



República de Colombia
Tribunal Superior de Distrito Judicial de Yopal
Secretaría General

Yopal, miércoles 14 de julio de 2021

EDICTO

El suscrito secretario del Tribunal Superior – Distrito Judicial de Yopal

HACE SABER:

Que el **lunes 12 de julio de 2021**, este Tribunal profirió decisión dentro del proceso de **Fuero sindical** adelantado por **Luz Mireya Patiño Salcedo** en contra de **Empresa de Acueducto –Alcantarillado y Aseo de Yopal** radicado con el número 85001-3105002-2021-00099-01 con ponencia de la Dra. Gloria Esperanza Malaver de Bonilla.

Para notificar legalmente a las partes del contenido de la anterior sentencia, se fija el presente **edicto** en lugar público de la Secretaría del Tribunal por el término de tres (3) días, hoy miércoles 14 de julio de 2021 siendo las siete de la mañana (7:00 a.m.), los cuales vencen el día viernes 16 de julio de 2021 a las cinco de la tarde (5:00 p.m.).

Anexo providencia en 15 folios.

Cordialmente,

CÉSAR ARMANDO RAMÍREZ LÓPEZ
SECRETARIO



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
Tribunal Superior Distrito Judicial de Yopal
Sala Única de Decisión

Yopal, doce (12) de julio dos mil veintiuno (2021)

APELACIÓN SENTENCIA

Proceso: Especial de Fuero Sindical

Parte demandante: Luz Mireya Patiño Salcedo

Parte demandada: Empresa de Acueducto – Alcantarillado y Aseo de Yopal

Radicación: 85001-31-05-002-2021-00099-01

M.P.: GLORIA ESPERANZA MALAVER DE BONILLA

Discutido y aprobado mediante acta No. 46 del 12 de julio de dos mil veintiuno (2021).

1. ASUNTO

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la demandante y el Sindicato vinculado, contra la sentencia proferida el 30 de junio de 2021, por el Juzgado 2º Laboral del Circuito de Yopal, a través de la cual negó las pretensiones de la demanda.

2. ACTUACIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

2.1. DEMANDA Y REFORMA – PRETENSIONES

La ciudadana Luz Mireya Patiño Salcedo, formuló demanda especial de fuero sindical, a través de la cual solicitó su reinstalación y/o traslado al cargo de Profesional de la Planta de Tratamiento de Agua Potable (PTAP) de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal¹ que venía desempeñando hasta el 19 de marzo de 2021.

Requirió se declare que el traslado ordenado por la EAAAY, causó desmejoras de carácter funcional y cambio de lugar de prestación del servicio y, que tal determinación, se realizó sin previa autorización o permiso del Juez del trabajo, pese a encontrarse aforada.

2.2. HECHOS JURÌDICAMENTE RELEVANTES

- Se vinculó laboralmente a la empresa demandada, con contrato a término indefinido desde el 28 de diciembre de 2007, desempeñando funciones de profesional de la Planta de Tratamiento de Agua Potable.
- A partir del 19 de marzo de 2021, fue trasladada y/o reubicada como Profesional de la Oficina de Seguridad Industrial de la Dirección Técnica de

¹ En adelante EAAAY EICE E.S.P. o la demandada.

APELACIÓN SENTENCIA

Proceso: Especial de Fuero Sindical

Parte demandante: Luz Mireya Patiño Salcedo

Parte demandada: Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE

Radicación: 85001-31-05-002-2021-00099-01

la EAAAY EICE, ejerciendo las funciones propias del cargo, establecidas en la Resolución 0969 del 15 de julio de 2020, devengando un salario de \$6.368.211, encontrándose bajo continua subordinación de su empleador, sin que durante el tiempo de la prestación del servicio haya sido sujeto de sanciones disciplinarias.

- El 19 de marzo de 2021, la demandada le notificó la determinación administrativa de reubicación y/o traslado del cargo que venía ejerciendo como Profesional de la Planta de Tratamiento de Agua Potable, al cargo de Profesional de la Oficina de Seguridad Industrial de la Dirección Técnica de la EAAAY EICE, la cual, carece de fundamento y motivación.
- Mediante oficio del 24 de marzo de 2021, la actora solicitó a su empleador aclaración de la asignación de funciones sin que haya obtenido respuesta alguna.
- La demandante actualmente es la tesorera del Sindicato Nacional de Trabajadores Oficiales y de la Construcción de Colombia "SINTRAOFICOL" – Subdirectiva Yopal; al momento del traslado se encontraba amparada por la garantía foral por ser miembro principal de la junta directiva de la organización sindical, sin que su empleador haya solicitado autorización judicial para realizar el mencionado traslado.
- A la demandante se le desmejoraron sus condiciones de trabajo pues se cambió el lugar y la dependencia donde labora, así como el nivel jerárquico del directivo en la empresa de que depende su gestión, se modificaron las funciones y actividades laborales asignadas, asumiendo nuevas responsabilidades, las labores a desempeñar no han sido fijadas o determinadas en la nueva unidad, afectando sus garantías de permanencia y estabilidad en la empresa, se afectó su derecho de asociación sindical y porque se constituyó una vía de hecho que viola el derecho al debido proceso y defensa de la demandante.

2.3. ADMISIÓN Y CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA Y SU REFORMA

La demanda fue admitida el 01 de junio de 2021. La parte pasiva se opuso a las pretensiones y planteó como excepciones de mérito:

- (i) **PRESCRIPCIÓN:** la actora tuvo conocimiento de los hechos presuntamente constitutivos de vulneración a su fuero sindical desde el 23 de marzo de 2021, sin que a la fecha se hubiese reclamado de ninguna forma la supuesta desmejora de sus derechos. Desde la fecha de conocimiento de la reubicación ordenada (23/03/2021), hasta el (16/06/2021) han transcurrido 3 meses y 3 días, configurándose la prescripción.

APELACIÓN SENTENCIA

Proceso: Especial de Fuero Sindical

Parte demandante: Luz Mireya Patiño Salcedo

Parte demandada: Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE

Radicación: 85001-31-05-002-2021-00099-01

- (ii) **FALTA DE AGOTAMIENTO DE LA RECLAMACIÓN ADMINISTRATIVA:** La actora no ha acreditado el agotamiento de la reclamación previa de que trata el artículo 6º del CPT, pues en el escrito radicado a la empresa el 22 de abril de 2021, no presentó ninguna queja o reparo tendiente a que se estudiara la supuesta desmejora, como tampoco lo hizo en ningún otro oficio radicado en forma previa.
- (iii) **NO HABERSE VULNERADO LA PREVISIÓN LEGAL CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 405 DEL CST:** La demandante no fue trasladada de su lugar de trabajo a otra ciudad o establecimiento de la misma empresa, tan solo se dispuso su reubicación dentro de las mismas instalaciones, a un cargo en el cual se pretenden aprovechar todas sus capacidades y cualidades como trabajadora. La decisión adoptada, no se motivó en su calidad de aforada sindical y tampoco contraviene la previsión legal dispuesta en el artículo 405 del CST, que en ningún momento hace referencia a un límite o prohibición de reubicación, mucho menos cuando se pretende fortalecer y fomentar el desarrollo de nuevas habilidades de la trabajadora.
- (iv) **NO HABERSE DESMEJORADO LAS CONDICIONES LABORALES DE LA DEMANDANTE:** A la trabajadora no se le ha desmejorado sus condiciones laborales, pues no es cierto que se generó un cambio de lugar de prestación de servicios, pues tanto en el desarrollo de actividades como profesional en la oficina de tratamiento de agua potable y como profesional en la oficina de seguridad industrial, su ubicación física en la empresa es en la misma oficina y en la misma dependencia de Dirección Técnica. Con la reubicación ordenada, únicamente se generó un cambio de cubículo y de equipo de cómputo a una distancia de un metro, aproximadamente de su escritorio anterior.

La reubicación de la trabajadora no generó ninguna desmejora funcional, en tanto continúa desempeñándose en la empresa como profesional, cargo para el cual se vinculó laboralmente, como da cuenta su contrato de trabajo, y además su jefe inmediato continúa siendo la Directora Técnica.

Si bien es cierto, se modificaron las funciones por tratarse de dos actividades diferentes, ello no significa una desmejora en tanto su perfil profesional como Ingeniera Sanitaria y Ambiental y Especialista en Gestión Ambiental, entre otros cursos, así como su experiencia permiten su rápida adaptación al empleo.

La trabajadora no está asumiendo nuevas responsabilidades o funciones, pues anteriormente se había desempeñado como profesional de la Oficina de Seguridad Industrial, asimismo, las funciones le fueron plenamente identificadas desde el momento en que se dispuso su

APELACIÓN SENTENCIA

Proceso: Especial de Fuero Sindical

Parte demandante: Luz Mireya Patiño Salcedo

Parte demandada: Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE

Radicación: 85001-31-05-002-2021-00099-01

reubicación; adicionalmente, se le hizo entrega de un informe de actividades, en donde se especificaban los planes implementados por la entidad hasta la fecha.

La reubicación, lejos de afectar los derechos de la accionante, implica mayores beneficios en cuanto a disponibilidad para el desarrollo de su gestión sindical, en tanto las funciones de profesional en la oficina de PTAP, le exigían algún tipo de disponibilidad para desplazarse a la Planta de Tratamiento de Agua Potable, durante cualquier hora del día, mientras que, en la oficina de seguridad industrial, únicamente cumple con el horario de oficina.

- (v) **NO REQUERIRSE AUTORIZACIÓN JUDICIAL PARA LA REUBICACIÓN DE LA TRABAJADORA DEMANDANTE:** La empresa actuó con el respeto de la garantía foral que cobija a la demandante, ejerciendo la facultad *ius variandi* que le confiere la ley por existir vínculo laboral subordinado, por lo que, no existía ninguna obligación del empleador de solicitar autorización del Ministerio del Trabajo para realizar la reubicación de la trabajadora, conforme lo concluyó el Tribunal Superior de Yopal, en un anterior trámite judicial, radicado No. 2021-00071-01
- (vi) **BUENA FE DEL DEMANDADO:** La empresa actuó de buena fe durante la vigencia de la relación laboral, con la absoluta convicción que el ordenamiento jurídico laboral le permitía realizar la reubicación de la demandante, en tanto no se estaba trasladando a otro municipio o establecimiento, máxime cuando, su vinculación laboral inicial lo fue para el cargo de profesional, dentro de la planta global y flexible de la empresa.

3. SENTENCIA RECURRIDA

La a-quo, tras desarrollar las etapas procesales dispuestas en la audiencia de que trata el artículo 114 del CPT y SS, profirió la correspondiente sentencia, negando las pretensiones; declaró probadas las excepciones de no haberse desmejorado las condiciones laborales de la demandante y no requerirse autorización, entre otras determinaciones.

Como fundamentos centrales de su decisión, tras memorar los fundamentos constitucionales, legales y jurisprudenciales en torno al derecho fundamental de asociación sindical, expuso en primer lugar que, no había sido objeto de discusión la calidad de aforada sindical de la actora, puesto que de los elementos de prueba que fueron aportados con la demanda, se extrae que ocupa de manera principal el cargo de tesorera de la junta directiva de la asociación sindical y que fue comunicada a la demandada el 06 de enero de 2021, por lo que resulta claro que la actora goza de la garantía foral invocada.

APELACIÓN SENTENCIA

Proceso: Especial de Fuero Sindical

Parte demandante: Luz Mireya Patiño Salcedo

Parte demandada: Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE

Radicación: 85001-31-05-002-2021-00099-01

En segundo lugar, al referirse a la necesidad del permiso del Juez laboral para la modificación de las condiciones laborales de la trabajadora, manifestó que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 405 del CST, la garantía foral de la que gozan determinados trabajadores, solo se aplica para las situaciones de despido, traslado o desmejora en la prestación del servicio, conforme el querer del legislador, por lo que, lo primero que debía identificarse era el lugar en donde la actora prestaba sus servicios antes de la reubicación, señalando que las partes aceptaron como cierto que, la demandante venía desempeñándose en el cargo de Profesional de la Planta de Tratamiento de Agua Potable; sin embargo, la demandante adujo que su sitio de trabajo era en la Planta de Tratamiento ubicada en la vereda "La Vega" del Municipio de Yopal; situación que fue desvirtuada por el dicho de todos los testigos que concurren a la audiencia, especialmente el de los señores Alexandra Mariño Mejía, Cristian Modesto Díaz, Manolo Pérez y Carlos Andrés Corredor, de los que se logró concluir con absoluta certeza que el lugar de trabajo de la accionante en el ejercicio del cargo de Profesional de la PTAP, era la sede principal de la EAAAY EICE, ubicada en la Cra. 19 No. 21-34, en donde contaba con su puesto y elementos de trabajo, tales como su escritorio, computador, etc., y desde donde rendía sus informes y ejecutaba las funciones y responsabilidades propias de ese cargo.

Resaltó que los testigos señalados, así como la señora Sonia Isabel Vargas, fueron claros e insistentes en el hecho que, parte de las funciones que cumplía la señora Luz Mireya Patiño, exigían un desplazamiento constante a las diferentes plantas de tratamiento con las que cuenta la empresa, sin embargo, a su juicio tal desplazamiento no podía entenderse como una modificación a su lugar de trabajo, sino como una función más que desempeñaba en el ejercicio del cargo que le exigía realizar movimientos con la finalidad de verificar las condiciones de las plantas de tratamiento de agua potable y en tal sentido, el lugar donde consolidaba la información recaudada, rendía los informes y cumplía la gestión propia de su cargo, era en las oficinas principales de la empresa demandada, sitio que fue reconocido por sus compañeros como su puesto y lugar de trabajo, desde el cual realizaba sus desplazamientos hacia las plantas, pero en el que se centraba su labor como profesional, recalando que conforme al testimonio de la señora Isabel Vargas, las funciones que la demandante cumplía en las plantas de tratamiento no eran técnicas o manuales dentro de dichas plantas, sino de dirección y supervisión.

Concomitante con lo descrito, la Juez concluyó que el puesto de trabajo de la accionante como profesional de la PTAP, ejercido hasta el 24 de marzo de 2021, era en las oficinas principales de la empresa demandada y en ese sentido, la reubicación realizada en la fecha descrita, al cargo de profesional adscrita a la oficina de seguridad industrial no implicó un movimiento a otro establecimiento de la empresa, teniendo en cuenta que el puesto de trabajo continúa siendo el mismo y el movimiento se redujo a tan solo unos metros respecto de su anterior puesto de trabajo, conforme lo manifestado por los testigos, quienes declararon de forma certera que el traslado físico de la demandante, consistió en un cambio de cubículo a otro que incluso se encuentra ubicado en la misma oficina en la que venía laborando, existiendo tan solo una diferencia de escasos metros entre un puesto de trabajo y otro, por lo que a su juicio, la reubicación laboral no consistió en un traslado

APELACIÓN SENTENCIA

Proceso: Especial de Fuero Sindical

Parte demandante: Luz Mireya Patiño Salcedo

Parte demandada: Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE

Radicación: 85001-31-05-002-2021-00099-01

de un establecimiento a otro y en ese orden, no era necesario para la empresa, solicitar el permiso previo ante el juez laboral para hacer uso de la facultad del *ius variandi*, reiterando a su vez la tesis expuesta en el proceso 2021-00071-00 que se adelantó en ese mismo despacho judicial, la cual fue confirmada de manera integral por el Superior Funcional, en sentencia del 11 de junio de 2021.

En tercer lugar, frente a presunta desmejora en las condiciones laborales de la accionante producto del traslado o reubicación realizado el 24 de marzo de 2021, la Juzgadora expuso que, si bien la actora en el escrito de demanda y su reforma, enlistó las modificaciones que a su juicio, constituyeron una desmejora en sus condiciones laborales, lo cierto es que ésta no existió, en la medida que, (I) La modificación del lugar físico en el que trabaja, se limitó a escasos metros, (II) Tanto el cargo de profesional de la PTAP, como el de Profesional de Seguridad Industrial se encuentran bajo la misma dirección técnica de la empresa y su jefe directo común es el mismo; no se evidencia una disminución en el nivel jerárquico del cargo que venía desempeñando en relación con el que fue reasignado. (III) No se señaló concretamente en que consistió el detrimento de las condiciones laborales, pues la simple variación de tareas desempeñadas por el trabajador no puede considerarse como un detrimento de sus condiciones de trabajo, máxime cuando, en el contrato de trabajo firmado por las partes, da cuenta que el cargo al que fue contratada era de PROFESIONAL, aceptando el cambio de las funciones cuando la empresa lo decidiera. (IV) La demandante cuenta con los suficientes conocimientos académicos para ejercer con suficiencia el cargo al que fue reubicada, conforme se extrae de su hoja de vida. (V), No se acreditó que el cambio de cargo haya sido producto de una persecución laboral, en tanto, como lo afirmaron los testigos no se tuvo en cuenta esa condición, para hacer uso del *ius variandi*. (VI) Se establecieron de manera clara las funciones que la demandante debía desempeñar a partir del 24 de marzo de 2021, conforme se evidencia a folio 64 del expediente digital.

Así las cosas, concluyó que en el presente caso las pretensiones formuladas no tenían vocación de prosperidad, tras no evidenciar desmejora alguna en las condiciones laborales de la trabajadora, en tanto, continuó percibiendo el mismo salario, manteniendo la dignidad del cargo – profesional -, cuenta con una experiencia de estudios para desarrollar las nuevas funciones asignadas así como los nuevos retos que impone la nueva normalidad, no fue trasladada a otro establecimiento ni municipio ni de empresa.

Finalmente, respecto a la excepción de prescripción, la a-quo, consideró que según el artículo 118A del CPT y SS, el tiempo con el que contaba la accionante para acudir al juez, era de dos meses, contados a partir de la fecha del despido, traslado o desmejora, el cual se materializó el 24 de marzo de 2021, y en ese sentido, al haberse interpuesto la demanda el 19 de mayo del año en curso, no se configuró el fenómeno extintivo.

APELACIÓN SENTENCIA

Proceso: Especial de Fuero Sindical

Parte demandante: Luz Mireya Patiño Salcedo

Parte demandada: Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE

Radicación: 85001-31-05-002-2021-00099-01

4. EL RECURSO INTERPUESTO

4.1. Parte demandante

Pese a tener por acreditada la condición de aforada de la actora, se desconoció lo preceptuado en el artículo 405 del CPT y SS, en tanto, la norma es clara y precisa en manifestar que aquel trabajador que ostente dicha calidad, no puede ser trasladado, desmejorado, debiendo acudir ante el Juez Laboral, en caso que así se pretenda.

Resaltó que, de acuerdo con la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá – Sala laboral radicado No. 2015-00713, se estableció que entiende por establecimiento *“lugar de trabajo, unidad de producción, factoría, plantas, dependencias, sub unidades y frentes de trabajo, entre otras, con lo cual puede reafirmarse que la protección especial del fuero sindical, también cobija el traslado realizado del demandante de su centro de trabajo inicial, por lo que, al no obtenerse autorización del Juez laboral, para efectuar el traslado por parte de la demandada, no queda otro camino que ordenar la reinstalación del trabajador”*; en ese orden, a su representada sí la cambiaron de lugar de trabajo, tal y como se pudo constatar, con la prueba testimonial recaudada, quienes fueron claros en manifestar que la demandante, cumplía sus funciones en un alto porcentaje diario en la planta de tratamiento de agua potable, que allá era donde cumplía sus funciones, verificaba todo lo correspondiente al trabajo sobre el tratamiento del agua y que ahora se le traslada a la sede principal.

Como segundo argumento, en relación con la desmejora laboral causada a su representante, el apoderado judicial, expuso que conforme al artículo 405 del CPT y SS, cuando se pretende un traslado o reubicación, se causa una desmejora que debe ser autorizada por el Juez del Trabajo, lo que en el caso no sucedió, pues no se tuvo en cuenta que los testigos indicaron que las desmejoras se centraban en dos aspectos, a saber: (i) desde el punto de vista de las funciones, por cuanto, su representada era profesional en la planta de tratamiento de agua potable, y ahora se le trasladó a cumplir funciones de profesional, pero en un campo totalmente diferente al cual venía desempeñándose; es decir, hay un cambio de funciones presentándose una desmejora o perjuicio máxime cuando la empresa se muestra renuente a capacitarla para el desempeño de aquellas, sin que en todo caso, hayan sido concertadas en el contrato de trabajo.

En tercer lugar, manifestó que al pasársele a un cubículo, se le desmejoran sus condiciones frente al sitio en donde prestaba sus servicios profesionales, lo cual también fue corroborado por los testimonios.

Finalmente, indicó que la variación en la actividad que desempeña la demandante, tiene que ver con la parte sindical, pese a que se quiera dejar ver, que ahora va a tener mucho más tiempo, lo que va tener que hacer es dedicar toda la jornada diaria para el cumplimiento de las funciones, lo cual le va impedir concurrir a las diferentes sesiones de la organización sindical y en consecuencia, solicita dar aplicación a las disposiciones constitucionales en favor de su representada.

APELACIÓN SENTENCIA

Proceso: Especial de Fuero Sindical

Parte demandante: Luz Mireya Patiño Salcedo

Parte demandada: Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE

Radicación: 85001-31-05-002-2021-00099-01

4.2. Sindicato SINTRAOFICOL

El apoderado judicial de la organización sindical, manifestó que existe el artículo 405 del CST y 39 de la Constitución, como una serie de garantías del derecho de asociación sindical que dan una protección especial al aforado, los cuales fueron desconocidos por la Juzgadora, en razón a que le dio la facultad a la empresa de que califique previamente las causas que ameritan si una determinación contra un aforado, reúne los requisitos o no, lo cual contraviene la lucha sindical plasmada en dichos artículos, al ser el empleador quien califica sin el traslado vulnera o no las garantías del fuero sindical.

Existió una indebida valoración probatoria, pues se consideró que no hay un traslado para la demandante en razón a que, el cargo se desarrolla y desempeña en la oficina principal, lo cual resulta ser un desafuero, pues tal situación no se deduce de los testimonios; éstos lo que dicen es que la persona se mantenía seis horas de la jornada en la parte operativa o plantas de tratamiento, teniendo obligación connatural con sus funciones y que solo esporádica o eventualmente iba a la oficina a rendir informes y en ese sentido, el ejercicio principal de su trabajo en la función que ella desarrollaba, se ejercía fuera del lugar de la planta principal, por lo que en este caso se da un traslado del lugar del trabajo que pretenden maquillar con el hecho que en la oficina tenía un escritorio y un computador.

Hubo una intromisión y atentado contra la libertad sindical de la actora, al calificarse la actividad de si ella tenía más o menos tiempo para ejercer sus labores sindicales, cuando pretenden la desmejora que tenía la trabajadora en sus funciones, minimizando el hecho que, solo hay dos traslados de cargos profesionales (presidente y tesorero del sindicato), lo cual denota una persecución y un atentado contra el libre derecho de asociación sindical.

El texto del contrato lo que estipula es que el ius variandi debe ser de común acuerdo con la trabajadora, mientras que lo que hubo en este caso fue una imposición empresarial a unas nuevas funciones, sin que existiera un fundamento técnico, violando todos los conceptos que orientan este asunto, expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los cuales deben ser atacados de acuerdo a la naturaleza jurídica de la Empresa.

El proceso judicial estaba encaminado a garantizar la exigibilidad del cumplimiento de la autorización del Juez del trabajo como requisito previo a la decisión que se tomó con la trabajadora y no como una causal justificada para el mismo.

Finalmente, indicó que la decisión en la que se fundamentó la postura del despacho, emanada del Tribunal Superior de Yopal, no es aplicable a este asunto, pues allí también se desconocieron las garantías sindicales del actor, configurándose una vía de hecho.

APELACIÓN SENTENCIA

Proceso: Especial de Fuero Sindical

Parte demandante: Luz Mireya Patiño Salcedo

Parte demandada: Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE

Radicación: 85001-31-05-002-2021-00099-01

5. CONSIDERACIONES

5.1. Problema Jurídico

Determinar si era necesaria la autorización del Juez Laboral para trasladar a la demandante del cargo de Profesional de la Planta de Tratamiento de Agua Potable al de Profesional de la Oficina de Seguridad Industrial de la empresa demandada.

5.2. Del Fuero sindical

El artículo 405 del CST, modificado por el Decreto 204 de 1957, artículo primero, define el fuero sindical:

“Se denomina "fuero sindical" 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 el ámbito jurisprudencial la institución ha sido ampliamente analizada, destacando que se trata de *“una garantía de rango constitucional que cobija a los trabajadores y a los empleados públicos que hagan parte de las directivas de los sindicatos, que sean sus miembros adherentes o fundadores de organizaciones sindicales, para permitirles cumplir libremente sus funciones en defensa de los intereses de la asociación, sin que por esto sean perseguidos o sean sujetos de represalias por parte de los empleadores. En virtud del fuero sindical, los empleadores que quieran despedir empleados aforados, deberán invocar una justa causa previamente calificada por el juez laboral. -... Cuando se despide al empleado aforado sin el permiso del juez, procede la acción especial de reintegro por fuero sindical como se explicará a continuación”* (T-220/2012)

En el presente caso, no se discute la condición de aforada con la que cuenta la actora, pues del plenario, especialmente de la certificación expedida por el Ministerio del Trabajo que obra a folio 133, se extrae con total claridad que a la fecha, la demandante ostenta la condición de tesorera de la organización sindical, siendo miembro principal de la junta directiva; por tanto se encuentra amparada por el fuero constitucional y legal correspondiente, por lo que, tal y como lo hizo la juez de instancia, no se emitirá pronunciamiento alguno sobre este particular.

Aclarado lo anterior, impera precisar que, conforme se plasmó en el problema jurídico, lo que debe desatar esa Corporación es si, la EAAAY –EICE de Yopal, desconoció la garantía foral de la actora, reubicándola en el cargo de Profesional de Seguridad Industrial de la empresa, sin obtener de forma previa la respectiva autorización del Juez del Trabajo, en contravía de lo dispuesto en el artículo 405 del C.S.T y SS.

Frente al particular la a-quo, consideró que, no era necesaria la autorización del Juez Laboral, pues no se configuró ninguna de las situaciones que la norma en cita

APELACIÓN SENTENCIA

Proceso: Especial de Fuero Sindical

Parte demandante: Luz Mireya Patiño Salcedo

Parte demandada: Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE

Radicación: 85001-31-05-002-2021-00099-01

establece como requisitos para tal efecto, en tanto no se llevó a cabo un despido, ni se desmejoraron las condiciones de la trabajadora y, mucho menos existió un traslado del lugar de trabajo, pues a su juicio, lo que se materializó fue una reubicación dentro de las mismas instalaciones de la empresa, cambiando de cubículo y de elementos de trabajo, pero desempeñando las funciones, incluso en el mismo piso en donde anteriormente venía trabajando.

Inconformes con la decisión, los apelantes sostuvieron que de los testimonios practicados, se extraía con total claridad que la demandante permanecía la mayor parte del tiempo de su jornada laboral en las diferentes plantas de tratamiento de agua potable de la empresa, mientras que el cargo al que fue reubicada, le implica permanecer el 100% en las instalaciones de la sede principal de la unidad de negocio, lo cual a su juicio, constituyó un traslado y desmejora en las condiciones laborales que debía ser evaluada previamente por el Juez del Trabajo.

Lo primero que resulta adecuado memorar es que, conforme lo ha adocinado la Corte Suprema de Justicia²: *la protección con que cuentan los afiliados, está inserta no solo en la Carta Política, sino entre otros en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, y ha destacado que la libertad sindical, y las manifestaciones que de ella realicen las organizaciones son esenciales en el Estado Social y Democrático de Derecho, en tanto son el instrumento elemental a partir del cual se viabiliza el desarrollo económico cuyo eje es la justicia social y el mejoramiento de la comunidad y de las clases que representan.*

Igualmente, ha puntualizado que *“tal garantía constitucional promueve valores como la solidaridad y la participación, y que es a partir de ellos que el juzgador debe impartir justicia, en el entendido, además que de dichos axiomas emanan una serie de obligaciones para las partes que están ligadas en la relación laboral, y cuyo objetivo no debe ser otro que el de conseguir el equilibrio social, sobre todo porque ese es el mandato que dimana del Estatuto Sustantivo del Trabajo, tal como se desprende de su artículo 1 y de preceptos superiores. Pero en la búsqueda de ese horizonte de concertación, constituye la base esencial para su concreción las normas jurídicas que están instituidas en el citado Código Sustantivo del Trabajo, cuyo artículo 405 consagra el fuero sindical como aquella 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; del párrafo 1 de la misma norma sustantiva, se deriva que gozan de esa prerrogativa, los servidores públicos, exceptuando aquellos que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración”.* (STL 1293-2017).

De lo anterior, se colige que la garantía foral con la que cuentan determinados trabajadores, tiene que ser respetada por el Estado y los particulares, quienes deben propender por garantizar la efectividad de la actividad sindical, en pro de los derechos constitucionales y legales que, tras largas y tortuosas luchas, ha obtenido

² SENTENCIA STL 2677 – 2017

APELACIÓN SENTENCIA

Proceso: Especial de Fuero Sindical

Parte demandante: Luz Mireya Patiño Salcedo

Parte demandada: Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE

Radicación: 85001-31-05-002-2021-00099-01

los trabajadores colombianos, entre ellas, a no ser despedidos, desmejorados o trasladados sin previo control judicial del Juez Laboral.

No obstante lo descrito, resulta adecuado mencionar que, la garantía foral de la que gozan determinados trabajadores, no se antepone a la facultad – poder, con la que cuenta el empleador para variar las condiciones laborales de quienes se encuentran cobijados por esa medida; por el contrario, lo que permite es que, dicha facultad no se desborde de manera ilimitada, vulnerando los derechos fundamentales del trabajador, evitando que aquel sea despedido, desmejorado o trasladado de su lugar de trabajo, con ocasión del ejercicio de su derecho de asociación sindical.

Sobre el aspecto al que se ha hecho alusión, impera memorar que la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, ha sido pacífica y clara en señalar que, la facultad del empleador de modificar las condiciones de prestación de servicios del trabajador no puede ser ejercida de manera omnímoda y arbitraria, pues no tiene la condición de absoluta e irrestricta, sino que está sometida a unos límites constitucionales, legales o contractuales radicados en los derechos del trabajador, su honor y su dignidad.

En ese sentido, la Corte expuso que:

*“Es claro entonces que de conformidad con la jurisprudencia de esta Corte, el empleador puede modificar las condiciones y el lugar de trabajo, **siempre que esa orden no signifique un cambio esencial en la materia objeto del contrato, ni una lesión en el honor, la dignidad, la seguridad y los derechos mínimos del trabajador.** Asimismo, con fundamento en la buena fe que debe regir la ejecución de los contratos de trabajo, deben existir razones válidas para exigir la prestación del servicio en un lugar distinto al inicialmente contratado, tal como se precisó en la sentencia de junio 12 de 1985, Radicación 8230; razones que, desde luego, debe conocer de antemano el trabajador puesto que el cambio de ciudad conlleva por sí mismo un traumatismo no solo para él sino también para su familia en menor o mayor grado, pues, como lo ha explicado la jurisprudencia, cuando se cambia el lugar de la sede de trabajo no se trata de la reubicación de una maquinaria de trabajo, sino de un ser humano cuyo núcleo laboral, social, familiar y económico tiene asentamiento en la ciudad o en el lugar en donde inicialmente fue contratado para prestar servicios y, por supuesto, un cambio de sede genera, como ya quedó dicho, un traumatismo en mayor o menor escala”³. (nft) (sft)*

De acuerdo con lo anterior, la Sala deberá estudiar si el cambio de funciones en la labor desempeñada por la trabajadora demandante, capitalizó un cambio esencial en la materia objeto del contrato o causó una lesión en el honor, la dignidad, la seguridad y los derechos fundamentales que le asisten, especialmente el de

³ Así lo decantó en la sentencia No. 24336 del 09 de agosto de 2006, con ponencia del Magistrado Gustavo Gnecco Mendoza, reiterada en CSJ SL, 30 de junio de 2005, rad. 25103 y CSJ SL, 26 jun 2012, rad. 44105 y SL 3179-2018.

APELACIÓN SENTENCIA

Proceso: Especial de Fuero Sindical

Parte demandante: Luz Mireya Patiño Salcedo

Parte demandada: Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE

Radicación: 85001-31-05-002-2021-00099-01

asociación sindical y en ese orden, si con aquella, se causó una desmejora en las condiciones laborales que debía ser evaluada por el Juez del trabajo.

Tras analizar la totalidad de las pruebas recaudadas a lo largo de la actuación, la Sala considera que, la reubicación laboral de la que fue objeto la Ingeniera Luz Mireya Patiño Salcedo, no varió sustancialmente la naturaleza del contrato inicialmente pactado, tampoco lesionó su honor, dignidad, seguridad y mucho menos su derecho de asociación sindical, conforme los argumentos que pasan a exponerse:

En primer lugar, tal y como lo mencionó la Juez de Instancia, del análisis del contrato de trabajo suscrito por las partes, se advierte con total claridad que el cargo para el que fue contratada la Ingeniera Luz Mireya, fue para el de “PROFESIONAL” comprometiéndose a cumplir con las funciones propias del cargo, así como las labores anexas y complementarias del mismo y en ese sentido, no puede decirse que existió un cambio sustancial en la naturaleza del contrato inicialmente pactado, pues lo que se llevó a cabo fue una asignación de dependencia y funciones diferentes a las que venía desempeñando en la PTAP, pero bajo la misma denominación, salario y ubicación al que venía desempeñando.

Concomitante con lo expuesto, no puede pasarse por alto el hecho que, el contrato es claro al señalar que las labores a desempeñar deberán cumplirse en el Municipio de Yopal, sin especificar de forma particular el lugar donde debía ejercerse, y en ese sentido, la Juez tuvo razón al advertir que, si bien la demandante cumplía parte de su jornada laboral en las diferentes plantas de tratamiento del Municipio, lo cierto era que, estas se ejecutaban con ocasión y en razón al cargo ocupado, sin que pueda tenerse por probado que, el lugar de prestación del servicio era permanente y exclusivamente en dichas dependencias técnicas; conforme lo corroboró la testigo Alexandra Mariño Mejía, la actora, luego de visitar las plantas de tratamiento debía ir a la oficina para elaborar los informes solicitados por diferentes entidades que vigilan su labor, para lo cual contaba con su respectiva oficina dotada de los elementos laborales necesarios.

En segundo lugar, se evidencia que el cargo de Profesional de Seguridad Industrial al que fue reubicada, ya había sido ejercido por la demandante, a partir del año 2010, como dan cuenta las distintas resoluciones expedidas por la Gerencia de la EICE, que fueron aportadas al expediente y lo corroboraron Sonia Vargas⁴ y Alexandra Mariño⁵; en ese sentido, es dable concluir sin asomo de duda que conoce el manejo y las funciones propias de esa Dependencia, sin desconocer tampoco el hecho que su hoja de vida, da cuenta de la amplia experiencia que ostenta en el tema de seguridad industrial, siendo especialista en Seguridad y Prevención de Riesgos, comisionada en múltiples oportunidades para representar a la Empresa en diferentes congresos y seminarios relacionados con ese asunto, situación que también fue corroborada por su compañera Sonia Vargas y su subalterna Alexandra Mariño, quienes aseguraron que Luz Mireya, tenía la experiencia para asumir el cargo, al punto que tenía una especialización en esa especialidad.

⁴ Así se puede corroborar al minuto 40:40 de la grabación denominada parte 3.

⁵ Ibídem minuto 2:38:00,

APELACIÓN SENTENCIA

Proceso: Especial de Fuero Sindical

Parte demandante: Luz Mireya Patiño Salcedo

Parte demandada: Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE

Radicación: 85001-31-05-002-2021-00099-01

Como tercer aspecto a tener en cuenta, se tiene que tanto la Dependencia de la PTAP, como la de Profesional de Seguridad Industrial, conforme al organigrama adoptado por la Empresa, pertenecen a la misma estructura organizacional, al punto que se encuentran adscritas a la Dirección Técnica, lo cual reafirma la tesis expuesta, pues continúa ejerciendo la labor para la que fue contratada en las mismas condiciones y bajo la misma subordinación que inicialmente tenía. Recuérdese que la vinculación fue en el cargo de “profesional”, sin asignación de área o dependencia especializada.

En cuarto lugar, a juicio de la Sala, la reubicación de la que fue objeto la demandante, contrario a lo afirmado en la demanda, no desmejoró sus condiciones, pues tal y como lo aseguró el despacho de primera instancia, en su nueva dependencia no tendrá que cumplir jornadas extra laborales; solo está limitada al cumplimiento del horario laboral en la Oficina Principal, sin que tenga que desplazarse a las plantas de tratamiento en diferentes horas del día o la noche, cada vez que se presente una emergencia. Asimismo, conforme lo indicó la Testigo Sonia Isabel, actualmente en la Unidad Industrial, se encuentran laborando dos profesionales, quienes se han distribuido las funciones propias del cargo, lo cual hace presumir con alto grado de certeza que la carga laboral ha disminuido, pues de acuerdo con el testimonio de Carlos Corregidor Benavides, la Ingeniera solo tiene a su cargo lo relacionado con gestión del riesgo, mientras que la otra profesional maneja todo lo concerniente a seguridad y salud en el trabajo.

Otro aspecto a tener en cuenta es que, contrario a lo afirmado por el apoderado de la demandante, de las pruebas aportadas al plenario, se evidencia que el cambio de funciones que se llevó a cabo con ocasión de la reubicación no desmejoró las condiciones laborales de la actora; no es cierto que no esté capacitada para el desempeño de su nuevo rol; obra certificación de instalación de equipos y programas para desempeñar las funciones propias del cargo (fl.29), y además del informe de actividades que presentó la anterior funcionaria encargada del área de seguridad industrial, se extrae que, la ARL Positiva, presta el servicio de capacitaciones en las brigadas de emergencia que se tienen programadas, lo cual permite afirmar que ante cualquier duda que surja con ocasión de las actividades de seguridad en el trabajo, puede acudir a los servicios de capacitación e información contratado con la referida Administradora de Riesgos, aunado al hecho que, de acuerdo con la afirmación hecha por la testigo Sonia Isabel Vargas, no es la demandante la persona que está encargada del manejo y capacitación frente al Covid-19, tales funciones le fueron asignadas a la otra profesional adscrita al área industrial.

Ahora bien, frente a la presunta vulneración a su derecho de asociación sindical, la Corporación considera que no asiste razón a los recurrentes cuando afirman que, con el cambio de unidad, la demandante no podría disfrutar y ejercer de forma integral sus funciones y derechos sindicales, en tanto de los elementos de prueba recaudados, especialmente del testimonio de Alexandra Mariño Mejía, se evidencia que en el cargo de Profesional de Seguridad Industrial también existe la posibilidad de llevar a cabo actividades complementarias y técnicas fuera de las instalaciones de la sede principal; la testigo afirmó que regularmente se tienen que desplazar a

APELACIÓN SENTENCIA

Proceso: Especial de Fuero Sindical

Parte demandante: Luz Mireya Patiño Salcedo

Parte demandada: Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE

Radicación: 85001-31-05-002-2021-00099-01

las plantas de tratamiento y demás dependencias de la empresa con el fin de llevar a cabo capacitaciones a los empleados en temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo, por lo que, no resulta ser cierto que, con la reubicación efectuada, se limite la interacción de la actora con sus compañeros de trabajo, miembros del sindicato o que, le impida sostener conversaciones con ellos relativas a la función sindical, fuera del horario de trabajo o en uso del permiso sindical que, dicho sea de paso, en las oportunidades en que lo ha solicitado, ha sido otorgado sin contratiempos. Asimismo, los testigos fueron congruentes al afirmar que la junta directiva de la empresa, nunca se ha negado a otorgarlos cuando se han requerido, sin que se lograra demostrar si quiera sumariamente que, el móvil de las reubicaciones efectuadas se haya materializado con ocasión del ejercicio sindical. Está probado que durante el año 2020 y lo que va del 2021, se han efectuado varios movimientos organizacionales al interior de la Entidad, entre ellos los del Jefe de Talento Humano y el de la accionante, sin que de tal situación, se pueda extraer con algún grado de certeza que, se han materializado para desconocer o menguar los derechos de asociación sindical que le asiste a los trabajadores.

En suma, ha quedado demostrado que, la reubicación de la que fue objeto la actora no se generó como consecuencia de su ejercicio sindical, ni mucho menos afectó sus derechos fundamentales, honra o seguridad, pues continúa devengando el mismo salario que estaba percibiendo como profesional del PTAP, cuenta con la experiencia profesional para cumplir a cabalidad las funciones propias del cargo, así como con los elementos y programas de capacitación suficientes, e incluso el apoyo de otra profesional con quien se ha distribuido su carga laboral, todo dentro del marco de cumplimiento que se estableció en el contrato de trabajo suscrito.

Finalmente, no sobra recordar que, en un caso con similares características a las que hoy se desatan, esta Colegiatura ya tuvo la oportunidad de pronunciarse sobre este asunto, determinado que:

“En últimas, el enfoque que corresponde a estas acciones especiales, se debe dirigir a verificar que no se trunque el derecho de asociación. Y, pese a que el representante del sindicato denuncia la existencia de una persecución, con miras a una eventual desaparición de la representación en la empresa demandada, lo cierto es que no se demuestra ello con sustento suficiente. Las demandas que cursan en el mismo Juzgado contra la demandada no son indicio pleno. No se especificó si todos los demandantes son afiliados del sindicato, si todos persiguen su estabilidad o su reintegro o si se trata de solicitudes en el marco de la relación individual.

En igual sentido, las reclamaciones que cursan ante la Dirección Territorial de Trabajo se relacionan con un presunto incumplimiento de la convención colectiva. Sin embargo, tampoco se indicó sobre cuáles puntos o en qué forma tiene ello relación con la modificación de funciones del señor BOLIVAR VARGAS. No se presentó un nexo que pudiera servir a la conclusión de una persecución en contra del sindicato.”⁶

⁶ Sentencia proferida dentro del expediente 85001310500220210007201

APELACIÓN SENTENCIA

Proceso: Especial de Fuero Sindical

Parte demandante: Luz Mireya Patiño Salcedo

Parte demandada: Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal EICE

Radicación: 85001-31-05-002-2021-00099-01

Concluyendo que: *“En suma, no encuentra este Tribunal el abuso del ius variandi en cabeza de la EAAAY, entendiendo que el mismo habilita a la entidad empleadora para modificar las condiciones laborales, sin que se perjudiquen las inicialmente pactadas en el contrato, en detrimento de los derechos del trabajador y, para este caso, también de la asociación sindical”.*

Finalmente, en relación con las decisiones traídas como sustento de lo pretendido por los apoderados del trabajador y del sindicato, proferidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, concuerda la Sala con lo manifestado por la Juez de instancia en que no resultan vinculantes para las autoridades judiciales, puesto que se enmarcan en conceptos generales y abstractos que no determinan situaciones concretas o de casos en particular; en el caso de la decisión del Tribunal Superior de Bogotá, el estudio central del asunto, residió en la prosperidad de la excepción de prescripción, a todas luces distinto del supuesto aquí analizado.

Así las cosas, se confirmará la decisión, condenando en costas y agencias en derecho a los recurrentes.

En mérito de lo expuesto la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal, administrando justicia en nombre de la República y, por autoridad de la ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Yopal, el 30 de junio de 2021, a través de la cual negó las pretensiones de la demanda

SEGUNDO: CONDENAR en costas a las partes vencidas. Fíjense como agencias en derecho la suma de 1 SMMLV.

TERCERO: En su oportunidad, devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


GLORIA ESPERANZA MALAVER DE BONILLA
Magistrada


JAIRO ARMANDO GONZÁLEZ GÓMEZ
Magistrado


ALVARO VINOS URUEÑA
Magistrado