

EUGENIO FERNÁNDEZ CARLIER

Magistrado Ponente

STP8075 – 2019

Radicación n.º 104855.

Acta n°152

Bogotá D. C., dieciocho (18) de junio de dos mil diecinueve (2019).

VISTOS

La Sala resuelve la impugnación que mediante apoderado interpuso la accionante, VICKY MARCELA CÓRDOBA BARÓN, contra el fallo proferido por la Sala de Casación Laboral, el 10 de abril de 2019, por cuyo medio negó la tutela instaurada contra la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá y el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de la misma ciudad, por la presunta vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical, al fuero sindical, al debido proceso, al trabajo en condiciones dignas, a la estabilidad laboral y al acceso a la administración de justicia.

ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

La accionante comentó que, el 2 de diciembre de 2014, celebró un contrato individual de trabajo a término indefinido con la sociedad Cemex Premezclados de Colombia S.A. El 26 de noviembre de 2017, VICKY MARCELA fue elegida Secretaria de Derecho Humano de la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Cemento Concreto Afines Similares – SINTRAINCEM, lo que fue notificado al Ministerio del Trabajo el 28 del

mismo mes y año.

No obstante lo anterior, la demandante fue despedida sin justa causa el 26 de enero de 2018 sin autorización de un juez laboral. Este requisito lo considera ineludible pues, en su sentir, tenía fuero sindical desde el 28 de noviembre de 2017; sin embargo, el Ministerio del Trabajo omitió el deber de informar al empleador de las modificaciones hechas en la junta directiva del prenombrado sindicato.

Por los anteriores hechos, la actora promovió un proceso especial de reintegro por violación al fuero sindical ante el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá, por medio del cual perseguía su reintegro y el pago de los salarios dejados de percibir; no obstante, mediante sentencia de 21 de septiembre de 2018 dicha autoridad resolvió absolver a la Sociedad Cemex Premezclados de Colombia S.A. de tales pretensiones.

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en Sala de Decisión Laboral, mediante fallo de 4 de octubre de 2018 confirmó la decisión del juzgado, tras considerar que al momento de realizar la terminación unilateral del contrato de trabajo la empresa demandada no tenía conocimiento de la calidad de aforada de la aquí accionante, pues esa situación solo le fue notificada el 17 de julio de 2017.

Para la demandante, la determinación del tribunal fue producto de una deficiente valoración probatoria, en la medida en que no tuvo en cuenta la certificación expedida por el Grupo de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo, en donde constaba la fecha de registro de la modificación de la junta directiva del sindicato.

Asimismo, acusa a la providencia de segunda instancia de desconocer el precedente sentado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-465 de 2008, según la cual el fuero sindical se activa a partir de la primera notificación – refiriéndose a la realizada al Ministerio del Trabajo -, por lo que no de recibo que se absuelva a Cemex Premezclados de Colombia S.A. por su supuesto desconocimiento de la condición de aforada.

Por medio de la tutela, la demandante solicita, principalmente, que Corte Suprema de Justicia directamente adopte la sentencia de reemplazo en aplicación de la jurisprudencia citada y violada por los juzgadores de instancia y del artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo, ordenando su reintegro y el pago de sus derechos laborales. En subsidio, pidió que se ordene a la Sala Laboral del Tribunal de Bogotá que dicte una nueva providencia que sea constitucional, legal y congruente con los hechos, pruebas y pretensiones de la demanda.

TRÁMITE DE LA ACCIÓN

Por auto de 1° de abril de 2019¹, un magistrado de la Sala de Casación Laboral admitió la demanda, comunicó lo pertinente a las autoridades accionadas y vinculó a las partes del proceso censurado.

Durante el término de traslado, solamente el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá allegó respuesta, indicando simplemente que la decisión allí adoptada fue confirmada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá.

EL FALLO IMPUGNADO

La Sala de Casación Laboral, a través de sentencia de 10 de abril de 2019², negó el amparo promovido por estimar que las providencias atacadas no fueron caprichosas o inconsultas, en tanto contienen argumentos razonables que no configuran ninguno de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela contra este tipo de determinaciones.

Para el A quo resultó claro que en el presente asunto el empleador no tuvo conocimiento del cambio realizado en la junta directiva del sindicato y, por ese motivo, no le era oponible la condición de aforada de la demandante por la falta de publicidad de dicho acto.

LA IMPUGNACIÓN

La accionante sostuvo que la Sala de Casación Laboral incurrió en un error al negar el amparo impetrado, puesto que quedó claro que, conforme a la línea de pensamiento sentada por la Corte Constitucional, ella estaba protegida por la garantía del fuero sindical, misma que se predica a partir de la primera notificación que se hizo de la modificación de la junta directiva al Ministerio del Trabajo. Agregó que esta última entidad, por mandato constitucional, tenía la obligación de informar inmediatamente al empleador sobre la nueva designación, sin que pueda culparse al sindicato de la omisión de ese deber.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Siendo competente esta Sala, conforme a las previsiones establecidas en el artículo 2 del Decreto 1983 de 20173 y en el 44 del Reglamento interno de esta Corporación (Acuerdo n.º 006 de 2002), a continuación resolverá la temática planteada al inicio de esta providencia.

Según el artículo 86 de la [Constitución Política](#), aquella persona que considera que sus garantías fundamentales han sido desconocidas por la acción u omisión de cualquier persona, ya sea de orden público o privado, cuenta con la vía preferente de la tutela, para cuya interposición las exigencias son mínimas.

Es de advertir que este mecanismo es una vía de protección excepcionalísima cuando se dirige en contra de providencias judiciales, tanto que su prosperidad depende del cumplimiento de estrictos requisitos, unos generales y otros específicos, ampliamente explicados por la jurisprudencia constitucional⁴. Estas exigencias implican una carga para el actor, no sólo en su planteamiento, también en su demostración.

Uno de los requisitos generales de procedencia consiste en que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional. Otro, que se hayan agotado todos los medios – ordinarios y extraordinarios – de defensa judicial al alcance de la persona afectada, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio irremediable, evento en el cual esta

herramienta se utiliza transitoriamente para evitarlo.

Igualmente, se exige que la tutela se haya instaurado en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración; asimismo, cuando se trate de una irregularidad procesal, debe quedar claro que la misma tiene un efecto decisivo o determinante en la sentencia que se impugna y que afecta los derechos fundamentales de la parte actora.

También se requiere que el accionante «identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración como los derechos vulnerados y que hubiere alegado tal vulneración en el proceso judicial siempre que esto hubiere sido posible»⁵. Finalmente, es indispensable que no se trate de sentencias de tutela.

En tratándose de los requisitos específicos, también denominados vías de hecho, la doctrina constitucional ha realizado la siguiente clasificación: (i) la decisión que se reprocha se funda en una norma absolutamente inaplicable (defecto sustantivo); (ii), resulta manifiesto que el juez carece del apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión (defecto fáctico); (iii), el funcionario carece de competencia para proferir la decisión (defecto orgánico); y, (iv), el juez actuó completamente por fuera del procedimiento establecido (defecto procedimental).

Para que proceda la tutela contra decisiones judiciales, se necesita que se cumplan todos los requisitos generales y al menos uno de los específicos.

En el presente asunto, la accionante dirige su censura a la sentencia emitida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá el 4 de octubre de 2018, que confirmó la proferida el 21 de septiembre del mismo año por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de la capital de la República, que absolvió a Cemex Premezclados de Colombia S.A. de todas las pretensiones elevadas por la accionante dentro de un proceso especial de reintegro por violación al fuero sindical.

El amparo no ha de prosperar porque, tal y como lo dijo el A quo, la decisión adoptada por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal de Bogotá consulta la jurisprudencia de la Corte Constitucional, cuya aplicación irrestricta no habría conducido a una decisión diferente.

En el proveído censurado, el Tribunal demandado razonó de la siguiente manera:

«... Luego de una lectura armónica de las disposiciones iniciales, observa la Sala que se exige la comunicación por parte del sindicato, al empleador o al inspector del trabajo, de la constitución del sindicato.

En efecto, al respecto del contenido de los artículos 363 y 371 del C.S.T., tuvo oportunidad de pronunciarse la Corte Constitucional en sentencia C-465 de 2008, en los siguientes términos:

(...)

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 a 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 a terceros.

El segundo interrogante se dirige a establecer desde cuándo tienen eficacia los cambios en la integración de la junta directiva del sindicato. Esta pregunta tiene diferentes respuestas, de acuerdo con los sujetos interesados en esas modificaciones en la junta directiva. Así, por ejemplo, en virtud del principio de autonomía sindical, los cambios realizados deben tener

efecto inmediato en relación con el sindicato, es decir que entrarán en vigor tan pronto como él mismo lo decida, sin tener que cumplir ninguna condición externa.

Distinta es la situación de los empleadores, el Gobierno y los terceros, sobre los cuales también tienen repercusiones los cambios aprobados en la composición de la junta directiva de un sindicato. En el caso de los dos primeros, la Corte considera que los cambios tienen efectos a partir del momento en que el sindicato les informe sobre ellos...

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 primeras 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 la 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...»

Después de citar la referida jurisprudencia de constitucionalidad, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá manifestó que:

«... De lo anterior se puede colegir, que la notificación al empleador es con el fin que el fuero sindical sea oponible al patrono, dicha comunicación debe constar por escrito, donde

se informe que se constituyó un sindicato y quiénes son los miembros que lo fundaron, debidamente identificados como lo exige el artículo 363 del CST, por lo tanto la prueba de la notificación al empleador, esto es que se haya recibido en debida forma, debe ser idónea y contundente, luego entonces el mejor mecanismo para demostrar tal notificación al empleador, es la constancia de recibido por parte del patrono (portero, secretaria, persona o mecanismo de recepción de documentos).

(...)

Así las cosas, como la empresa demandada dio por terminado el contrato de trabajo a la demandante de manera unilateral sin justa causa a partir del 26 de enero de 2018 (fol. 39), se concluye entonces que CEMEX, cuando llevó a cabo dicha actuación no tenía conocimiento alguno que la trabajadora, aquí demandante aparentemente gozaba de la garantía de fuero sindical, pues tal situación, solo la empresa tuvo conocimiento el 17 de julio de 2017 en horas de la mañana, por lo tanto, al no presentar la debida comunicación al empleador, sobre la modificación de la junta directiva de la organización sindical, la demandante no estaba cobijada por la garantía del fuero sindical (artículo 363 CS.T, T-398 de 2011 C-465 de 2008)...» (Resalta la Sala)

Pues bien, en principio, teniendo en cuenta lo resuelto por la Corte Constitucional en la Sentencia C-465 de 2008, podría pensarse que a la demandante le asiste razón al afirmar que la sola notificación al Ministerio del Trabajo era suficiente para que su calidad de aforada fuera oponible a terceros; sin embargo, esta Sala estima que lo decidido por la Sala Laboral del Tribunal Superior no resulta caprichoso o inconsulto, pues el mismo Alto Tribunal Constitucional, a través de Sentencia T-303 de 2018, consideró lo siguiente:

«... La Sala considera, en síntesis, que una lectura armónica de las sentencias C-465 de 2008 y C-734 de 2008, a la luz de lo dispuesto en los artículos 363 y 371 del C.S.T., permite concluir que la oponibilidad del fuero sindical frente al empleador exige que este tenga

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

Nótese entonces como, según la Corte Constitucional, la finalidad de las anteriores normas es evitar que el empleador, consciente de la calidad de aforado del empleado, decida unilateralmente ponerle fin a la relación laboral; empero, si aquel no fue notificado de la designación del trabajador como miembro de la junta directiva del sindicato y por ende desconoce la protección especial que le asiste, no es aplicable la sanción prevista por la Ley, la cual no es otra que el reintegro del empleado y la realización de las respectivas erogaciones. De esta forma el fallo malmirado, desde un punto de vista objetivo, no transgrede el criterio de la Corte Constitucional.

En tal virtud, como no se advierte la configuración de un yerro que amerite la excepcional

intervención del juez de tutela, la Sala no tiene salida diferente a la de confirmar el fallo impugnado.

En mérito de lo expuesto, la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN PENAL, Sala Primera de Decisión de Tutelas, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E:

1. Confirmar el fallo impugnado.
2. Remitir las diligencias a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y cúmplase

JOSÉ FRANCISCO ACUÑA VIZCAYA

EUGENIO FERNÁNDEZ CARLIER

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria

- 1 Ver folio 2 del cuaderno de primera instancia.
- 2 Ver folio 41 del cuaderno de primera instancia.
- 3 Vigente desde el 30 de noviembre de 2017.
- 4 Fallos C-590/05 y T-332/06.
- 5 Fallos C-590/05 y T-332/06.

