-5119386	unasebmedellin@gmail.com	VICEPRESIDENTE
MARIA FERNANDA	HURTADO GALLEGO	CC= cédula de ciudad	1.020.417.351	604-5119386	unasebmedellin@gmail.com	SECRETARIO GRAL
MONICA LORENA	BERMUDEZ	CC= cédula de ciudad	43.755.969	604-5119386	unasebmedellin@gmail.com	TESORERO
ELIZABETH CRISTINA	VASQUEZ AGUDELO	CC= cédula de ciudad	1.044.100.967	604-5119386	unasebmedellin@gmail.com	FISCAL
SUPLENTE						
NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DOCUMENTO	TELÉFONO	E-MAIL	CARGO
PAOLA ANDREA	ECHAVARRIA GOMEZ	CC= cédula de ciudad	43.655.328	604-5119386	unasebmedellin@gmail.com	SEC. REL INTERSINDICALES
YOHAFANA PAOLA	PATERNINA HERAZO	CC= cédula de ciudad	1.104.869.932	604-5119386	unasebmedellin@gmail.com	SEC. ASUNTOS LABORALES
DANIELA	ARENAS AGUDELO	CC= cédula de ciudad	1.037.619.397	604-5119386	unasebmedellin@gmail.com	SEC. DE EDUCACIÓN
JULIET	ESCUDERO CORREA	CC= cédula de ciudad	1.017.168.607	604-5119386	unasebmedellin@gmail.com	SEC. DE BIENESTAR Y SEG SOCIAL
ANDREA CAROLINA	LUNA MARIN	CC= cédula de ciudad	43.978.941	604-5119386	unasebmedellin@gmail.com	SEC. DE COMUNICACIONES

También obra como prueba al interior del proceso (fls.94 del archivo PDF 004) una comunicación (borrosa) con fecha de radicación del 13 de junio de 2022, en la que la Organización Sindical – UNASEB – Subdirectiva Medellín, le notifica al empleador SCOTIABANK COLPATRIA S.A., modificación de la Junta Directiva de la referida subdirectiva, veamos:

Medellín, Junio 13 de 2022


Señora
MARIA CAROLINA MORENO COY
BANCO SCOTIABANK COLPATRIA
DPTO. DE GESTION HUMANA
maria.moreno@scotiabankcolpatria.com
Bogotá D.C

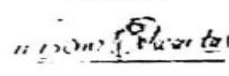
Respetada Doctora

Nos permitimos informarle que mediante la realización de la TERCERA ASAMBLEA EXTRAORDINARIA DE AFILIADOS de la UNIDAD NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS BANCARIOS (UNASEB) SECCIONAL MEDELLÍN, realizada el 11 de Junio de 2022, se nombro como integrantes de la Junta Directiva de la Seccional a las siguientes personas, empleados de esa Institución

EDWAR GENER ZULUAGA ORTIZ
JANETH PATRICIA JARAMILLO PIÑEREZ
MARIA FERNANDA HURTADO GALLEGO

Cordialmente,


EDWAR GENER ZULUAGA ORTIZ
Presidente JUNTA DIRECTIVA SECCIONAL MEDELLÍN

13 JUN 2022


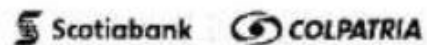
La referida modificación también fue registrada ante el Ministerio de Trabajo, según lo certifica esta entidad a folios 3 del archivo PDF 020, veamos:

CERTIFICA

Que, revisada la base de datos del Archivo Sindical, aparece inscrita y **VIGENTE** la Organización Sindical denominada **UNIDAD NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS BANCARIOS "UNASEB"**, de **PRIMER GRADO** y de **INDUSTRIA**, con **DEPOSITO** número **2016001423** del **23 de Mayo de 2016**, con domicilio en **JAMUNDI**, departamento de **VALLE DEL CAUCA**.

Que la última junta **SUBDIRECTIVA MEDELLIN** de la citada organización sindical que se encuentra en el expediente, es la **DEPOSITADA** a las **2:00 p.m.**, mediante **"CONSTANCIA DE REGISTRO MODIFICACION DE LA JUNTA DIRECTIVA Y/O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL"** número de registro **JD-494** del **23 de junio de 2022** proferida por **DEYSY ALEXANDRA YEPES VALENCIA** Inspector de Trabajo de la **DIRECCION TERRITORIAL ANTIOQUIA**. El cual registra al señor:

Y por si fuera poco, el mismo empleador **SCOTIABANK COLPATRIA S.A.**, mediante carta de terminación condicionada del contrato de trabajo de fecha 8 de julio de 2022, refiere tener conocimiento del Fuero Sindical que amparaba al demandante **EDWAR GENER ZULUAGA ORTIZ** desde el 11 de julio de 2022 (Folios 51 del archivo PDF 003) así:



Bogotá D.C. 08 de julio de 2022

Señor:
EDWAR GENER ZULUAGA ORTÍZ
Edwar.zuluaga@scotiabankcolpatria.com
E.S.M.

Ref.: Terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa condicionada a la autorización judicial.

La presente tiene por objeto comunicarle que, luego de evaluar los hechos que a continuación se indican y por los cuales fue citado a diligencia de descargos el pasado 17 de junio de 2022, diligencia que fue aplazada por solicitud suya y realizada el día de 21 de junio de 2022, garantizando su derecho de defensa y contradicción, la empresa ha concluido que su conducta constituye justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo por el grave incumplimiento a sus obligaciones laborales, terminación que tendrá efectos una vez el Juez Laboral lo autorice en razón al fuero sindical que ostenta para el momento de notificación de la presente comunicación.

Sin embargo, y pese a que este empleador tenía claro cuál era el procedimiento a seguir (acción especial de levantamiento de fuero sindical –

Permiso para despedir), optó por elevar unos derechos de petición ante Ministerio de Trabajo, los días 8 y 28 de julio de 2022, solicitando lo siguiente:

1. Solicitamos se expida copia de los documentos y actas que fuesen radicado por la organización **UNIDAD NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS BANCARIOS (UNASEB)**, para su creación, incluidos los estatutos.
2. Solicitamos se expida copia del acta de constitución de la organización sindical, que se haya expedido por el Ministerio de Trabajo respecto de la organización **UNIDAD NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS BANCARIOS (UNASEB)**.
3. Solicitamos se nos informe de manera detallada sobre quién tiene la Representación legal de la organización sindical **UNIDAD NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS BANCARIOS (UNASEB)** y la composición de la junta del mismo.
4. Solicitamos se certifique las composiciones de Juntas Directivas nacional/seccional de la organización sindical **UNIDAD NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS BANCARIOS (UNASEB)**, realizadas desde el 1 enero de 2022 a la fecha de recibida esta petición.
5. Solicitamos se nos informe de manera detallada y por ciudad/seccional cuales son los trabajadores afiliados a la **UNIDAD NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS BANCARIOS (UNASEB)** que pertenecen a sus Juntas Directivas nacional y/o seccional.
6. Solicitamos se nos informe si el sindicato **UNIDAD NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS BANCARIOS (UNASEB)** ha inscrito la creación de Junta Subdirectiva o Comité en el municipio de Medellín.
7. Es importante resaltar que lo solicitado en el presente Derecho de Petición NO es información sometida a reserva, pues el derecho de asociación, y en general, lo actos que resultan de este son de orden público, **por lo tanto, la solicitud realizada no puede ser denegada argumentando la reserva legal de la historial laboral.**

Y la respuesta obtenida del área de coordinación grupo archivo sindical, fue la siguiente:

Es por importante resaltar que a la fecha no se reporta constitución de la Subdirectiva Medellín de la organización sindical UNIDAD NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS BANCARIOS (UNASEB)

Finalmente me permito informarle que, respecto a las afiliaciones, esta Oficina no tiene registros de afiliaciones o desafilaciones de las organizaciones sindicales, en este sentido esa información debe solicitarla a la organización sindical UNIDAD NACIONAL SINDICAL DE EMPLEADOS BANCARIOS (UNASEB)

La referida respuesta, motivo al empleador SCOTIABANK COLPATRIA S.A., a redactar una segunda carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 29 de julio de 2022, visible a folios 66 del archivo PDF 003, en la que se abstiene de iniciar la acción especial de levantamiento e fuero sindical – permiso para despedir, y opta por finiquitar el contrato de trabajo del actor de manera unilateral y con justa causa, veamos:

Medellín, 29 de julio de 2022

Señor:
EDWAR GENER ZULUAGA ORTÍZ
Edwar.zuluaga@scotiabankcolpatria.com
E.S.M.

Referencia: Notificación de los efectos de la terminación del contrato de trabajo.

Cordial saludo Edwar.

Por medio del presente nos permitimos informarle que el pasado 27 de julio del año 2022 el Ministerio del Trabajo en razón a una solicitud que fuere efectuada por el Banco nos informó que la organización sindical "Unidad Nacional Sindical de Empleados Bancarios – UNASEB" no cuenta con una Subdirectiva – Comité en la ciudad de Medellín, evidenciando así que usted no goza de la garantía de fuero sindical como erradamente se pensó.

En esa medida, nos permitimos notificarle que su contrato de trabajo finaliza a partir del momento de entrega de la presente comunicación, por lo que los efectos de la decisión de terminación del contrato de trabajo con justa causa que fue remitida y ratificada por el Banco el pasado 22 de julio de 2022 tiene aplicación inmediata.

Es de reiterar que, como se le comunicó, su contrato de trabajo finaliza con justa causa por las razones expuestas en la carta de terminación notificada por la compañía y en la respuesta a los recursos que fueron notificados en la oportunidad correspondiente.

Analizadas en conjunto las probanzas recaudas en la litis, bajo las reglas de la sana crítica, tal y como lo ordena el art. 176 del Código General del Proceso, considera la Sala que la desafortunada respuesta emitida por el Ministerio de Trabajo, no consolidó una situación jurídica concreta como lo argumenta el recurrente, quien también afirmó que el error invencible al que fue inducido el empleador, generó una supuesta inoponibilidad de la garantía foral como tal.

Esta Sala no comparte tales apreciaciones, pues independientemente de la buena fe, la confianza legítima, y la seguridad jurídica, que aduce a su favor la sociedad SCOTIABANK COLPATRIA S.A., esta última sí tenía conocimiento de la existencia del fuero sindical pues así se lo había hecho saber el propio trabajador mediante comunicado del 11 de junio de 2022, quedando así sin sustento alguno la tesis del error invencible, y, por tanto, toda duda referente a la calidad de aforado del señor EDWAR GENER ZULUAGA ORTIZ, debió haberse disipado en el escenario judicial previsto para ello, que lo era el proceso especial de levantamiento de fuero sindical y permiso para despedir, que tardíamente presentó la accionada, y que dio lugar a declarar probada la excepción de prescripción de la acción, en los términos del art. 118 A del CPTSS, al interior del proceso especial tramitado ante el Juzgado Primero

Laboral del Circuito de Medellín, bajo el radicado único nacional N° 05001-31-05-001-2022-00450-00.

Pues al estar en discusión del derecho fundamental de asociación sindical, y existir serios indicios de su existencia, no le era dable al empleador, hacer caso omiso de tal situación, y optar por despedir a un trabajador aforado sin contar con la autorización judicial, por lo que debe concluirse que las justificaciones razonables que tuviere el empleador para materializar el despido en la comunicación del 29 de julio de 2022, le son inoponibles al demandante, pues su garantía foral derivaba de la propia carta política de 1991.

Finalmente y en relación a los argumentos relativos a la configuración de una justa causa de terminación del contrato de trabajo, la Sala no hará pronunciamiento alguno, pues en el proceso especial de fuero sindical – en su modalidad de acción de reintegro promovida por el trabajador, que es precisamente el caso objeto de estudio, solo debe establecerse si al momento de terminación del vínculo laboral, el trabajador contaba o no con una protección foral, independientemente de la configuración de una justa causa de terminación, cuya calificación solo es dable al interior del proceso especial de levantamiento de fuero sindical que debe promover empleador.

En orden a lo anterior, la sentencia que se revisa en apelación debe ser confirmada en su integridad.

Teniendo en cuenta la naturaleza de la decisión proferida y la improsperidad del recurso de apelación presentado por el apoderado judicial de la sociedad SCOTIABANK COLPATRIA S.A., las costas procesales en la segunda instancia estarán a cargo de dicha parte, y a favor del señor EDWAR GENER ZULUAGA ORTIZ, según lo previsto en el numeral 1° del art. 365 del Código General del Proceso, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.300.000, equivalentes a 1 SMLMV para la anualidad 2024.

VIII. - DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN,**

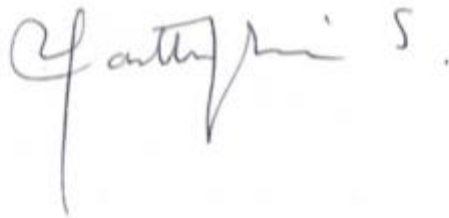
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR íntegramente la sentencia objeto de apelación de fecha 11 de octubre de 2023, proferida por el JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, según lo expuesto en precedencia.

SEGUNDO: COSTAS en segunda instancia a cargo de la sociedad SCOTIABANK COLPATRIA S.A. y en favor del demandante EDWAR GENER ZULUAGA ORTIZ, dentro de las cuales se fijan como AGENCIAS EN DERECHO la suma de \$1.300.000, equivalentes a 1 SMLMV para la anualidad 2024.

TERCERO: Notifíquese lo resuelto en **EDICTO** y se ordena devolver el expediente al Juzgado de origen.

Los magistrados



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA