



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral

**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**

**Magistrado ponente**

**STL6801-2023**

**Radicado n.º 70798**

**Acta 21**

Bogotá, D.C., catorce (14) de junio de dos mil veintitrés (2023).

La Sala decide la acción de tutela que **BIMBO DE COLOMBIA S.A.** interpuso contra la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE CALI.**

## **I. ANTECEDENTES**

La sociedad convocante formula acción de tutela con el fin de obtener la protección de sus derechos fundamentales al debido proceso, acceso a la administración de justicia e igualdad, presuntamente vulnerados por la autoridad judicial accionada.

Del escrito de tutela y las pruebas aportadas, se extrae que Diego Fernando Valencia Chávez promovió proceso especial de fuero sindical–acción de reintegro contra la empresa Bimbo de Colombia S.A. para lograr la ineficacia de

su despido y, en consecuencia, se ordenara su reubicación al cargo que desempeñaba, sin solución de continuidad, junto con el pago de las acreencias laborales adeudadas.

El conocimiento del asunto en primera instancia se asignó al Juez Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, autoridad que mediante sentencia de 6 de febrero de 2020 desestimó las pretensiones de la demanda.

Contra la anterior decisión, el actor interpuso recurso de apelación y, a través de fallo de 23 de marzo de 2023, la Sala Laboral del Tribunal Superior de la misma ciudad la revocó y, en su lugar, ordenó su reintegro al cargo que desempeñaba, sin solución de continuidad, e impuso el pago de salarios y prestaciones sociales derivadas y aportes a seguridad social en pensión.

Para el efecto, el Tribunal consideró que si bien no se acreditó que el cambio parcial de la Junta Subdirectiva del Sindicato de la Industria Panificadora de Colombia – SINALTRABIMBO -Seccional Cali -en la que Diego Fernando Valencia Chávez permaneció en el cargo de Secretario de Comunicación-, se le hubiese notificado a Bimbo de Colombia S.A., lo cierto era que existían indicios que permitían concluir que el despido obedeció a motivos discriminatorios.

En criterio de la empresa tutelante, la autoridad judicial accionada lesionó sus garantías superiores, toda vez que desconoció que el demandante durante la vigencia de la relación laboral no le notificó de su elección como miembro

de la Junta Subdirectiva de SINALTRABIMBO –Seccional Cali, pese a que así lo exigen el artículo 407 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con artículos 363 y 371 *ibidem*.

De acuerdo con lo anterior, pretende el amparo de sus derechos fundamentales y que, para su efectividad, se deje sin efecto el fallo que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali profirió el 23 de marzo de 2023 y, en su lugar, se ordene proferir una decisión de reemplazo en la que se tengan en cuenta las citadas disposiciones.

La empresa actora presentó la acción de tutela el 2 de junio de 2023, y mediante auto de 7 de igual mes y año, el suscrito magistrado ponente la admitió, corrió traslado a la autoridad judicial accionada y vinculó a las partes e intervinientes en el proceso censurado, con el fin de que ejercieran su derecho de defensa.

En el término conferido, el magistrado ponente de la decisión controvertida remitió copia digital del expediente.

Los demás guardaron silencio.

## **II. CONSIDERACIONES**

El artículo 86 de la Constitución Política consagra la acción de tutela como un mecanismo preferente para que toda persona reclame la protección inmediata de sus derechos fundamentales, siempre que estos sean lesionados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier

autoridad pública o de los particulares en los casos expresamente previstos por la ley.

El instrumento descrito no está consagrado como escenario para que los ciudadanos controviertan las decisiones válidamente adoptadas por los jueces en ejercicio de sus funciones, pues estas se presumen compatibles con el ordenamiento jurídico, así como amparadas por los principios de autonomía, independencia y cosa juzgada que rigen la actividad judicial.

Sin embargo, cuando se verifica que una providencia judicial es opuesta a los fines esenciales del Estado Social de Derecho, caprichosa, arbitraria, abiertamente irracional o contraria a los derechos fundamentales de una persona, la acción de tutela es procedente para lograr el restablecimiento del carácter vinculante de la prerrogativa lesionada.

De ese modo, no es procedente acudir a la acción constitucional para plantear discrepancias de criterio con las interpretaciones normativas o las valoraciones probatorias que hacen los jueces naturales, dado que el procedimiento sumario no está concebido para que el juez de tutela imponga sus propias reflexiones sobre la manera en que los procesos ordinarios deben resolverse.

En esta oportunidad, la empresa actora acudió a la acción de tutela con el fin de que se deje sin efecto el fallo que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali profirió el 23 de marzo de 2023, por medio del cual revocó la decisión

de primer grado y, en su lugar, le ordenó reintegrar a Diego Fernando Valencia Chávez, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social en pensión adeudados. Por tanto, la Sala procederá a analizarlo para verificar si de este se extrae la vulneración alegada.

En esa dirección, se tiene que el Tribunal accionado señaló que el problema jurídico a resolver se contraía a determinar si Diego Fernando Valencia Chávez estaba protegido bajo la garantía de fuero sindical dada su calidad de miembro de la Junta Subdirectiva de SINALTRABIMBO – Seccional Cali y, por tanto, si era procedente su reintegro en las mismas condiciones laborales que tenía al momento del despido.

Al respecto, señaló el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo define el fuero sindical como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo.

Igualmente, refirió que los artículos 1.º y 2.º del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia por medio de la Ley 27 de 1976, establecen el derecho de los trabajadores a gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación que pueda menoscabar la libertad sindical en relación con el empleo, de ahí que se proscriba cualquier conducta que tenga por objeto condicionar el empleo o la permanencia en

él de los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales o fomentar los despidos 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.

Asimismo, indicó que del fuero sindical se derivan dos pretensiones, a saber: (i) la primera, la de reintegro por parte del trabajador en el caso de ser despedido, y (ii) la segunda, la de levantamiento de fuero sindical, a efectos de que el empleador pueda pedir autorización para despedir a un trabajador amparado por dicha garantía, cuando exista una justa causa para ello.

En ese orden, afirmó que en la acción de reintegro, el juez tras verificar la existencia del fuero sindical, solo debe constatar si el empleador solicitó el permiso para despedir. En apoyo, citó la sentencia CC T-029 de 2004.

Bajo ese contexto, manifestó que en el proceso no fue objeto de controversia que el demandante estuvo vinculado a la empresa Bimbo de Colombia S.A., mediante un contrato de trabajo a término indefinido del 8 de septiembre de 2014 al 4 de diciembre de 2018, lapso en cual se desempeñó como vendedor y su último salario correspondió a \$1.055.440.

Refirió que, de los medios de prueba allegados al expediente, advertía la existencia de la organización sindical SINALTRABIMBO, cuya junta subdirectiva en la seccional de Cali, desde el 17 de octubre de 2017 estaba conformada por las siguientes personas:

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

CERTIFICA

Que revisada la base de datos de Archivo Sindical, aparece inscrita y vigente la Organización Sindical denominada **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE BIMBO "SINALTRABIMBO"**, de Primer Grado y de Industria, con Registro de Inscripción número 03 del 20 de junio de 2011, con domicilio en Facatativá, departamento de Cundinamarca.

Que la última Junta Directiva **SUBDIRECTIVA SECC CALI** de la citada Organización Sindical que se encuentra en el expediente, es la **DEPOSITADA** a las 02:00 p.m., mediante **CONSTANCIA DE DEPÓSITO** número 2017001959 del 17 de octubre de 2017, proferida por Leydy Johana Londoño Ramos, inspectora de trabajo de la Dirección Territorial del Valle del Cauca, la cual se encuentra conformada así:

MAXIMILIANO MINA BRAND  
JOHAN ANDRES BARONA RAMIREZ  
ALEX HERNAN PANTOJA SOLORZANO  
JEIVER ANTONIO RODRIGUEZ BURITICA  
WILLIAM DEL RIO AGUDELO  
**DIEGO FERNANDO VALENCIA CHAVEZ**  
DIEGO FERNANDO BLANDO NIETO  
OSWALD ANDRES PIZARRO OLAYA  
MAYBER DIAZ PAJA  
NESTOR DARIO SANTIAGO RUIZ

PRESIDENTE  
VICEPRESIDENTE  
SECRETARIO  
TESORERO  
FISCAL  
**SECRET. DE COMUNICACIÓN Y**  
SECRET. EDUCACION Y DEPORTE  
SECRETARIO ORGANIZACIÓN  
SEC. DE JUVENTUD Y MUJER  
SEC DE RELACIONES LABORALES

Se expide en Bogotá D.C., a los diecinueve (19) días Del mes de diciembre dos mil dieciocho (2018).

Asimismo, precisó que también se acreditó que por medio de oficio n.º 11EE2018717600100025136 de 26 de noviembre de 2018, se le notificó al Ministerio de Trabajo el cambio parcial de la Junta Subdirectiva –Seccional Cali, en la que Diego Fernando Valencia Chávez permanecía en el cargo de Secretario de Comunicación de dicho órgano.

Luego, señaló que en el interrogatorio de parte que absolvió, el demandante indicó que desconocía que debía notificar a su empleador de su nombramiento en el referido cargo.

Igualmente, adujo que a través de misivas de 29 de noviembre y 4 de diciembre de 2018, el actor, en calidad de Secretario de Comunicación, informó al representante legal de la empresa demandada sobre las *malas prácticas y trato discriminatorio* de algunos supervisores respecto de algunos trabajadores.

Así, luego de aludir a todas las pruebas recaudadas, indicó que si bien el cambio parcial de la Junta Subdirectiva de Sinaltrabimbo–Seccional Cali se radicó en el Ministerio de Trabajo el 26 de noviembre de 2018, lo cierto era que no obraba prueba documental alguna que acreditara la fecha en que dicha decisión se le notificó al empleador demandado.

No obstante, consideró que:

[...] La documental aportada al expediente, da cuenta que a pesar de no reposar la constancia de notificación al empleador demandado del cambio de la Junta Directiva de la Seccional Cali, la accionada si tenía conocimiento de que el actor hacía parte de la Junta Directiva del sindicato, pues el actor, en su condición de Secretario de Comunicación de la organización, en escrito recibido por la demandada el día 29 de noviembre de 2018, elevó solicitud de discriminación al personal temporal, practicantes y personal en contrato por agencia en la región de occidente, por no permitir asistir a los trabajadores junto con su familia al evento de la empresa de fin de año, aquí viene dándose la conexión temporal, pues, a los pocos días se produce el despido.

Queja que fue reiterada por el actor, como secretario de comunicación del sindicato “SINALTRABIMBO”, en escrito del 4/12/2018, misma fecha en que la demandada, terminó el contrato del demandante sin justa causa, **siendo este un indicio de un trato discriminatorio, que vulnera los derechos fundamentales del actor, en especial el fuero sindical del que gozaba.**

**Nótese que existe una cercanía entre la fecha en que el actor firma una comunicación como miembro del sindicato ejerciendo funciones sindicales y la respuesta o represalia de la empresa, lo que denota que si se conocía de la condición de miembro de la junta directiva del sindicato** (Resaltado de la Sala).

En ese sentido, refirió que la OIT en la Recomendación núm. 143, sugirió que entre las medidas que garantizan una protección eficaz de los representantes de los trabajadores, se podía incluir la de imponer al empleador, cuando se

alegue que el despido de un representante de los trabajadores o cualquier cambio desfavorable en sus condiciones de empleo tiene un carácter discriminatorio, la obligación de probar que dicho acto estaba justificado.

Destacó que tanto la Comisión de Expertos como el Comité de Libertad Sindical consideran que la inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación es una medida importante para asegurar una protección eficaz contra la discriminación en materia de empleo y ocupación, tal como lo establecen los convenios de la OIT relativos a la igualdad y la libertad sindical.

De ese modo, concluyó que con las pruebas documentales aportadas se acreditaban los principales indicios para concluir que la decisión de desvincular al demandante fue discriminatoria, en razón a una conducta antisindical, pues la terminación del vínculo laboral se dio sin justa causa por parte del empleador y seguido de distintos comunicados dirigidos por el demandante en su condición de Secretario de Comunicación del sindicato SINALTRABIMBO, sin que la demandada demostrara que el despido hubiese tenido una motivación razonable y susceptible de inscribirse dentro del margen de la libertad de empresa, como lo sería la finalidad de flexibilizar las relaciones de trabajo para responder a la economía de mercado.

Sobre este último aspecto, resaltó que si bien la jurisprudencia ha reconocido la autonomía del empleador

para terminar unilateralmente el contrato de su trabajador, también ha señalado que, de ninguna manera, las potestades ordinarias y legales que se le han conferido, como la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo, puedan ejercerse con el propósito de menoscabar la garantía foral con la que cuenta un trabajador.

En consecuencia, declaró la ineficacia del despido de 4 de diciembre de 2018, ordenó el reintegro del demandante al cargo que desempeñaba, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social en pensión dejados de cancelar.

Así, al analizar la decisión censurada, la Sala considera que no es arbitraria o caprichosa, ni puede considerarse lesiva de las garantías superiores invocadas, toda vez que el Colegiado de instancia apreció las pruebas conforme a la sana crítica y la fundamentó con argumentos razonables que no pueden considerarse contrarios al ordenamiento jurídico, al margen de si se comparten o no.

Lo anterior, toda vez que al valorar las pruebas aportadas, el Tribunal halló acreditados indicios certeros y contundentes que permitían establecer que el despido del actor obedeció a razones discriminatorias, particularmente porque su desvinculación ocurrió una vez aquel, justamente en su calidad de Secretario de Comunicaciones de la organización sindical -cargo que ocupaba desde el año 2017-, informó a Bimbo de Colombia S.A. el trato discriminatorio

de algunos supervisores respecto de ciertos trabajadores, ante lo cual decidió como acto de represalia el despido.

Así, para la Sala es dable que, en esas circunstancias acreditadas en el proceso, el Tribunal concluyera que a la empresa le correspondía demostrar que el despido tuvo una motivación razonable y no discriminatoria como lo evidenciaban los elementos de convicción.

Sobre este particular, recuérdese que tanto la Comisión de Expertos como el Comité de Libertad Sindical, en aras de salvaguardar las disposiciones contenidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la libertad sindical (Convenios 87 y 98), recomiendan que los jueces deban invertir la carga probatoria en casos de despidos que tengan supuestos indicativos de discriminación.

Por ejemplo, el último organismo ha considerado que *«cuando se alega que el despido de un representante de los trabajadores o la modificación en su detrimento de las condiciones de empleo fuesen discriminatorios, se adopten disposiciones que impongan al empleador la obligación de probar que su acto estaba justificado»*<sup>1</sup>.

Así mismo, ha señalado que:

Además de los mecanismos de protección preventiva contra actos de discriminación antisindical (como por ejemplo, la obtención de una autorización previa de la inspección del

---

<sup>1</sup> Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, sexta edición (2018), OIT, Ginebra, párr. 1154.

trabajo antes de proceder al despido de un dirigente sindical), otra forma de garantizar una protección eficaz podría consistir en obligar a los empleadores a aportar la prueba de que su decisión de despedir a un trabajador no está vinculada a las actividades sindicales del mismo<sup>2</sup>.

En el anterior contexto, es evidente que la decisión del Tribunal no está desprovista de fundamento razonable y objetivo, antes bien, va en línea con las orientaciones que sobre este particular han brindado los órganos expertos y de control de la OIT, los cuales, como lo tiene asentado esta Sala, gozan de autoridad, reconocimiento y aceptación general, no solo por su competencia técnica, composición, independencia y calidad de sus razonamientos, sino porque a dichas organizaciones les fue confiada por los mandantes de la OIT la labor de supervisión del cumplimiento de los convenios por parte de los estados miembros, de modo que pueden ser utilizados en el razonamiento judicial, como lo hizo el Tribunal (CSJ SL1947-2021).

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 C-465-2008 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).

---

<sup>2</sup> *Ib.* párrafo 1155.

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.

Y en todo caso téngase presente que, en este asunto, el Tribunal no solo advirtió acreditado que el 26 de noviembre de 2018 SINALTRABIMBO depositó ante el Ministerio del Trabajo la modificación de la junta subdirectiva de la seccional de Cali en la que el demandante permaneció en el cargo de Secretario de Comunicaciones, sino que, se reitera, existían indicios creíbles de que la empresa sí conocía efectivamente el cargo directivo que aquel desempeñaba en el sindicato y la actividad sindical que ejerció para defender a los trabajadores, lo que a la vista del Tribunal conllevó su despido y esto era un supuesto indicativo de discriminación que la empresa no desvirtuó en el proceso.

Por tanto, a juicio de la Corte, en este caso no se estructuró ninguno de los presupuestos que excepcionalmente avalan la intervención del juez de tutela en la órbita del juez ordinario, pues este ejerció adecuadamente y, en el marco de su autonomía, la labor de administrar justicia y no incurrió en desatinos que pueden considerarse contrarios a las garantías invocadas.

Por consiguiente, se negará el amparo pretendido.

### III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

#### RESUELVE:

**PRIMERO: Negar** el amparo constitucional invocado.

**SEGUNDO: Notificar** a los interesados en la forma prevista en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

**TERCERO: Remitir** el expediente a la Corte Constitucional, para la eventual revisión del fallo pronunciado, si este no fuere impugnado.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.

**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**  
Presidente (E) de la Sala

**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

Con ausencia justificada

**FERNANDO CASTILLO CADENA**

**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**

**CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA**

**OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR**

**MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO**

Con ausencia justificada