

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 “no cobija a todos los trabajadores que hacen parte del sindicato, sino a aquellos de que trata el artículo 406 del CST”. / **DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL** - Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. / **SINDICATO** - Organización indicada para asumir la defensa de los intereses de los trabajadores asociados, frente al abuso del que pueden ser objeto por parte de los empleadores. /

HECHOS: El demandante inició proceso especial de Fuero Sindical – Acción de Reintegro en contra de la empresa COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., solicitando: 1) Se declare que para el momento en que la sociedad demandada lo despidió, estaba amparado por fuero sindical. 2) En consecuencia, instó por que se condene a la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. a reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a otro de similares o mejores condiciones laborales y salariales. 3) Así mismo, que a título de indemnización se ordene a la accionada el pago de salarios y demás prestaciones legales y convencionales dejadas de percibir desde el despido hasta la fecha en que opere el reintegro petitionado. (...) El problema jurídico a resolver gravita en establecer si el demandante se encontraba amparado por el fuero sindical al momento de su despido por parte de la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. y, por lo tanto, hay lugar a acceder al reintegro en los términos solicitados en la demanda.

TESIS: (...) al estudiarse la Constitucionalidad del artículo 371 CST, ello a través de la Sentencia C-465 de 2008, se clarificó que, de un lado, la importancia de comunicar al empleador y al Ministerio del trabajo, entre otras, de las modificaciones que efectúe la asociación sindical en su Junta Directiva, y, por otro, los efectos que se generan a partir de dicho acto comunicativo. Señaló la Corte Constitucional: “(...) Lo primero que se debe manifestar al respecto es que la exigencia de informar al Ministerio de la Protección Social y a los empleadores acerca de los cambios efectuados en las juntas directivas de los sindicatos tiene por fin dar publicidad a las decisiones tomadas dentro de la organización, de tal manera que ellas sean oponibles ante terceros – verbigracia para temas como el del fuero sindical – y que los actos que realicen esos dirigentes puedan obligar al sindicato. Lo que la norma acusada persigue es garantizar los derechos del sindicato y de los terceros, a través de la definición acerca de cuándo empiezan a surtir efectos los cambios efectuados en la junta directiva de un sindicato. De esta manera, la comunicación no es un requisito de validez sino de oponibilidad ante terceros. (...)”. Luego, frente a la incógnita en punto al momento desde cuando se hace efectiva la garantía del fuero sindical, esto es, si para ello requiere agotar la notificación de la designación o cambio de integrantes de la Junta Directiva, tanto al empleador como al Ministerio del Trabajo, el Alto Tribunal anotó: “(...) Ahora bien, en el caso de los empleadores y el Gobierno es fundamental la determinación acerca del momento en que adquieren eficacia los cambios para establecer cuáles son los trabajadores amparados por el fuero sindical. De acuerdo con el artículo 371, los cambios en la junta directiva de un sindicato solamente surten efectos luego de que se hubiera notificado de ellos, por escrito, al inspector del trabajo y al empleador. Dado que, por lo regular, las dos

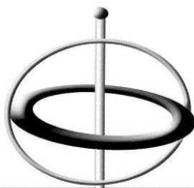
notificaciones no son simultáneas, la pregunta que surge es si el amparo del fuero opera desde que se practica la primera notificación o solamente a partir de que el Ministerio y el patrono hayan recibido la comunicación. La Corte considera que, desde la perspectiva del derecho constitucional de asociación y libertad sindical, la respuesta apropiada es que la protección foral opere desde que se efectúa la primera notificación. Ello, por cuanto en el caso de que el primer notificado hubiere sido el empleador éste adquiere desde el mismo momento de la comunicación la obligación de respetar el fuero sindical de los nuevos dirigentes. Y porque, en el caso de que el primer notificado hubiera sido el Ministerio, éste adquiere la obligación de comunicar inmediatamente al empleador sobre la designación realizada (...). Más adelante, en Sentencia T – 303 del 2018, la Corte retomó el tema para indicar que en la sentencia C-465 de 2008, no definió que pasa cuando (i) no se informó ni al Ministerio de Trabajo ni al empleador o (ii) se informó al Ministerio del Trabajo, pero no al empleador. En ese contexto, indicó que ante la ocurrencia de las situaciones descritas: “(...) en el primer caso la protección foral no se activa. Por su parte, en la segunda hipótesis solo será oponible al empleador el cambio en la Junta Directiva cuando este tenga conocimiento debido a que el Ministerio de Trabajo así se lo comunica o porque el empleador ha podido conocer directamente el documento proveniente del sindicato en el que se indique la circunstancia que activa el fuero (...)”. En esa misma senda, la Sala de Casación Laboral – CSJ consideró en Sentencia STL6801-2023 que: “(...) Por último, en cuanto al argumento de la empresa accionante conforme al cual el artículo 407 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con los artículos 363 y 371 ibidem exigían que se notificara al empleador el cambio de la junta directiva, debe advertirse que la sentencia CC C465-2008 declaró exequible el último precepto «en el entendido de que la comunicación al Ministerio acerca de los cambios en la junta directiva de un sindicato cumple exclusivamente funciones de publicidad, y de que el fuero sindical opera inmediatamente después de la primera comunicación» (destaca la Sala) (...)”. En ese contexto, el contraste del panorama legal y jurisprudencial rememorado con las pruebas recaudadas a instancias del actual asunto, lejos de sustentar lo argüido por el apelante, echa por tierra su planteamiento, pues para ello basta con remitirse a la “Constancia de Registro Modificación de la Junta Directiva” depositada ante el Ministerio del Trabajo el 11 de diciembre de 2017, acto en el que se incluyó al señor DIEGO ALEJANDRO SÁNCHEZ GÓMEZ como presidente de la Junta Directiva, con lo cual, entiende la Sala, satisfizo los términos mínimos comunicativos de cara a la publicidad y los efectos de su rol como directivo sindical, en la medida que, a partir de la actuación agotada por la organización, correspondía al ente Ministerial proceder con la comunicación de los cambios a la empresa empleadora. (...) Finalmente, en cuanto a la teoría del posible abuso del derecho por parte del accionante sugerida por la demandada, se resalta que el mero ejercicio de las garantías mínimas de la libertad sindical reconocidas como parte del bloque de constitucionalidad y relativas a la multifiliación sindical, la pluralidad de sindicatos, etc., no representa per se un abuso del derecho, dado que es el mismo ordenamiento jurídico el que permite ejercer la libertad sindical en tales condiciones mínimas, sin que sea posible aducir una extralimitación por el mero hecho del ejercicio de tales potestades (CSJ SL1983-2020). (...)

M.P. MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

FECHA: 16/02/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PUBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR

Medellín

SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADA PONENTE: MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

PROCESO	FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE REINTEGRO
DEMANDANTE	DIEGO ALEJANDRO SÁNCHEZ GÓMEZ
DEMANDADO	COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.
VINCULADO	SINTRANSVASEG y SINTRAVALORES
PROCEDENCIA	JUZGADO VEINTICINCO LABORAL DEL CTO. DE MEDELLÍN
RADICADO	05001-31-05-025-2023-00408-01
SEGUNDA INSTANCIA	APELACIÓN DEMANDADA
TEMAS Y SUBTEMAS	FUERO SINDICAL – Acción de Reintegro
DECISIÓN	CONFIRMA

SENTENCIA No. 009

Medellín, dieciséis (16) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

Procede el Tribunal a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la sociedad **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** contra la Sentencia General N° 018 del 29 de enero de 2024, proferida por el Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, dentro del **PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE REINTEGRO**, promovido por el señor **DIEGO ALEJANDRO SÁNCHEZ GÓMEZ** en contra de la apelante.

ANTECEDENTES

El señor **DIEGO ALEJANDRO SÁNCHEZ GÓMEZ** inició proceso especial de Fuero Sindical – Acción de Reintegro en contra de la empresa **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, solicitando: **1)** Se declare que para el momento en que la sociedad demandada lo despidió, estaba amparado por fuero sindical. **2)** En consecuencia, instó por que se condene a la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** a reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a otro de similares o mejores condiciones laborales y salariales. **3)** Así mismo, que a título de indemnización se ordene a la accionada el pago de salarios y demás prestaciones legales y convencionales dejadas de percibir desde el despido hasta la fecha en que opere el reintegro peticionado.

Como sustento de sus pretensiones, expuso que la sociedad “THOMAS GREG & SONS TRANSPORTADORA DE VALORES S.A.” cambió su razón social a “THOMAS PROSEGUR S.A.”, para posteriormente denominarse como es conocida hoy, es decir, **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**

Que prestó servicios en la sociedad mencionada en el cargo de “*escolta motorizado*”, desde el 30 de noviembre de 2011 hasta el 9 de agosto de 2022, fecha en la que fue despedido sin autorización del Juez Laboral; que para la época de su desvinculación, tenía un salario de \$1.175.700.

Que en virtud de lo anterior promovió Proceso Especial de Fuero Sindical – Acción de Reintegro en contra de **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, conocido por el JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN – Rad. 05001310501720220044700, trámite que en primera instancia culminó con sentencia en la que decidió:

“(…) PRIMERO: DECLARAR que entre el señor DIEGO ALEJANDRO SANCHEZ GOMEZ, identificado con la cedula de ciudadanía número 98.632.465 y la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. en aplicación del principio de la realidad sobre las formas existió un contrato de trabajo desde el 02 de mayo de 2005 al 09 de agosto de 2022 en el cual el demandante se desempeñó como Escolta para la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A. según lo expuesto en la parte considerativa de esta decisión. •

SEGUNDO: DECLARAR que, el despido de que fue objeto DIEGO ALEJANDRO SANCHEZ GOMEZ, identificado con la cedula de ciudadanía número 98.632.465 el 9 de agosto de 2022 es ilegal; y, por lo tanto, no produce efecto alguno, según lo expuesto en la parte considerativa de este proceso.

TERCERO: CONDENAR a la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A a que una vez ejecutoriada esta providencia, si así fuera, REINTEGRE a DIEGO ALEJANDRO SANCHEZ GOMEZ, identificado con la cedula de ciudadanía número 98.632.465 sin solución de continuidad, al cargo de escolta, el cual venía desempeñando al momento del Despido, incluyendo el pago de los salarios, prestaciones y pagos a la seguridad social por las razones que se dejaron consignadas en los antecedentes de esta decisión (...).”

En segunda instancia, la Sala Laboral del Tribunal de Medellín revocó parcialmente la decisión autorizando la compensación propuesta por la accionada, para descontar del pago de salarios y prestaciones el monto cancelado como indemnización por despido sin justa causa. De igual forma, el Superior modificó los extremos temporales de la relación, fijándolos entre el 30 de diciembre de 2011 y el 9 de agosto de 2022.

Que en cumplimiento de lo anterior **PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** le comunicó a través de correo electrónico que se encontraba reintegrado a partir del 6 de octubre de 2023.

Seguidamente, indicó que al interior de la empresa existe el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DEDICADAS AL TRANSPORTE DE VALORES Y ACTIVIDADES CONEXAS

“**SINTRAVALORES**”, al que se encuentra afiliado desde el 3 de agosto de 2016, vinculación de la que fue noticiada la empresa en la misma calenda. Que entre la empresa y la citada organización sindical existe convención colectiva de trabajo que se encuentra vigente, de la cual se beneficia como trabajador de la accionada. Sobre dicha convención, resaltó que dentro de sus cláusulas contempla que todos los trabajadores vinculados a la empresa tendrán contrato de trabajo a término indefinido.

Más adelante, señaló que en la empresa también existe el SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA DE TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN EMPRESAS DE EXPLOTACIÓN DEL NEGOCIO DEL TRANSPORTE DE VALORES, ACTIVIDADES CONEXAS, SEGURIDAD PRIVADA EN MODALIDAD FIJA, MOVIL, ESCOLTAS Y SIMILARES, AL IGUAL QUE EL PERSONAL DE LOGÍSTICA Y MANTENIMIENTO QUE PRESTA SUS SERVICIOS VARIOS – “**SINTRANSValseg**”, organización de la que hace parte desde el año 2014, ejerciendo funciones como directivo en el cargo de presidente, según registro N° 020 del 5 de diciembre de 2016 realizado ante el Inspector del Trabajo de la Dirección Territorial de Antioquia.

Que mediante comunicado del 11 de diciembre de 2017 el sindicato “**SINTRANSValseg**” informó al Ministerio del Trabajo sobre los cambios en su junta directiva, decididos en asamblea general del día anterior; modificaciones que fueron igualmente informadas a **PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** el día 12 de diciembre de la misma anualidad. Que en la citada asamblea fue designado como presidente de la subdirectiva sindical.

No obstante lo anterior, manifestó que el 12 de octubre de 2023 la empresa le comunicó sobre la terminación del contrato de trabajo sin autorización del Juez del Trabajo, pese a estar enterada del fuero sindical que lo ampara (f. 4 a 20 Archivo 01 ED y f. 5 a 19 Archivo 04 ED).

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

A través de apoderado judicial, la demandada **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, replicó el gestor argumentando, primero, que si bien era cierto el trámite del anterior proceso judicial (007-2022-00447), en que se definió la existencia de la vinculación laboral con el actor desde el 30 de diciembre de 2011, también lo es que, al momento de la finalización sin justa causa ocurrida el 12 de octubre de 2023, el trabajador no contaba con protección foral de ningún tipo.

Lo anterior, ya que pese al desconocimiento como empresa de su pertenencia al sindicato “**SINTRANSValseg**”, y la designación como presidente de la junta directiva, el periodo estatutario en dicho cargo feneció, según el contenido de los estatutos de la organización, no siendo posible dar validez a las actuaciones que se encuentran en contra del orden legal, tal como lo ha advertido la Jurisprudencia en Sentencias como STL21280-2019, STL11552-2019, STL13523-2014, entre otras.

En ese sentido, expuso que el sindicato en mención abusa del derecho, ya que, desde su creación nunca presentó pliego de peticiones para iniciar negociación, al igual que desde el año 2017 no cuenta con reuniones ordinarias o extraordinarias en su junta

directiva principal, aspectos que dejan ver la desnaturalización del derecho sindical por parte del accionante.

De otro lado, explicó que a la fecha la organización sindical no cuenta con el número mínimo de afiliados, encontrándose incurso en una causal de disolución, discusión que está en curso ante el JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ Rad. 017-2023-00027, lo que quiere decir que, si la entidad principal no puede seguir existiendo por falta de afiliados, tampoco puede subsistir la subdirectiva de Medellín, tras no contar con el número de vinculados establecido en el CST.

Continuó manifestando que, al tenor del párrafo 2° del artículo 406 CST, en esta clase de asuntos debe acreditarse la condición de aforado, lo que se demuestra con el certificado de inscripción de la junta directiva, o el comunicado dirigido al empleador por parte del sindicato. De ahí que, lo discutido en el actual asunto escapa a la órbita de la empresa, como quiera que solo se tiene noticia de un documento con el sello de recibido de la empresa, que pese a mencionar el reajuste de la subdirectiva de la organización en Medellín, no precisa cuales fueron las modificaciones, al paso que tampoco fue acompañada de documentos anexos, como la copia de inscripción de la junta directiva, que tampoco se evidencia como informada a la empleadora.

Arguyó, que al no haber prueba sumaria acerca de la notificación a la empresa de la designación referida, acto del que tampoco se corrió traslado por parte del Ministerio del Trabajo, no surtió efecto alguno de cara a los intereses de la empleadora, de acuerdo con lo estipulado en los artículos 363 y 371 CST. A ello se sumó, que tampoco hay prueba que constate sobre la notificación de la afiliación del actor a “SINTRANSVASEG” o del descuento de las cuotas sindicales, ya que extrañamente solo se reporta como vinculado a “SINTRAVALORES”, por cuenta de quien sí realizaba la deducción respectiva.

Que la relación de trabajo con el señor **SÁNCHEZ GÓMEZ** terminó sin justa causa el 12 de octubre de 2023, decisión para la que no debía contar con permiso del Juez Laboral, reiterando los argumentos esbozados en precedencia.

En consecuencia, la accionada formuló las excepciones de “(...) *INEXISTENCIA FUERO SINDICAL; COBRO DE LO NO DEBIDO; CARENCIA DE CAUSA PARA DEMANDAR; INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES PRETENDIDAS; PRESCRIPCIÓN; COMPENSACIÓN y BUENA FE (...)*” (f. 3 a 23 Archivo 11 ED).

Pese a que el **SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA DE TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN EMPRESAS DE EXPLOTACIÓN DEL NEGOCIO DEL TRANSPORTE DE VALORES, ACTIVIDADES CONEXAS, SEGURIDAD PRIVADA EN MODALIDAD FIJA, MOVIL, ESCOLTAS Y SIMILARES, AL IGUAL QUE EL PERSONAL DE LOGÍSTICA Y MANTENIMIENTO QUE PRESTA SUS SERVICIOS VARIOS – “SINTRANSVASEG”,** así como el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DEDICADAS AL TRANSPORTE DE VALORES Y ACTIVIDADES CONEXAS “SINTRAVALORES”,** fueron notificados de la existencia del presente proceso, no se encuentra en el expediente pronunciamiento al respecto (Archivo 10 ED).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante Sentencia General N° 018 del 29 de enero de 2024, el JUZGADO VEINTICINCO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, decidió:

“(…) PRIMERO: DECLARAR que el contrato de trabajo entre DIEGO ALEJANDRO SÁNCHEZ GÓMEZ y la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., terminó de manera ilegal el 12 de octubre de 2023 por haber sido despedido sin justa causa desconociendo su calidad de aforado en virtud de su condición de presidente de la Junta Directiva de la subdirectiva Medellín de SINTRANSVASEG.

SEGUNDO: CONDENAR a la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. a REINTEGRAR al señor DIEGO ALEJANDRO SÁNCHEZ GÓMEZ, al cargo que venía desempeñando para el 12 de octubre de 2023, o a uno de igual o mejor categoría, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales legales y convencionales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social hasta la fecha en que se produzca su efectiva reinstalación. Sumas que deberán ser debidamente indexadas al momento de su pago efectivo, atendiendo a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: DECLARAR PROBADA PARCIALMENTE LA EXCEPCIÓN DE COMPENSACIÓN y en consecuencia, AUTORIZAR a la sociedad demandada para que, de haber reconocido alguna suma por concepto de indemnización por despido a favor del demandante, la COMPENSE con las que deba pagar como consecuencia de las condenas aquí impuestas. Se declara improbada la de prescripción. Las demás excepciones quedaron implícitamente resueltas conforme a lo decidido.

CUARTO: COSTAS a cargo de la demandada y a favor del demandante. Agencias en derecho en esta instancia en la suma de \$2.600.000. (...)”.

Para arribar a esa conclusión, realizó previamente una enunciación del sustento del fuero sindical como garantía constitucional con respaldo en el bloque de constitucionalidad, precisando la noción de esta protección contemplada en el artículo 405 CST, la cual, conforme la Jurisprudencia, no comporta un beneficio individual para el legislador, sino el amparo al derecho de asociación sindical, y subsidiariamente a la estabilidad laboral de los representantes de las organizaciones.

Expresó que uno de los elementos esenciales de la garantía foral es el debido proceso, pues cada vez que un empleador tenga la intención de despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador amparado con aquella figura, debe acudir ante el Juez Laboral a efectos de determinar que existe justa causa para ese proceder, recordando que el artículo 406 CST reglamenta quienes están protegidos con el fuero descrito, destacando a los miembros de la junta directiva del sindicato, amparados durante el periodo para el que fueron designados y seis (6) meses más.

Que el fuero sindical se demuestra con la copia de la certificación de inscripción de la junta directiva o con la copia de comunicación al empleador, punto en el que recordó la necesidad de que, a la luz del artículo 363 CST, una vez se conforme la organización sindical, se notifique la existencia al empleador o al inspector del trabajo, o al alcalde del municipio, en su defecto.

Así mismo, anotó que cuando lo ocurrido es el cambio los miembros de la junta directiva (Art. 371 CST), esto debe ser comunicado al empleador, cuestión que en sentencia C-465 de 2008 precisó que ello se exigía para efectos de la oponibilidad ante terceros; de allí que, en el caso del empleador, solo tendría efectos dicho cambio una vez le sean comunicados los mencionados cambios. Que en el caso de notificarse en primer lugar al Ministerio del Trabajo, esta entidad debe proceder a comunicarlo al empleador.

Posteriormente señaló, que en Sentencia C-734 de 2008, se consideró que la comunicación prevista en el artículo 363 CST, hace exigible el reconocimiento del fuero sindical frente al empleador, ya que es a partir del conocimiento que este tenga de las circunstancias sindicales, que quedan proscritas las situaciones protegidas por aquella garantía, citando para el efecto lo considerado en Sentencia T-303 de 2018.

A partir de lo explicado, expresó que no había discusión en torno a la vinculación del actor a **PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** desde el 30 de diciembre de 2011 hasta el 12 de octubre de 2023, ejerciendo labores de “*escolta motorizado*”, según fue declarada la existencia de la relación laboral, en proceso anterior seguido ante el JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, modificada en segunda instancia; trámite en el que se ordenó a la empresa, reintegrar al trabajador por estar amparado con fuero sindical. Que en cumplimiento de lo anterior, la empresa le comunicó su reintegro desde el 6 de octubre de 2023, pero en la misma comunicación le manifestó la decisión dar nuevamente por terminado el contrato sin justa causa, aduciendo que no tenía operación en Medellín.

En ese orden de ideas, precisó que las pruebas arrimadas al legajo daban cuenta de la afiliación del actor a la organización **SINTRANSValseg**, ocurrida desde el 22 de diciembre de 2014, lo que coincide con la fecha de constitución de la organización, conforme el certificado del Ministerio del Trabajo, inscribiéndose la subdirectiva de Medellín, según Registro N° 020 del 5 de diciembre de 2016, en la que fue designado el demandante como presidente de la Junta Directiva, nombramiento que se mantiene vigente a la fecha.

Igualmente, resaltó que al proceso fue allegado documento signado como “*Notificación de Reajuste de Nómina de la Subdirectiva Medellín de SINTRANSValseg*”, dirigida al Gerente Regional Occidente de **PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, indicando en su contenido, que se anexaba la solicitud de modificación y reajuste de nómina radicada ante el Ministerio del Trabajo el 11 de diciembre de 2017, la que a su vez cuenta con nombre y sello de recibido de la demandada adiado 12 de diciembre de 2017; a continuación reposa la constancia de registro ante la Dirección Territorial de Antioquia, de fecha 11 de diciembre de la anualidad referida, en la que aparece registrado el nombre del demandante como presidente de la Junta Directiva; acreditándose así, en los términos del artículo 406 CST, que para la fecha del despido ocurrido el 12 de octubre de 2023, el señor **DIEGO ALEJANDRO SÁNCHEZ GÓMEZ**, tenía la calidad de aforado por pertenecer a la junta directiva de referido sindicato.

Que pese a no aparecer constancia sobre la notificación efectuada a la empresa acerca de su afiliación al sindicato, o la primera designación como presidente en el órgano directivo, lo cierto es que con la comunicación dirigida al empleador el 12 de diciembre

de 2017, informándole de los cambios en la Junta Directiva, la que a su vez fue reportada ante el Ministerio del Trabajo, se cumple con las previsiones el artículo 371 CST, lo que en su criterio, permitía inferir que la empresa en efecto, tuvo conocimiento de tales circunstancias, pues de haber considerado insuficiente la información contenida en esa documental, ha podido petitionar la ampliación al Ministerio del Trabajo o al propio sindicato.

Manifestó, que no obstante que la accionada alega la transgresión al periodo estatutario para la designación como presidente de la junta directiva, al legajo no se allegó copia de los mencionados estatutos, para poder extraer de allí cuál era el periodo de designación de los miembros de la junta directiva de la asociación sindical, quedando únicamente en el plano de la certeza, que la escogencia del demandante como presidente de la junta continuaba vigente, razón que lo lleva a concluir que no se evidencia allí abuso del derecho.

De otro lado, refirió que la existencia de un proceso en curso para declarar la disolución y liquidación del sindicato “**SINTRANSValseg**”, no le resta eficacia a la garantía foral, toda vez que no se aporta sentencia en firme de la que se puedan derivar los efectos adversos de esta declaración para sus miembros, quienes gozaran de la protección hasta tanto se decida la extinción del sindicato.

En consecuencia, consideró procedente declarar que la terminación del contrato del actor, al haber sido sin justa causa, es ilegal, no produciendo ningún efecto, por lo que había lugar a ordenar el reintegro con las consecuencias económicas pertinentes. Lo anterior, previo análisis de improcedencia de la excepción de prescripción.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión adoptada, el apoderado judicial de **PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** apeló|. argumentando que, solo desde la sentencia emitida en proceso anterior del año 2022, fue que su representaba adquirió la condición de empleadora del demandante y no antes, en tanto se trataba de simples presunciones.

Insistió en el aspecto relativo a que la única prueba existente de la notificación de la designación como integrante de la junta directiva de “**SINTRANSValseg**” es la comunicación simple que obra en el expediente; y en ese sentido, llama la atención que no se acompañe de folios anexos o adjuntos, sumado a que solamente la hoja presentada cuenta con la constancia de recibido, y no el documento contentivo de la constancia de inscripción de la junta directiva.

Más adelante, anotó que causa curiosidad que el Despacho acepte que no hay constancia de notificación acerca de la afiliación del actor al sindicato, y aun así acceda a concederle el fuero sindical, pues lo primero a constatar de cara a la existencia del fuero, es la afiliación al sindicato, sobre lo que insiste, no hubo prueba, dejando entrever que como presidente, fue el mismo actor quien emitió su certificación. Que ante esa situación no podía la Juez inferir supuestos tales como la afiliación, porque era la carga probatoria del demandante, la que en su sentir no fue satisfecha.

Que contrario a lo señalado por la Juez, en relación con que la empresa pudo requerir más información, lo cierto es que la compañía se hubiere podido enterar con

aspectos como los descuentos por cuotas sindicales, pues no se observan documentos donde se constate la afiliación del actor, la creación de la organización sindical, y tampoco de nombramientos posteriores a la creación, lo que permite establecer que en realidad no estaba afiliado. Luego, señaló sobre el particular que tampoco hay prueba relativa a información trasladada desde el Ministerio del Trabajo.

PROBLEMA A RESOLVER

El problema jurídico a resolver gravita en establecer si el señor **DIEGO ALEJANDRO SÁNCHEZ GÓMEZ** se encontraba amparado por el fuero sindical al momento de su despido por parte de la **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** y, por lo tanto, hay lugar a acceder al reintegro en los términos solicitados en la demanda.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero reseñar que en atención a lo normado en el artículo 66A CPT y SS la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, restricción a la competencia funcional del fallador de segundo grado, que impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada (SL 2808-2018), con la salvedad hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017), según lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003.

Inicialmente hay que destacar que no son materia de debate los siguientes supuestos:

- (i) Que dentro del proceso especial de fuero sindical tramitado por el señor **DIEGO ALEJANDRO SÁNCHEZ GÓMEZ** en contra de la sociedad **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**, conocido por el JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN (Rad. 017-2022-00447), se emitió la Sentencia N° 379 del 22 de noviembre de 2022 a través de la cual se declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo, y que en virtud del fuero sindical ostentado por trabajador, se ordenó a la empresa su reintegro a un cargo de igual o mejores condiciones (Archivo 07 – 15 ED).
- (ii) Que en sede de apelación la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal de Medellín profirió Sentencia del 1 de diciembre de 2022 disponiéndose la revocatoria parcial de la sentencia descrita, a efectos de declarar probada la excepción de compensación propuesta por la empresa, y modificando lo relacionado con los extremos temporales de la relación de trabajo, estableciendo que la misma había tenido vigencia desde el 30 de diciembre de 2011, confirmando en los demás aspectos la sentencia de primera instancia (Archivo 02 Segunda Instancia Archivo 15 ED).
- (iii) Que a través de misiva del mes octubre de 2023 la sociedad **PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** comunicó al demandante la decisión de reintegrarlo en cumplimiento de la decisión judicial atrás referida; ello, a partir del 6 de octubre de 2023. En el mismo documento, la empresa le puso de presente al

actor que a partir del 12 de octubre de 2023 daría por terminado unilateralmente y sin justa causa su vinculación (f. 44 Archivo 01 ED).

DE LA GARANTÍA FORAL

Ahora bien, el artículo 38 de la Constitución Nacional de 1991 establece como derecho fundamental, la libertad de asociación, para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. Específicamente, los trabajadores y empleadores tienen, conforme lo expresa el artículo 39 *ibídem*, el derecho fundamental «*a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado*».

El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia a través de la Ley 26 de 1976, relativo a la «*libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*», también consagra el derecho de asociación sindical, cuando en su artículo 2° establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Así las cosas, el sindicato aparece entonces, dentro de la lógica intrínseca de la libertad de asociación sindical, como la organización indicada para asumir la defensa de los intereses de los trabajadores asociados, frente al abuso del que pueden ser objeto por parte de los empleadores, circunstancia que genera fricción en las relaciones obrero-patronales, y que obligó al legislador a instituir mecanismos de protección para aquellos que encabezan la defensa de los derechos colectivos.

En tal sentido, el artículo 1° del Decreto 204 de 1957, que modificó el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, estableció como mecanismo de protección el fuero sindical, que consiste en «*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*».

En efecto, en lo que respecta a la súplica del trabajador desvinculado pese a estar amparado por la garantía devenida del fuero sindical, consagra el artículo 118 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, que: “*La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 113 y siguientes.*”.

Dicho en otros términos, el Legislador estableció que no es posible finalizar el contrato de trabajo, o desmejorar sus condiciones laborales, o trasladar al trabajador aforado, sin que medie autorización del juez del trabajo, y de llegar a hacerlo, aquel puede incoar en contra del empleador la *acción de reintegro* con el fin de que se declare la ineficacia del despido y su consecuente restitución al puesto de trabajo con todas las consecuencias prestacionales que ello acarrea.

Para tal efecto, procede recordar que, el artículo 406 del CST, en lo que interesa a la causa, dispone que los trabajadores que están amparados por el fuero sindical, son: “*(...)*
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 (...)”.

Lo cual indica a las claras que por el solo hecho de pertenecer a la Junta Directiva o Subdirectiva de un sindicato, ya como miembro principal, ora como miembro suplente, el respectivo empleado lleva la titularidad de todos los derechos y prerrogativas que legalmente se deriven del fuero que la Ley le otorga.

Puestas de ese modo las cosas, es pertinente relieves que, el trabajador que pretenda el reintegro a su puesto de trabajo por gozar de la garantía del fuero sindical, le basta con acreditar el despido y la calidad de aforado, para efectos de que el Juez Laboral proceda a ordenar su reintegro al puesto de trabajo; y al empleador le corresponde la carga de la prueba de acreditar que el trabajador despedido no ostentaba ninguno de los cargos enunciados en el artículo 406 *ibídem*, modificado por el artículo 12 de la Ley 584 del 2000.

Bajo tales premisas, en el particular se duele el recurrente que, la certeza de la calidad de empleadora del actor por parte de **PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** solo se tuvo a partir de la sentencia del proceso anterior, que declaró la existencia de tal relación; expone su desacuerdo con lo discernido en el fallo apelado, en relación con la notificación a la empresa de la designación del actor como integrante de la junta directiva, ya que al revisar la documental aportada para corroborar esta exigencia, solo se observa una copia simple con un único folio con la constancia de recibido, que precisamente no corresponde a la constancia de inscripción de la junta directiva.

En igual sentido, apuntó contra lo argumentado por la Juez, en lo concerniente a la afiliación del demandante al sindicato “**SINTRANSVASEG**”, acto sobre el que dijo, además de ser carga probatoria de la parte accionante, no es dable inferirlo a partir de supuestos, ya que ni siquiera había otras circunstancias para corroborar la situación sindical, puesto que tampoco se armaron documentos relacionados con la creación del sindicato, o nombramientos posteriores a la constitución de la organización, a partir de los cuales se pudiese confirmar la calidad de afiliado.

Nótese entonces que la discusión propuesta por el apelante es netamente probatoria, en la medida que la apelante - pasiva sustenta la improcedencia de las pretensiones, de un lado, por la falta de prueba de la afiliación del señor **DIEGO ALEJANDRO SÁNCHEZ GÓMEZ** al sindicato “**SINTRANSVASEG**”, y de otro, que no quedó debidamente acreditado el hecho de haberle notificado a la empresa empleadora la designación del trabajador en la Junta Directiva del sindicato en comento.

Trazados entonces los límites de la discusión, de entrada considera la Colegiatura, que la razón no está del lado del apelante - accionado, pues abocada la Sala en verificar la cauda probatoria acopiada en el asunto en cuestión, lo cierto es que no se logra evidenciar el error intelectual endilgado por el recurrente a la Juzgadora de primer grado.

Lo anterior, porque frente al primer punto, es decir, el hecho de la **afiliación** del demandante a “**SINTRANSVASEG**”, resáltese que, como lo advirtió la Falladora de

primer nivel, echa de menos el expediente prueba que indique de manera específica la formalidad de la afiliación del señor **SÁNCHEZ GÓMEZ**; sin embargo, en el marco de la presente contienda, dicha falencia, aunque es atribuible a la parte accionante, no tiene la contundencia para derruir la conclusión del *A quo*, como quiera que existen en el expediente otros documentos expedidos en el contexto del ejercicio sindical que permiten extraer la vinculación del accionante al sindicato en comento.

Se considera así, por cuanto al margen de la certificación de folio 50 Archivo 01 ED, expedida por el propio demandante en su condición de presidente de la subdirectiva del sindicato de la ciudad de Medellín, documento que contrario a lo señalado por el recurrente, no fue este el considerado por la Juez para edificar su conclusión, reposa a folio 51 Archivo 01 ED, la certificación expedida el **24 de abril de 2019** por el *Grupo de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo* en la que, además de constatar la constitución del sindicato “**SINTRANSVASEG**” desde el año 2014, y la subdirectiva de Medellín desde 2016, dejó expresa nota que esta última facción de la organización fue depositada en registro sindical “(...) mediante formato “constancia de registro de creación y primera junta directiva de una subdirectiva o comité seccional” número 020 del 05 de diciembre de 2016 proferida por Efrén Madrigal Rivera, Inspector del Trabajo de la Dirección Territorial de Antioquia (...)”, precisándose igualmente que desde ese momento se registró como presidente al señor **DIEGO ALEJANDRO SÁNCHEZ GÓMEZ**.

Contiene el documento:

**EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
CERTIFICA**

Que revisada la base de datos del Archivo Sindical, aparece inscrita y **VIGENTE** la Organización Sindical denominada **SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA DE TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN EMPRESAS DE EXPLOTACION DEL NEGOCIO DE TRANSPORTE DE VALORES ACTIVIDADES CONEXAS SEGURIDAD PRIVADA EN MODALIDAD FIJA MOVIL ESCOLTAS Y SIMILARES AL IGUAL QUE EL PERSONAL DE LOGISTICA Y MANTENIMIENTOS QUE PRESTE SUS SERVICIOS VARIOS “SINTRANSVASEG”**, de **PRIMER GRADO** y de **INDUSTRIA**, con Personería Jurídica o Depósito número **I-59 del 22 de Diciembre de 2014**, con domicilio en **BOGOTÁ, D.C.**, departamento de **BOGOTÁ, D.C.**

Que la última Junta **SUBDIRECTIVA MEDELLIN**, de la citada Organización Sindical que se encuentra en el expediente, es la **DEPOSITADA** a las **11:30 A.M.** mediante formato “constancia de registro de creación y primera junta directiva de una subdirectiva o comité seccional” número **020 del 05 de diciembre de 2016** proferida por **Efrén Madrigal Rivera**, Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial de Antioquia, la cual quedó registrada a

DIEGO ALEJANDRO SANCHEZ GOMEZ en calidad de **PRESIDENTE**

Y en la comunicación dirigida al Ministerio de Trabajo, Dirección Territorial de Antioquia, el 10 de diciembre de 2017, con constancia de recibido del 11 de diciembre del mismo año, a través de la cual se solicita la “*inscripción del reajuste de la directiva de la subdirectiva regional Medellín*”, de **SINTRAVALSEG**, se dejó la constancia que con la misma se allegaron los siguientes documentos: “*1. Parte pertinente del acta n° 002 de SINTRANSVASEG; 2. Nómina de directivos de la subdirectiva; 3. Lista del personal asistente a la asamblea general de socios el día 10 de diciembre de 2017 con su*

respectiva firma; 4. Lista del personal adscrito a la organización sindical” (f. 52 Archivo 01 ED), refiriendo la nómina de los directivos de la subdirectiva así:



SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA DE TRABAJADORES
QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN EMPRESAS DE
EXPLOTACIÓN DEL NEGOCIO DEL TRANSPORTE DE
VALORES, ACTIVIDADES CONEXAS, SEGURIDAD PRIVADA
EN MODALIDAD FIJA, MOVIL, ESCOLTAS Y SIMILARES, AL
IGUAL QUE EL PERSONAL DE LOGISTICA Y
MANTENIMIENTO QUE PRESTA SUS SERVICIOS VARIOS.

“SINTRANSValseg”

Continuación parte pertinente al acta N°002 de SINTRANSValseg 2

PRESIDENTE:	Diego Alejandro Sánchez Gómez	C.C N° 98.632.465
VICEPRESIDENTE:	Jhobany Taborda Mazo	C.C N° 71.770.455
FISCAL:	Javier Zarate Pineda	C.C N° 79.332.675
TESORERO:	Eduín Gómez Gallego	C.C N° 98.498.217
SECRETARIO:	Wilman Gamboa Chávez	C.C N° 94.312.817
PRIMER SUPLENTE:	Diego Fernando Arias Morales	C.C N° 1.036.938.528
SEGUNDO SUPLENTE:	Alejandro Colorado Rojas	C.C N° 98.452.179
TERCER SUPLENTE:	Anyela María Muñoz Gómez	C.C N° 43.100.634
CUARTO SUPLENTE:	Rubén Cesar Jiménez Avendaño	C.C N° 70.137.932
QUINTO SUPLENTE:	Luis Eduardo Ramírez Hinestroza	C.C N° 71.670.304

Tal situación refleja entonces, que el demandante estuvo incluso dentro del grupo de trabajadores que constituyó la subdirectiva sindical, momento desde el cual viene haciendo parte integrante de la Junta Directiva, extractándose además, que la inscripción en el registro sindical transcurrió en términos normales, pues de no haberse cumplido con las exigencias del artículo 365 CST, el Ministerio del Trabajo tenía la potestad de formular objeciones o negarla (Art. 366 CST), lo que no se produjo en el caso del citado sindicato de trabajadores, o al menos de ello no hay prueba en el legajo.

De igual forma, no se puede perder de vista, que dentro de las condiciones para ser parte de la Junta Directiva de un sindicato, conforme lo previene el artículo 388 CST, se consagra que “(...) **se debe ser miembro de la organización sindical; la falta de esta condición invalida la elección** (...)”, asumiéndose que la autoridad administrativa procedió con la inscripción de la citada junta, al encontrar satisfechos los supuestos legales exigidos para que estas personas pudiesen desempeñarse en los estamentos sindicales anunciados, máxime que dentro de la documental allegada para el registro del acta se anuncia, que le fue entregada “la lista del personal adscrito a la organización sindical”; de lo contrario, era su deber elevar el reparo natural de cara a la inscripción del sindicato; o podría esto también, haberse invocado por la misma empleadora o los miembros del sindicato, solicitando la nulidad de tal designación en los términos del artículo 388 CST; no obstante, se insiste, no hay elemento suasorio del que se desprenda la existencia de anomalía en ese ámbito, coligiéndose que la formalización del sindicato, aspecto que incluye la afiliación de sus integrantes, entre estos el demandante, no presentó inconvenientes, más cuando se trataba del propio **presidente** del sindicato, posición que

fue revalidada a finales del año 2017, según lo muestra la “*Constancia de Registro Modificación de la Junta Directiva*” depositada ante el Ministerio del Trabajo (f. 56 a 57 Archivo 01 ED).

Ahora, aún de advertirse que la cartera Ministerial pasó por alto la verificación de la circunstancia anotada, lo cierto es que tampoco se tiene noticia de decisión judicial ejecutoriada que haya invalidado la elección como presidente de la mentada Junta Directiva, del señor **SÁNCHEZ GÓMEZ** por no tener la calidad de afiliado a “**SINTRANSValseg**”, que sería precisamente lo que apareja la normativa como consecuencia jurídica al ser designado miembro del órgano de gobierno del sindicato sin pertenecer a este.

Todo lo expuesto lleva a la intelección de que la Juez no basó su determinación en meras suposiciones, como lo arguyó el apelante, y mucho menos en documentos elaborados por el mismo reclamante, sino a partir de la documental oficial arrimada al legajo que reflejaban la secuencia de actos legales en los que se enrostra la participación del demandante (creación de la subdirectiva sindical y designación en la Junta Directiva), y de ese modo su vinculación a la citada organización obrera, argumentos todos que impiden que salga adelante el reproche propuesto por el apelante frente a este tópico.

Superado el ítem precedente, frente a la posición de desconocimiento asumida por la pasiva, en relación con el hecho de la notificación del nombramiento del accionante como miembro de la Junta Directiva de “**SINTRANSValseg**”, huelga anotar que, por disposición del artículo 362 CST en su numeral 5°, son los mismos afiliados al sindicato los que determinan libremente quiénes integran esos órganos de gobierno y administración.

En ese sentido, para que quienes resulten elegidos, por ejemplo, en la Junta Directiva, gocen plenamente de los efectos del fuero sindical reglado en el artículo 406 CST, y, en consecuencia, dicha protección pueda ser oponible al empleador; al respecto, el artículo 407 *ibídem* reza:

“(…) 2. La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al {empleador} en la forma prevista en los artículos 363 y 371. En caso de cambio, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del periodo estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido. (…)”. (Subraya y Negrilla de la Sala).

Para el efecto, el artículo 363 CST regula que: “(…) *Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o alcalde a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente. (…)*”.

Ahora, al estudiarse la Constitucionalidad del artículo 371 CST, ello a través de la Sentencia C-465 de 2008, se clarificó que, de un lado, la importancia de comunicar al empleador y al Ministerio del trabajo, entre otras, de las modificaciones que efectúe la

asociación sindical en su Junta Directiva, y, por otro, los efectos que se generan a partir de dicho acto comunicativo. Señaló la Corte Constitucional:

“(…) Lo primero que se debe manifestar al respecto es que la exigencia de informar al Ministerio de la Protección Social y a los empleadores acerca de los cambios efectuados en las juntas directivas de los sindicatos tiene por fin dar publicidad a las decisiones tomadas dentro de la organización, de tal manera que ellas sean oponibles ante terceros – verbigracia para temas como el del fuero sindical – y que los actos que realicen esos dirigentes puedan obligar al sindicato. Lo que la norma acusada persigue es garantizar los derechos del sindicato y de los terceros, a través de la definición acerca de cuándo empiezan a surtir efectos los cambios efectuados en la junta directiva de un sindicato. De esta manera, la comunicación no es un requisito de validez sino de oponibilidad ante terceros. (…)”

Luego, frente a la incógnita en punto al momento desde cuando se hace efectiva la garantía del fuero sindical, esto es, si para ello requiere agotar la notificación de la designación o cambio de integrantes den la Junta Directiva, tanto al empleador como al Ministerio del Trabajo, el Alto Tribunal anotó:

*“(…) Ahora bien, en el caso de los empleadores y el Gobierno es fundamental la determinación acerca del momento en que adquieren eficacia los cambios para establecer cuáles son los trabajadores amparados por el fuero sindical. **De acuerdo con el artículo 371, los cambios en la junta directiva de un sindicato solamente surten efectos luego de que se hubiera notificado de ellos, por escrito, al inspector del trabajo y al empleador. Dado que, por lo regular, las dos notificaciones no son simultáneas, la pregunta que surge es si el amparo del fuero opera desde que se practica la primera notificación o solamente a partir de que el Ministerio y el patrono hayan recibido la comunicación.***

La Corte considera que, desde la perspectiva del derecho constitucional de asociación y libertad sindical, la respuesta apropiada es que la protección foral opere desde que se efectúa la primera notificación. Ello, por cuanto en el caso de que el primer notificado hubiere sido el empleador éste adquiere desde el mismo momento de la comunicación la obligación de respetar el fuero sindical de los nuevos dirigentes. Y porque, en el caso de que el primer notificado hubiera sido el Ministerio, éste adquiere la obligación de comunicar inmediatamente al empleador sobre la designación realizada (…)

Más adelante, en Sentencia T – 303 del 2018, la Corte retomó el tema para indicar que en la sentencia C-465 de 2008, no definió que pasa cuando (i) no se informó ni al Ministerio de Trabajo ni al empleador o (ii) se informó al Ministerio del Trabajo, pero no al empleador. En ese contexto, indicó que ante la ocurrencia de las situaciones descritas: *“(…) en el primer caso la protección foral no se activa. Por su parte, en la segunda hipótesis solo será oponible al empleador el cambio en la Junta Directiva cuando este tenga conocimiento debido a que el Ministerio de Trabajo así se lo comunica o porque el empleador ha podido conocer directamente el documento proveniente del sindicato en el que se indique la circunstancia que activa el fuero (…)”*.

En esa misma senda, la Sala de Casación Laboral – CSJ consideró en Sentencia STL6801-2023 que:

“(…) Por último, en cuanto al argumento de la empresa accionante conforme al cual el artículo 407 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con los artículos 363 y 371 ibidem exigían que se notificara al empleador el cambio de la junta directiva, debe advertirse que la sentencia CC C465-2008 declaró executable el último precepto «en el entendido de que la comunicación al Ministerio acerca de los cambios en la junta directiva

de un sindicato cumple exclusivamente funciones de publicidad, y de que el fuero sindical opera inmediatamente después de la primera comunicación» (destaca la Sala).

Por tanto, la protección foral opera desde la primera notificación que se haga bien sea directamente al empleador o al Ministerio del Trabajo, en cuyo caso se cumplen los efectos de publicidad del acto en la medida en que esta entidad de control tiene la obligación de comunicarlo al empleador (...)

En ese contexto, el contraste del panorama legal y jurisprudencial rememorado con las pruebas recaudadas a instancias del actual asunto, lejos de sustentar lo argüido por el apelante, echa por tierra su planteamiento, pues para ello basta con remitirse a la “Constancia de Registro Modificación de la Junta Directiva” depositada ante el Ministerio del Trabajo el 11 de diciembre de 2017 (f. 56 a 57 Archivo 01 ED), acto en el que se incluyó al señor **DIEGO ALEJANDRO SÁNCHEZ GÓMEZ** como presidente de la Junta Directiva, con lo cual, entiende la Sala, satisfizo los términos mínimos comunicativos de cara a la publicidad y los efectos de su rol como directivo sindical, en la medida que, a partir de la actuación agotada por la organización, correspondía al ente Ministerial proceder con la comunicación de los cambios a la empresa empleadora.

Pero ocurre que la actuación del sindicato no paró allí, como quiera que, a folio 55 Archivo 01 ED se muestra que el 12 de diciembre de 2017 procedió a radicar ante **PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** copia de la constancia referida, lo que hizo a través de la siguiente misiva que cuenta con el sello de recibido de la empresa:

DIRIGIDO A : COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A

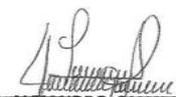
SEÑORA : NEFER PATIÑO RESTREPO.
Gerente Regional Occidente.

REF: NOTIFICACION DE REAJUSTE DE NOMINA DE LA SUBDIRECTIVA DE SINTRANSVASEG

Notificamos a este despacho el reajuste en la nómina de la subdirectiva de SINTRANSVASEG Medellín, celebrado el día 10 de diciembre del presente año en asamblea estatutaria, anexando la solicitud de modificación y reajuste de nómina presentada ante el MINISTERIO DE TRABAJO radicado el día 11 de diciembre del presente año.

Agradezco de antemano su atención prestada

Atentamente,


DIEGO ALEJANDRO SANCHEZ GOMEZ
PRESIDENTE SINTRANSVASEG SUBDIRECTIVA MEDELLIN

Nancyssa Usmd Gaviria
Recibido=12/12/2017 - 1:59 PM

COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES
 **PROSEGUR**
DE COLOMBIA S.A.
NIT. 860.006.537-0

Ahora, importa destacar que el documento en mención no fue tachado o desconocido por la parte demandada, y pese al esfuerzo del apoderado por insistir en que, pese a la señal de recibo, la empresa no recibió la constancia de inscripción referida, esta disquisición no se ofrece consistente para la Sala, toda vez que el único objetivo de aquella comunicación, no era otro que arrimar a la empleadora la constancia de registro de los movimientos en la Junta Directiva de la organización, por lo que, en el evento de no haberse aportado, lo lógico era que no se hubiera recibido por parte de la persona

encargada, o en su defecto se dejase en el mismo documento constancia relativa a que la documental mencionada en la comunicación no se recibía, o al menos dejar anotado número de folios recepcionados, cuestiones que al no estar acreditadas, en modo alguno pueden representar una incidencia negativa para los intereses del sindicato, y mucho menos del trabajador aforado. Bajo esa idea, considera la Sala que tampoco tiene posibilidad de salir airoso este reproche.

Finalmente, en cuanto a la teoría del posible abuso del derecho por parte del accionante sugerida por la demandada, se destaca por la Sala, acorde con la Jurisprudencia Constitucional, que esto supone que el titular de derechos o potestades establecidas en el ordenamiento haga uso de ellas en forma contraria a los fines para los cuales fueron establecidos, o en cuanto a su alcance y extensión admitida por el ordenamiento jurídico, desbordando los límites fijados por la Constitución y la ley, sin que se deba hacer miramientos en cuanto al daño que conlleve a terceros, pues *«es la conducta de la extralimitación la que define al abuso del derecho mientras el daño le es meramente accidental»* (SU631-2017); en similar sentido lo ha entendido la Sala Laboral de la Corte Suprema, tal como lo expuso en CSJ S11983-2020.

La teoría del abuso del derecho tiene fundamento en el artículo 95 de la Carta Política de 1991, acorde con el cual son deberes *«respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios»*, en consonancia con el principio de la buena fe contemplado en el artículo 83 superior y el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sin embargo, se resalta que el mero ejercicio de las garantías mínimas de la libertad sindical reconocidas como parte del bloque de constitucionalidad y relativas a la multifiliación sindical, la pluralidad de sindicatos, etc., no representa *per se* un abuso del derecho, dado que es el mismo ordenamiento jurídico el que permite ejercer la libertad sindical en tales condiciones mínimas, sin que sea posible aducir una extralimitación por el mero hecho del ejercicio de tales potestades (CSJ SL1983-2020).

En ese contexto, la prueba del ejercicio indebido de los derechos en materia de libertad sindical por un uso extralimitado de las facultades otorgadas por el ordenamiento jurídico y en contravía de sus fines, corresponde a quien lo alega, probando de qué manera ello queda evidenciado, desfigurándose el sentido teleológico para el que fueron instituidas las garantías del derecho de asociación sindical; sin embargo, en el asunto de autos, a más de simplemente dejar enunciado en su escrito de alzada el presunto interés desviado, ningún esfuerzo probatorio se realizó por la parte interesada en dejar expuesto ese hecho, con las probanzas concretas que soportaran su tesis de un presunto abuso del derecho en las garantía foral invocada por el actor.

Ante la conclusión que precede, lo que emerge en el caso de autos es que la entidad nominadora desatendió el fuero sindical que amparaba al demandante, procediendo a su desvinculación, sin contar con la previa autorización judicial, generando como consecuencia que el retiro del servicio en esas condiciones no surta efectos jurídicos, en virtud de lo cual lo procedente era el reintegro que acertadamente concluyó la Juez de instancia, imponiéndose la confirmación de la sentencia apelada.

Las costas de segunda instancia estarán a cargo de la demandada, inclúyanse como agencias en derecho de esta sede la suma equivalente a UN (1) SMLMV.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

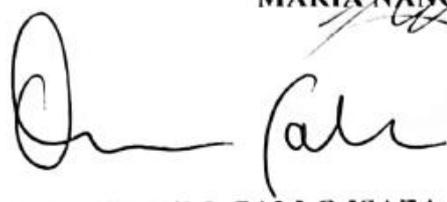
PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia General No. 018 del 29 de enero de 2024, proferida por el JUZGADO VEINTICINCO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN.

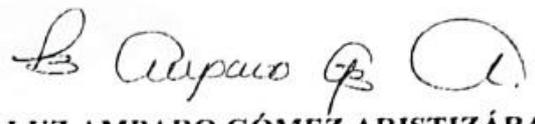
SEGUNDO: Las **COSTAS** de ambas instancias a cargo de la demandada, incluyendo como agencias en derecho la suma equivalente a UN (1) SMLMV.

NOTIFIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,


MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA


LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL