



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

**PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL
(ACCIÓN DE REINTEGRO)**

SENTENCIA 101

Santiago de Cali, doce (12) de mayo de 2025

Proceso	Especial de fuero sindical. Acción de reintegro
CUI	760013105011202400109-01
Demandante	SANDRA MARCELA BUSTOS AVENDAÑO
Demandados	BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA COLOMBIA S.A. "BBVA COLOMBIA"
Trámite	Apelación de sentencia
Decisión	Revoca
M. Ponente	Álvaro Muñiz Afanador

La Sala Tercera de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados Carolina Montoya Londoño, Carlos Alberto Oliver Galé y Álvaro Muñiz Afanador, quien actúa como ponente proceden a decidir el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia 092 del 21 de abril de 2025, proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali.

I. ANTECEDENTES

Sandra Marcela Bustos Avendaño pretende que se declare ineficaz el despido realizado por el Banco BBVA Colombia SA, debido a que desconoció el amparo de garantía foral de que gozaba, por haber sido miembro de la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores del BBVA Colombia, en adelante SintraBBVA, en el cargo de secretaria suplente; en consecuencia, solicita que se ordene su reintegro como asesor integral de servicios, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social integral dejados de percibir desde el 8 de febrero de 2024, las que se deben reconocer debidamente indexada y las costas.

Lo anterior, por cuanto prestó sus servicios a la entidad crediticia BBVA desde el 21 de julio de 2015 hasta el 8 de febrero de 2024, cuando fue despedida sin tenerse en cuenta que se encontraba amparada por fuero sindical, debido a que era miembro activo y principal de la junta directiva de SintraBBVA, cargo que ejercía desde el 8 de noviembre de 2022, y cuya notificación se ejecutó el día 15 de noviembre de 2022, tanto al empleador como el inspector de trabajo, momento a partir del cual la entidad crediticia BBVA le concedió permisos mensuales, para ejercer sus funciones sindicales.

El demandado BBVA Colombia SA manifestó en su defensa que no fue notificado sobre el nombramiento de la actora a la Junta Seccional Cali de SintraBBVA, debido a que esta notificación se hizo a través del correo ines.gonzalez@bbva.com, el cual no era el destinado para las notificaciones judiciales, por cuanto la funcionaria que hacía uso del correo antes indicado se desvinculó del Banco BBVA el 12 de septiembre de 2022, fecha ésta en la que se dio de baja a este correo, generando rebotes del mensaje al remitente. Afirma que, esta desvinculación se dio a conocer al sindicato e informando que debía dirigirse al correo notifica.co@bbva.com, cualquier información a partir de ese momento, correo al que el sindicato acuso recibido.

Manifestó además, que acerca de la fecha en que se pretende alegar la notificación de los cambios de la junta directiva, esta información fue remitida a mariapaula.fuentes@bbva.com, quien es la encargada del área de relaciones laborales, sin saber porque en esa oportunidad se decidió remitirlo a una persona diferente.

Afirma que, los permisos otorgados a la actora no se dieron como persona vinculada a la junta directiva del sindicato, sino en calidad de afiliada a SintraBBVA; debido a que el Banco BBVA solo conoció que la actora hacía parte de la junta directiva el 9 de febrero de 2024, cuando ésta ya no tenía vínculo laboral.

Culmina diciendo que, por esta razón fue que la entidad crediticia BBVA, procedió a su desvinculación, por cuanto no era necesario

solicitar permiso para su despido, por el desconocimiento que se tenía de ser miembro de la junta directiva SintraBBVA, en calidad de secretaria suplente, despido que se materializó el 8 de febrero de 2024.

II. TRÁMITE Y DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La Juez Once Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia 092 proferida el 21 de abril de 2025, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación propuesta por el Banco BBVA Colombia, a quien absolvió de las pretensiones formuladas en su contra por Sandra Bustos Avendaño, última a quien condenó en costas.

Señaló que no era motivo de discusión que Sandra Marcela Bustos Avendaño estuvo laboralmente vinculada con BBVA Colombia desde el 21 de julio de 2015 hasta el 8 de febrero de 2024, relación que terminó por decisión unilateral de la empresa, por lo que se reconoció la indemnización por despido sin justa causa.

En lo que respecta a la situación de aforada de la demandante, manifestó que esta hace parte del sindicato SintraBBVA¹, quien fue elegida a través del acta del 8 de noviembre de 2022 para que fungiera como secretaria suplente, hasta el año 2024, elección que fue comunicada al Ministerio de Trabajo el 14 de noviembre de 2022 siguiente², y a la demandada al correo ines.gonzalez@bbva.com, situación que llevaría a concluir que la actora se encontraba aforada; pero, la empresa demostró que no recibió esta comunicación, al remitirse la información a una persona desvinculada de la empresa, situación que se comunicó oportunamente a la organización sindical, lo que impidió la oponibilidad de este acto y por tanto los efectos que este genera.

Indicó, que no se puede entender que el otorgamiento de los permisos por si solos describe que la empresa tuviera conocimiento de la calidad de aforada de la demandante, dado que, en ninguno de los correos se exterioriza que este es exclusivo para personas que integran

¹ F 100 PDF 02 CJ

² F- 71 y 72 PDF 02 CJ

la junta directiva de SintraBBVA. Mismo sentir que, se puede entender frente el presente proceso, debido a que la empresa no reconoció que antes del despido conociera de la conformación de la actora a la junta directiva del sindicato.

III. RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada judicial de la demandante presentó recurso de apelación, argumentando que se demostró que los permisos otorgados a la actora fueron en calidad de parte de la junta directiva de la dirección de Cali, más no como afiliada a la organización sindical.

Por otra parte, señaló que las normas constitucionales señalan el principio de *indubio pro operario* y de favorabilidad, en el entendido que cuando se niegan los derechos a trabajadores deben ser con argumentos contundentes.

Así mismo, dijo que era erróneo concluir que con la demanda que cursa en el Juzgado Séptimo Laboral de Cali, la empresa tuvo conocimiento del fuero sindical solo en ese momento, pues era un hecho conocido por la empresa por el otorgamiento de permisos.

Termina su intervención señalando, que la comunicación que debe darse al empleador sobre la conformación que ampara el fuero, debe hacerse por escrito situación que lleva a concluir que la empresa estaba debidamente informada sobre dicha situación, ante la existencia de permisos.

IV. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

La competencia de esta Corporación se limita al punto que fue objeto de apelación por la parte demandada, en aplicación del principio de consonancia consagrado en el art. 66A del CPTSS.

V. CONSIDERACIONES DE LA SALA

Del fuero sindical

El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 405, define al fuero sindical como la garantía de la 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 en la sentencia CC C593 de 1993 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 [...]”.

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

Los artículos 1° y 2° del convenio 98, ratificado por la Ley 27 de 1976, establecen el derecho de los trabajadores a gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación que pueda menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; en consecuencia, deberá proscribirse todo acto que tenga por objeto condicionar el empleo o la permanencia en el de los trabajadores a la no afiliación a organizaciones sindicales, o los despidos o perjuicios causados en razón de la afiliación sindical o de la participación en actividades propias de los sindicatos, ya sea durante el servicio o fuera del mismo.

De la definición de fuero sindical, se desprenden diversos tipos de pretensiones a saber: para el trabajador la de reintegro, en caso de ser despedido y la de reinstalación, y para el empleador goza de la posibilidad de pedir autorización para despedir en el caso de existir una justa causa para despedir; y la de trasladar o reinstalar.

En la acción de reintegro instaurada por el trabajador, el juez después de verificado el fuero debe entrar a constatar únicamente si el empleador acudió al permiso judicial para despedir, puntos a agotar que han sido acogidos por la Corte Constitucional en sentencia T-029 de 2004, advirtiendo que los jueces que omitan pronunciarse sobre la legalidad del despido o de la desmejora de

un trabajador aforado, podría incurrir en una vía de hecho, advirtiéndole la importancia de cada uno así:

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

En esa medida, el desconocimiento del objeto de cada uno de los procedimientos implica una vulneración del derecho al debido proceso. En efecto, conforme lo establece el artículo 29 de la Constitución, “[n]adie podrá ser juzgado sino ... con observancia de las formalidades propias de cada juicio” Así, si en la sentencia que finaliza el procedimiento especial de acción de reintegro, el juez se pronuncia acerca de la legalidad del despido o el retiro del servicio, se produce un desfase entre la decisión adoptada y el procedimiento surtido. Un ejemplo de dicha situación se ve claramente cuando el trabajador, a pesar de creerlo, no está realmente cobijado por el fuero sindical, pero ha sido despedido de manera ilegal. Si el juez se pronuncia acerca de la legalidad del despido en la acción de reintegro, estaría profiriendo una decisión que puede desmejorar la situación procesal del demandante, en la medida en que el demandado puede alegar la existencia de una cosa juzgada cuando intente nuevamente la demanda para obtener un pronunciamiento sobre la ilegalidad del despido. En ese caso, el procedimiento mediante el cual se debe establecer la ilegalidad del despido o del retiro no es el procedimiento especial y expedito de diez (10) días de la acción de reintegro, sino un proceso ordinario laboral o, en otros casos, una acción ante la jurisdicción contencioso administrativa.

Cada proceso supone el seguimiento de una serie de etapas y la existencia de un conjunto de garantías y facultades procesales determinadas y estructuradas de manera razonable, para cumplir un determinado objetivo.”

Así las cosas, lo primero que debe entrar a verificar la Sala es si la demandante disfrutaba del fuero sindical, conforme lo estipula el artículo 406 del Código Sustantivo de Trabajo, quien protege a los trabajadores particulares como a los servidores públicos en los siguientes casos: los fundadores del sindicato; los trabajadores que con anterioridad a la inscripción de la organización sindical en el registro sindical se hayan adherido a ésta; los miembros de la junta directiva, 5 principales y 5 suplentes; y dos miembros pertenecientes a la comisión estatutaria de reclamos.

Además, la organización sindical puede constituir una Subdirectiva seccional, y los miembros de la junta directiva gozan del fuero como directivos

y también los 5 principales y 5 suplentes, quienes gozan del fuero sindical por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

En lo que concierne al conocimiento del empleador, el parágrafo 2 del artículo 406 del C.S.T, modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, señala que 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 o con la copia de la comunicación al empleador.

A su vez el artículo 371 del CST señala:

Artículo 371. Cambios en la junta directiva

Cualquier cambio, total o parcial, en la Junta Directiva de un sindicato debe ser comunicado en los mismos términos indicados en el artículo 363. Mientras no se llene este requisito el cambio no surte ningún efecto.

Artículo 363. Notificación

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 el 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).

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 en concreto:

Descendiendo al caso que nos ocupa, se constata que a través de oficio del 15 de noviembre de 2022, el presidente de la Junta Directiva de SintraBBVA para la seccional de Cali, informó al Ministerio de Trabajo³ sobre la elección de Sandra Marcela Bustos Avendaño como secretaria suplente en la reunión adelantada el 8 de ese mes y año⁴, situación por la que el ente el 17 de noviembre de 2022, informó a la empresa sobre el depósito de las modificaciones a la junta directiva del sindicato⁵; situación que lleva a concluir que no hay duda que el garante de los trabajadores recibió la información y surtió los trámites correspondientes para el registro.

En cuando a la comunicación al empleador, se constata que se hizo lo propio para con la empresa el 14 de noviembre de 2022, remitiendo la información de y para las siguientes cuentas de correo:

Elección Vacante SINTRABBVA 2022-2024
SINTRABBVA CALI <sintrabbvacali@hotmail.com>
Lun 14/11/2022 3:13 PM
Para: ines.gonzalez@bbva.com <ines.gonzalez@bbva.com>
CC: BELFORT ORDÓÑEZ DÍAZ <belfortordonez@hotmail.com>
 1 archivos adjuntos (137 KB)
Recurso Humano eleccion junta 2022.pdf;

³ F. 71 PDF 02 CJ
⁴ F. 73 PDF 02 CJ
⁵ F. 79 PDF 02 CJ

Este acompañado de una carta que da cuenta de la elección ya descrita⁶.

Sobre la notificación que recibió la empresa, se tiene que el correo electrónico corporativo ines.gonzalez@bbva.com, asignado a Inés Marcela González, fue bloqueado y dado de baja el 12 de septiembre de 2022⁷, como se constata en la certificación de mesa de soporte técnico del banco BBVA, situación que el mismo día fue informado a varias personas, indicando que las peticiones se resolverían a través de los correos jennymarcela.gomez@bbva.com o agustin.ramirez@bbva.com⁸; comunicado del que se exalta la respuesta de Luz Mary Castro quien manifestó recibir el mensaje y bajo su nombre registra «SINTRABBVA»⁹, y quien en otros correos su nombre es el que antecede al correo presidentebogotasintrabbva@gmail.com, persona que además los testigos escuchados dentro del trámite reconocieron como la representante de SintraBBVA para con la empresa, como se pasa a indicar.

De esta manera, se tiene que la anterior información es corroborada por Juanita Silva, como representante de BBVA, quien señaló que María Paula Fuentes es la encargada de gestionar todos los trámites vinculados con SintraBBVA, los que a su vez, son allegados por Luz Mary Castro Chica; además, que cuando se otorga un permiso, estos por ley no están limitados solo a los integrantes de la junta directiva, sino para todos los afiliados. Advirtió que, como la empresa no tuvo conocimiento sobre la integración de la actora a la junta directiva del sindicato, no fue posible activar en su favor el fuero sindical.

Por otra parte, Sandra Marcela Bustos Avendaño reconoció que las comunicaciones del sindicato con la empresa se hacían por intermedio de Luz Mary Castro Chica, pero que en el caso particular, la conformación de la Junta Directiva de la seccional Cali de SintraBBVA se informó a la empresa a través de Inés González, situación que coincide con lo manifestado por Belfort Ordoñez Díaz, como representante del sindicato, quien advirtió que a la última se remitía eventualmente información de la organización, por lo que

⁶ F. 78 PDF 02 CJ

⁷ F. 92 PDF 02 CJ

⁸ F. 94 PDF 18 CJ

⁹ F. 95 PDF 18 CJ

procedieron a notificarle sobre el cambio de la junta directiva, sin que el correo remitido rebotara, dado que ellos como seccional no conocían la desvinculación de la funcionaria del banco. En lo que corresponde a los permisos, indicó que con la empresa se tiene acordado que estos se conceden a cualquier afiliado.

También se escuchó las declaraciones de Agustín Ramírez Cuervo, María Paula Fuentes y Ingrid Lorena Pardo Carrillo, frente quienes se propuso la tacha de sospecha, la que coincide la Sala con el *a quo* en cuanto a no tener vocación de prosperar, pues a pesar de ser trabajadores de la empresa, no se aprecia en sus dichos intención de beneficiar a ésta, dado que coinciden entre ellos en sus dichos y los expuestos por los ya indicados.

El testimonio rendido, por el señor Agustín Ramírez Cuervo, en calidad de gerente de recurso humanos, dijo que, todo lo relacionado con el sindicato se hace por intermedio de Luz Mary Castro Chica y Rubén Darío Cano Roldan, razón por la que, ellos son los que informan sobre el cambio de junta directiva, permisos, peticiones y demás; por lo que, para cuando Inés González se desvinculó de la empresa, esto fue informado a la organización sindical a través de sus representantes. De los permisos, dijo que se otorgaban sin entrar a confrontar si el trabajador es parte de la junta directiva, dado que así fue acordado con la agrupación de trabajadores dentro del principio de libertad sindical.

La señora María Paula Fuentes Figueroa, es la encargada de las novedades de los sindicatos, entre ellas, la modificación de la junta directiva y permisos, diciendo que la representante ante el banco es Luz Mary Castro Chica, con quien se comunican a través del correo institucional y personal; quien coincidió con el testigo anterior, que la desvinculación de Inés Gonzales fue informada al sindicato, situación en la que concordó Ingrid Lorena Pardo Carrillo, quien tuvo conocimiento de los hechos por los correos que daba constancia de ello.

En este orden de ideas, lo afirmado por la funcionaria Juanita Silva, en calidad de representante de BBVA, cuando manifiesta en su interrogatorio de parte, en relación con los otorgamientos de los permisos, que estos por ley no

están limitados solo a los integrantes de la junta directiva, sino para todos los afiliados, pues le asiste razón en esto; pero para este caso en particular de desvincular una persona que histórica y sistemáticamente le otorgaban permisos sindicales desde el año 2022 mes a mes hasta el día de su desvinculación, tal como quedó demostrado en los documentos aportados por la parte demandante, la entidad crediticia demandada ha debido indagar con la representante ante el banco Luz Mary Castro Chica, quien tenía la facultad de recibir y tramitar todo lo relacionado con los sindicatos que hacen parte del BBVA, porque así lo expresaron cada uno de los intervinientes en los respectivos testimonios recibidos a interior de audiencia del debate probatorio, para informar a las oficinas de Recursos Humanos y Relaciones Laborales todo lo referente a cada una de las personas que hacen parte de los sindicatos.

Pero ahondando aún más en razones el margen de duda, que se evidencia en este despido de la actora, tiene que ver con el recibido de la comunicación del correo que el banco niega que dicha notificación a través de correo electrónico la haya recibido, por cuanto la funcionaria encargada había sido desvinculada y el correo rebotó, situación que le había sido puesta al sindicato de manera oportuna; pero, lo cierto es que el señor Belfort representante de SintraBBVA, desvirtuó lo afirmado por cada uno de los intervinientes del banco BBVA e indicó que el correo no le rebotó de manera inmediata, lo que lo llevó a presumir el correcto recibido de la información por parte de la empresa, y aunque se aporta un pantallazo de un mensaje por parte de la demandada cuando se trataba de enviar información al correo de la exfuncionaria, en la que indicaba «no se ha encontrado la dirección», debe de tenerse en cuenta que esta data del 7 de marzo de 2024¹⁰, más no de la época de los hechos, noviembre de 2022, cuando el sindicato aseguró enviar la información sin novedad.

La lógica y reglas de la experiencia, enseñan que le correspondía a la empresa demostrar, no solo que informó de la desvinculación de la funcionaria encargada de recibir los correos electrónicos, la que hizo debidamente ante los representantes de nivel central de la organización, sino, para el caso específico, también demostrar que en efecto quienes trataban de enviar información al

¹⁰ F. 11 PDF 18 CJ

correo deshabilitado les rebotaba, lo que se evidenció no fue demostrado para la fecha de noviembre de 2022.

Ahora bien, dentro del plenario se encuentran que la empresa durante más de un año otorgó a la trabajadora permisos sindicales, los que en los archivos adjuntos a las peticiones de permisos, en el encabezado indica que se piden para los miembros de la Junta Directiva Seccional Cali¹¹, lo que se constata por lo menos para los meses de diciembre de 2022; enero, mayo, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2023; situación que debió explorar la empresa antes de proceder al despido conocido, de la existencia de un indicio de vinculación especial que la demandante tenía para con la organización sindical.

De este trámite, el banco aseguró que no se verifica la calidad en que se conceden los permisos, por el hecho que con el sindicato se tiene fijado que cualquier afiliado a la organización puede hacer uso de estos, situación que aunque es reconocida por el representa del sindicato, no es menos cierto que en el anexo del correo se indica de forma clara, precisa e inequívoca que el permiso pretendido es para miembros de la junta directiva del sindicato, por lo que, la premisa señalada en párrafo anterior junto a esta, le dio a conocer a la empresa la labor que desempeñaba la trabajadora dentro del sindicato.

Así, aunque la notificación de la Junta Directiva de la Seccional Cali del sindicato SintraBBVA no se hubiera realizado a través de la comunicación formal como lo exige la ley, lo cierto es que por lo menos durante ocho meses el sindicato solicitó permiso para la demandante como ser parte integrante del sindicato, los que a su vez, fueron reconocidos por el banco, hecho que lleva a entender sin lugar a duda que la empresa conocía, de la forma directa que la trabajadora tenía un vínculo con el sindicato que le permitía gozar el fuero sindical.

Con lo expuesto hasta acá, se acredita que la empresa tuvo conocimiento de que la demandante hacía parte de la Junta Directiva de la Seccional Cali, y por tanto, gozaba de fuero sindical, por lo que, era su carga demostrar que no

¹¹ F. 28 PDF 23 CJ

realizó un despido discriminatorio; ello es que hubiera solicitado judicialmente el levantamiento del fuero que amparaba a la trabajadora, situación que fue reconocido por la empresa no se realizó, dado que en su sentir esto no era necesaria, ante la falta de notificación de la integración de la trabajadora a la junta directiva, así por lo menos hubiera pedido a la organización sindical que le certificaran la calidad que la trabajadora tenía dentro de la misma.

Al entrarse a analizar la carta que puso fin a la relación laboral, se señala que la desvinculación se da sin justa causa, lo que da lugar a que se le reconociera la indemnización correspondiente, pero que, a efectos de precisar, el desempeño en la gestión a ella encomendada no había sido la esperada, lo que ha generado omisión en los objetivos trazados para su rol.

Y si bien, se ha reconocido la autonomía del empleador para terminar unilateralmente el contrato de su trabajador, también se ha sostenido que, de ninguna manera, las potestades ordinarias y legales conferidas al empleador, como la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo, pueden ejercerse con el propósito de menoscabar la garantía foral con la que contaba la demandante.

Aunque se advierte que el desempeño no ha sido el esperado, esto es una situación que la empresa no se esforzó en esclarecer ni al momento de la desvinculación ni en el curso del proceso, por lo que, se debe tener que no existe causa, por lo menos justificada, que demuestra la causa por la que la actora debía ser despedida, más si se tiene en cuenta que la vinculación laboral es desde el mes de julio de 2015, en tanto, al no avizorarse que hubiere cometido falta alguna en el ejercicio de sus labores, hacen que la decisión empresarial sea probable que devenga de la sindicalización de la actora, la que tuvo lugar en el 2022, mismo año en que empezó a desempeñar el cargo de secretaria en la junta directiva, la que llevó al otorgamiento de permisos mensuales en calidad de miembro de la Junta Directiva del SintraBBVA en la seccional Cali.

A esta conclusión se llega, tras analizar todas las pruebas aportadas al proceso, lo que se evidencia de la existencia de claros indicios como el de presencia constante de la actora en el otorgamiento de permisos sindicales,

conlleva a sostener sin ánimo a equívocos que la entidad crediticia demandada, conocía que la actora hacía parte de la Junta Directiva del SintraBBVA, en calidad de secretaria suplente los cuales no podían ser pasados por alto deliberadamente como lo sostienen cada uno de los testigos de la parte demandada en sus declaraciones “ que nunca se enteraron que era parte de la junta del sindicato y que el correo rebotó”, pues el banco en calidad de empleador se encuentra en la obligación de salvaguardar el derecho de asociación, tal y como ya ha sido analizado por parte de esta Corporación, en la sentencia 069 del 23 de marzo de 2023, y reafirmada por el máximo órgano de la jurisdicción laboral con la sentencia CSJ STL6801-2023.

Así las cosas, es dable declarar la ineficacia del despido y como consecuencia de ello, ordenar el reintegro al mismo cargo que ocupaba la demandante o uno similar, junto con el pago de salarios desde la fecha del despido hasta que sea reintegrada, así como el pago de prestaciones sociales, y aportes al sistema de seguridad social en pensión, hasta que se produzca el restablecimiento de la actora a su puesto de trabajo.

Por lo explicado se revocará la sentencia de primer grado y se condenará a las costas que en este se causaron al extremo demandado; en esta sede corren a favor de la demandante, al salir próspero el recurso de apelación interpuesto, se incluirá como agencias en derecho la suma equivalente a medio de salario mínimo legal mensual vigente.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, Sala Primera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

Primero: REVOCAR en todas sus partes la sentencia 092 del 21 de abril de 2025 dictada por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali.

Segundo: DECLARAR que el despido realizado a Sandra Marcela Bustos Avendaño el 8 de febrero de 2024 es INEFICAZ, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

Tercero: CONDENAR al Banco BBVA Colombia a reintegrar a Sandra Marcela Bustos Avendaño al mismo cargo o a otro de igual o superior categoría, sin solución de continuidad con el pago de salarios prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de despido y hasta que se haga efectivo el reintegro, así como a realizar la respectiva afiliación y pago a la Seguridad Social Integral.

Cuarto: AUTORIZAR a al Banco BBVA a descontar de las condenas aquí impuestas lo que ya haya cancelado a Sandra Marcela Bustos Avendaño

Quinto: La parte vencida pagará las costas correspondientes a ambas instancias. Las que en lo relativo a agencias en derecho se tasan en medio salario mínimo legal mensual vigente.

Lo resuelto se notifica a las partes por EDICTO.

Magistrados,

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

(firma electrónica)
ÁLVARO MUÑIZ AFANADOR
Magistrado Ponente


CAROLINA MONTOYA LONDOÑO
Magistrada


CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado

Para consulta, acceso al expediente:
[FSI 76001310501120240010901](https://www.fsi.gov.co/consultas/76001310501120240010901)

Firmado Por:

Alvaro Muñiz Afanador

Magistrado

Sala 011 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **9a7f804627e9c4bdc3930f6327bc1ac9e83121b326a0f48f34d793d9a2086c5c**

Documento generado en 12/05/2025 12:24:14 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>