REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL

JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.

ACCIÓN DE TUTELA
RADICADO: 11001 41 05 002 2021 00851 00
ACCIONANTE: DIEGO FERNANDO CARDONA RODRÍGUEZ
DEMANDADO: TRANSPORTADORA DE VALORES DEL SUR LTDA.

Bogotá, D.C., diecisiete (17) de noviembre de dos mil veintiuno (2021).

S E N T E N C I A

La suscrita juzgadora procede a resolver la acción de tutela promovida por DIEGO FERNANDO CARDONA RODRÍGUEZ en contra del TRANSPORTADORA DE VALORES DEL SUR LTDA.

ANTECEDENTES

DIEGO FERNANDO CARDONA RODRÍGUEZ, promovió acción de tutela en contra de TRANSPORTADORA DE VALORES DEL SUR LTDA., con el fin que se le protejan los derechos fundamentales al debido proceso y defensa, derecho al trabajo en condiciones dignas y mínimo vital, presuntamente vulnerados por la entidad accionada al sancionarlo con la suspensión de su contrato de trabajo sin la debida observación del laudo arbitral vigente y demás normas laborales.

Como fundamento de la acción constitucional, informó que trabaja para la accionada en el cargo de escolta tripulante y se encuentra vinculado al sindicato UNETDV y SITRATVS y de esta último es fundador y ocupa el cargo directivo de fiscal desde el tres (03) de octubre de dos mil veintiuno (2021).

Relató que el veintiuno (21) de julio del presente año fue notificado de la apertura de un proceso disciplinario, donde se le citó a una audiencia de descargos, por una falta presuntamente cometida el doce (12) de julio de dos mil veintiuno (2021).

Indicó que se encuentra amparado por el laudo arbitral que rige las relaciones entre el sindicato UNETDV y la empresa accionada. Señaló que, de acuerdo a ese laudo, la empresa accionada debía notificarlo de la apertura del proceso dentro de los

cinco (5) días siguientes a la falta cometida, por lo que la notificación se hizo de manera extemporánea.

Adujo que tampoco pudo ser acompañado por parte del representante del sindicado a la audiencia de descargos como quiera que la accionada sólo concede permisos no remunerados, en consecuencia, debido al perjuicio económico que representa para el representante del sindicato el acompañamiento a la audiencia, este no asistió a la misma. No obstante, y debido a lo anterior, el acompañamiento por parte del sindicato se haría por el señor RUBÉN DARÍO TORRES GUACANEME, pero la empresa accionada no permitió su ingreso a la audiencia toda vez que alegó que el señor Torres "*ya había sido despedido de la empresa*" por lo cual no tenía contrato vigente con la empresa de valores y por ende no podía hacer parte del sindicato, sin embargo, el accionante afirmó que el señor Torres aun hace parte de la comisión estatutaria de reclamos del sindicato UNETDV, por lo cual, se violó el derecho a la autonomía sindical y su derecho al debido proceso.

Manifestó que el empleador no permitió la grabación de la audiencia de descargos, violándose el principio de publicidad. Además, solicitó pruebas y estas no fueron entregadas por parte del empleador. Indicó que, a pesar de haberse cerrada la audiencia de descargos, la empresa accionada el veintinueve (29) de julio de dos mil veintiuno (2021) abrió un auto de pruebas cuando debió proferir la decisión, esto de acuerdo a lo indicado en el laudo arbitral. El veintitrés (23) de septiembre del presente año, se le notificó el cierre del debate probatorio, sin embargo, no tuvo conocimiento de las pruebas recaudadas, lo que debía rebatir y ya se había rendido los descargos por parte de él, por lo cual no pudo defenderse de las nuevas actuaciones. El veintisiete (27) del mismo mes y año la accionada le notificó la suspensión de su contrato por un término de veinte (20) días. Afirmó que "*el acta de notificación falta a la verdad*" como quiera que se señaló que él no quiso asistir a la audiencia con acompañamiento sindical.

Precisó que el cuatro (4) de octubre del año en curso presentó los respectivos recursos establecidos en el laudo arbitral "*pero estos son de mero trámite ya que el empleador siempre ratifica las decisiones de la primera instancia*". El seis (6) de octubre de dos mil veintiuno (2021) se resolvió el recurso de reposición confirmando la decisión y el ocho (8) del mismo mes y año se resuelve el de apelación donde se confirmó la decisión de primera instancia y donde se informó que la sanción iniciaría el veintiuno (21) de octubre y finalizaría el nueve (09) de noviembre de dos mil veintiuno (2021).

Así las cosas, mediante auto proferido el cuatro (04) de noviembre de dos mil veintiuno (2021), se admitió la acción de tutela en contra de la TRANSPORTADORA

DE VALORES DEL SUR LTDA. y se ordenó la vinculación de las organizaciones sindicales UNETDV y SINTRATVS.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA TRANSPORTADORA DE VALORES DEL SUR Y ACTIVIDADES CONEXAS - SINTRATVS, indicó que el accionante es miembro fundador de dicha organización sindical y del cual hace parte de la junta directiva en el cargo de fiscal.

Indicó que, de acuerdo a las pruebas anexadas, se observa que el empleador imputó al trabajador todas las causales del reglamento interno de trabajo y el contrato de trabajo por una presunta falta. Además, resulta extraño que la accionada no permitiera la grabación de la audiencia de descargos, no accediera el acompañamiento sindical al actor en la audiencia de descargos y a pesar de haber solicitado pruebas la accionada no "*compulsa las pruebas solicitadas por trabajador*".

UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS DEL TRANSPORTE DE VALORES Y ACTIVIDADES CONEXAS – UNETDV, dentro de su contestación manifestó que el actor pertenece a la organización sindical UNETDV y que dicha organización tiene vigente un laudo arbitral. Informó que la accionada notificó al sindicato sobre el proceso disciplinario adelantado contra el señor CARDONA por la presunta falta cometida el doce (12) de julio del presente año.

Señaló que en el laudo arbitral se establece que, a partir del día en que se conoce la falta cometida por parte del trabajador, la empresa accionada debe citarlo a descargo al quinto día hábil, sin embargo, dentro del presente proceso la empresa no dio aplicación al laudo arbitral vigente.

Indicó que el señor GIOVANNI ALEXANDER ESCORCIA es el representante sindical que hace el acompañamiento de los trabajadores en las diligencias de descargos, sin embargo, debido a los permisos no remunerados que concede la empresa a dichos representantes y el perjuicio económico que esto acarrea, el señor ESCORCIA desistió de representar al actor dentro de su proceso disciplinario.

Manifestó que el empleador atentó contra su autonomía sindical y usurpó las funciones del presidente de dicha organización como quiera que sólo ellos pueden decidir en quienes de sus miembros deben ser apartados al finalizar la relación laboral y en el caso del señor RUBÉN DARÍO TORRES este aún se encuentra vinculado a la organización como miembro de la comisión estatutaria de reclamos.

Adujo que si bien la empresa accionada remitió el enlace para el ingreso a la audiencia virtual, lo cierto es que este fue remitido sobre la hora de la audiencia,

por lo que se violó el principio de publicidad. Asimismo, tampoco pudo asistir a la misma como quiera que se encontraba en horario laboral y no le es permitido el uso del teléfono móvil por lo que no tenía acceso al correo electrónico.

Asimismo, que la empresa accionada el veintinueve (29) de julio del año en curso, mediante auto que apertura a pruebas, notificó al sindicato y que este no suministró la información requerida por la accionada como quiera que se trataba de información interna de la organización sindical.

Informó que esta es la tercera sanción que recibe el trabajador en el presente año, lo que considera es una conducta de acoso laboral y "*persecución sindical*" que ejecuta la empresa con los trabajadores sindicalizados.

TRANSPORTADORA DE VALORES DEL SUR LTDA., informó que el actor hizo parte del sindicato UNETDV con la cual hay un laudo arbitral que se encuentra vigente junto a la sentencia de la Sala de Casación Laboral SL2846-2020.

Señaló que las causales endilgadas dentro de la citación a descargos, obedecen a hechos ocurridos el doce (12) de julio de dos mil veinitiuno (2021) "*cuando el trabajador y aquí accionante, de manera autónoma y deliberada realizó funciones ajenas a las dispuestas por la compañía, lavando y revisando mecánicamente la motocicleta de su propiedad, dentro de su jornada laboral, desatendiendo las funciones asignadas de acuerdo a la reasignación de funciones de escolta de seguridad de la sede del parqueadero de TVS en Bogotá*". Explicó que las causales citadas dentro de la apertura y citación a la audiencia de descargos "*van dirigidas desde la generalidad hasta la particularidad*" y estas se encuentran contempladas de manera detallada dentro del reglamento interno de trabajo, el contrato de trabajo y el código sustantivo del trabajo.

Aseveró que se dio aplicación al reglamento interno de trabajo y el laudo arbitral para la apertura y desarrollo del proceso disciplinario y que no es la acción de tutela el mecanismo para controvertir la decisión tomada dentro del proceso disciplinario toda vez que el actor puede acudir ante la jurisdicción ordinaria para dirimir su inconformidad.

Adujo que se dio cumplimiento a los términos estipulados en el laudo arbitral como quiera que la falta tuvo lugar el doce (12) de julio de dos mil veintiuno (2021), el veinte (20) del mismo mes y año fue un día no hábil, por lo que el término para la notificación culminó el veintiuno (21) de julio de dos mil veintiuno (2021), cumpliéndose así con la estipulación del laudo en cuanto a la notificación dentro de los cinco (5) días hábiles siguiente a la falta cometida, por ende, el accionante "*pretende inducir en error al H. Despacho*".

Manifestó que la empresa no pretende ocasionar un perjuicio económico a los representantes sindicales que hacen el acompañamiento a los trabajadores en las diligencias de descargo y que la organización sindical es "*es solamente garante del debido proceso, por lo que las gestiones y trámites para asistir acompañado a la diligencia de descargos está en cabeza del trabajador citado*". Sin embargo, en aras en aras de garantizar el derecho al debido proceso, la empresa notificó al sindicato la apertura del proceso disciplinario para que esta designara a los representantes sindicales que estarían con el actor en su audiencia de descargos y el representante GIOVANNI ESCORCIA por "*decisión voluntaria y autónoma*" decide no acompañar al accionante "*por lo que no es dable que argumente su propia culpa en su defensa y traslade dicha responsabilidad a mi representada*".

Indicó que el señor RUBÉN DARÍO TORRES GUACANEME no ostentaba la calidad de representante sindical como quiera que este no tiene un contrato vigente con una empresa de transporte de valores, requisito para ser parte de una organización sindical de industria como lo es UNETDV y en consecuencia al no ser un trabajador de la empresa "*no es posible permitir su representación durante la diligencia de descargos programada*".

Precisó que la empresa no ha vulnerado el principio de publicidad toda vez que en el acta de descargos se consignan todas las preguntas y respuestas, además la negativa de la grabación de la diligencia obedece a lo establecido en el reglamento interno de trabajo "*dado que no se autoriza por parte de mi representada realizar algún tipo de grabación sin autorización de conformidad con lo dispuesto en el HABEAS DATA*".

PROBLEMA JURÍDICO

Dentro de la presente acción de tutela se deberá determinar si la entidad accionada, TRANSPORTADORA DE VALORES DEL SUR LTDA., vulneró los derechos fundamentales al debido proceso y defensa, derecho al trabajo en condiciones dignas y mínimo vital, del trabajador DIEGO FERNANDO CARDONA RODRÍGUEZ al sancionarlo sin dar la debida aplicación al laudo arbitral vigente y demás normas laborales.

CONSIDERACIONES

En virtud del art. 86 se consagró la acción de tutela como aquel mecanismo judicial con el que cuentan las personas que busquen la protección inmediata de sus derechos fundamentales en los casos donde los mismos se vean vulnerados o amenazados por las actuaciones u omisiones de las autoridades públicas, y,

excepcionalmente de los particulares, en los casos específicamente previstos por la ley.

Adicionalmente, se tiene que dicho instrumento constitucional tiene el carácter de subsidiario, residual y autónomo y podrá ser ejercida por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

Derecho de Asociación Sindical.

Frente al derecho de asociación que poseen los trabajadores, la Corte Constitucional se ha pronunciado indicando:

> *"…El derecho de los trabajadores a organizar y constituir sindicatos reviste cardinal importancia en el mundo laboral, pues les permite unirse con el fin de defender sus intereses y hacer efectivas sus garantías, obteniendo así el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, el reconocimiento de nuevos beneficios y la reivindicación de prerrogativas emanadas de la Constitución, los convenios internacionales, la ley y los acuerdos celebrados con los empleadores.*
>
> *…La Corte ha señalado que ante ese derecho de asociación subyace la idea básica de la libertad sindical, que amplifica esas prerrogativas "como facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento, lo cual implica la potestad que poseen las referidas organizaciones "para auto conformarse y auto regularse conforme a las reglas de organización interna que libremente acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el inciso 2° del art. 39, según el cual la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos se sujetan al orden legal y a los principios democráticos1".*

Del Debido Proceso Disciplinario – Particulares.

En sentencia C-593 de 2014, la Corte Constitucional sobre el derecho al debido proceso dentro de los procesos disciplinarios adelantados por particulares estableció:

> *"…También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la*

1 Sentencia T-107 de 2011. M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

> *de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados".*
>
> *…Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente.*
>
> *…Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos: La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.*

En cuanto a la aplicación del debido proceso en los procesos disciplinarios laborales, en sentencia SU 598 de 2019, la Corte Constitucional determinó:

> *"…la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y estar plenamente probados los hechos que se imputan. En ese sentido, cuando el Reglamento Interno de Trabajo prevea los hechos a sancionar y su procedimiento, debe como mínimo incorporar los siguientes elementos:*
>
> *(i) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (vi) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda*

> *controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria".*

CASO CONCRETO

En el caso bajo estudio, pretende la parte actora que se le proteja su derecho fundamental al debido proceso, al trabajo en condiciones dignas y mínimo vital, y en consecuencia, se i) *Que se declare ineficaz la sanción impuesta por 20 días,* ii) "*Se declare cualquier otra pretensión que usted a bien conceda de acuerdo a la facultad Constitucional ultra y extra petita*" y iii) "*sean reconocidos y devueltos los dineros dejados de recibir, por esta suspension, equivalentes a 20 días netos*".

Así las cosas, el Despacho procederá a analizar el cumplimiento de los requisitos de procedencia dentro de la presente tutela, los cuales son: i) legitimación por activa, ii) legitimación por pasiva, iii) inmediatez y iv) subsidiaridad.

i) Legitimación por activa.

La presente acción es presentada por el señor DIEGO FERNANDO CARDONA RODRÍGUEZ, quien alega ser parte de los sindicatos UNETDV y SINTRATVS. Afirmó dentro de su escrito de tutela que es beneficiario del laudo arbitral vigente entre la empresa TRANSPORTADORA DE VALORES DEL SUR LTDA. y la organización sindical UNETDV, por lo que al momento de la sanción disciplinaria de la cual fue objeto, la empresa accionada debía dar aplicación a la cláusula 6° de dicho laudo arbitral, por ende, al omitir los términos estipulados en dicha cláusula, la empresa violó su derecho al debido proceso.

Cabe resaltar que al plenario no se aportaron pruebas que permitieran tener certeza de la vinculación del accionante con la organización sindical UNETDV y en la contestación a la tutela, la accionada no aceptó expresamente que el accionante hiciera parte de dicha organización sindical, en la medida que al dar contestación al hecho tercero de la presente acción de tutela sostuvo que el actor hizo parte de dicho sindicato.

No obstante, el presidente del sindicato UNETDV, señor LUIS EDUARDO PECHENE RÍOS, corroboró que el actor sí pertenece a dicha organización sindical (fol. 06 PDF 005) Aunado a ello, la empresa accionada, remitió correo a dicho sindicato con el fin que este brindara acompañamiento al accionante en la audiencia de descargos que se llevaría a cabo, indicando "*Adjunto les envió la citación a descargos para el trabajador CARDONA RODRIGUEZ DIEGO FERNANDO por la presunta falta disciplinaria, es de menester indicar que el trabajador hasta la fecha no ha enviado ninguna solicitud para ser representado por el sindicato, tal y como lo indica el laudo*

y el reglamento interno" (fol. 147 PDF 009), de donde se desprende la aplicación al demandante del laudo arbitral vigente entre el mencionado sindicato y la empresa y el cual fue aportado con ocasión al requerimiento efectuado al empleador.

Con lo anterior se verifica el requisito toda vez que la tutela fue presentada a nombre propio por el actor alegando su calidad de miembro sindical y beneficiario del laudo arbitral vigente.

De otra parte, se observa que el accionante indicó que hacía parte del sindicato SINTRATVS, del cual fue fundador y actualmente hace parte de la Junta Directiva ocupando el cargo de Fiscal, información que fue aceptada por la accionada dentro de su contestación y corroborada por el señor GIOVANNI ALEXANDER ESCORCIA, presidente de dicha organización. No obstante, el mismo accionante indicó que el sindicato fue fundado el tres (3) de octubre de dos mil veintiuno (2021), es decir, con posterioridad al inicio del proceso disciplinario adelantado en contra de él por parte de la accionada.

ii) Legitimación por pasiva.

Este requisito también se cumple como quiera que la tutela va dirigida contra la empresa TRANSPORTADORA DE VALORES DEL SUR LTDA., quien es la empleadora del accionante, la cual dio inicio al proceso disciplinario que concluyó en la sanción que hoy es objeto de la presente tutela.

iii) Inmediatez

Para el Despacho también se cumple con dicho requisito como quiera que el recurso de apelación interpuesto por el actor frente a la sanción disciplinaria, fue resuelto el pasado ocho (8) de octubre de dos mil veintiuno (2021) (fol. 211 PDF 009) y la suspensión del contrato de trabajo tuvo lugar desde el 21/10/2021 hasta el 09/11/2021 (fol. 212 PDF 009).

Quiere decir que la tutela fue interpuesta de manera oportuna como quiera que esta se presentó el pasado tres (3) de noviembre del presente año, estando en curso la sanción establecida por el empleador.

iv) **Subsidiaridad**

Frente a este requisito, la Corte Constitucional en sentencia T-612 de 2019, M.P. Diana Fajardo Rivera sostuvo que "*en general, la acción de tutela no es procedente para dirimir controversias laborales, ya que la competencia recae en la Jurisdicción Ordinaria Laboral. Así, de acuerdo con el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo*

y de la Seguridad Social, los jueces laborales conocen -entre otras cuestiones- de todos los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo".

Sin embargo, en esa misma providencia indicó que la acción de tutela procede cuando se alega la violación o vulneración del derecho fundamental a la libertad de asociación sindical, lo cual se demuestra, citando esa Corporación las sentencias Sentencia T-477 de 2016 -a partir de las sentencias SU-342 de 1995 y T-842A de 2013 cuando "*el conflicto planteado no sólo se circunscribe a un ámbito de protección individual y subjetiva de derechos laborales, sino que, por el contrario, se extiende a la esfera constitucional del derecho laboral colectivo, relacionado, de manera directa, con los límites y alcances de la libre asociación como una de las garantías del Estado Social de Derecho*."

Ahora bien, teniendo en cuenta que el accionante dentro de su escrito de tutela alega que la accionada con las actuaciones desplegadas en contra de él ha incurrido en una persecución sindical como quiera que "*me está presionando para que yo renuncie a mi trabajo como lo ha hecho con otros compañeros*", debe este Despacho determinar si se encuentra demostrado que la sanción impuesta al accionante obedeció a actuaciones desplegadas por la empresa en contra de este, por su condición de miembro activo del sindicato y por ende si se debe analizar la sanción no como como un derecho individual afectado que atañe sólo al actor, sino como un derecho colectivo vulnerado que tendría incidencia en la organización sindical a la cual pertenece.

En la Sentencia T-657 de 2009, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, la Corte diferencia entre el ejercicio propio de la actividad de la empresa por parte del empleador y cuando las conductas desplegadas por este pueden traducirse como acciones de persecución en contra de los trabajadores sindicalizados:

> *"No quiere decir la Sala que el sólo ejercicio por el empleador de las facultades que le reconoce la ley en orden a preservar los cometidos propios de la empresa, cuando recae sobre personas sindicalizadas, deba tenerse como una manifestación de persecución, a partir, únicamente, de la percepción subjetiva que al respecto tengan los trabajadores.*
>
> *Tampoco lo expresado quiere decir que el hecho de pertenecer a un sindicato o de estar amparado por un fuero, haga inmunes a los trabajadores frente a las disposiciones que lícitamente decida adoptar el empleador en el curso normal de su actividad.*

> *Pero si implica que la conducta del empleador tiene repercusiones constitucionales cuando la percepción de los trabajadores sobre su carácter antisindical, tiene base objetiva, a partir de la cual pueda concluirse, razonadamente, la existencia de una afectación de la libertad sindical.*
>
> ***A este respecto, y a propósito de la facultad legal que tiene el empleador para dar por terminados unilateralmente los contratos de trabajo, la Corte, en criterio que también resulta aplicable en el ámbito de la potestad disciplinaria que se le reconoce al empleador, ha puntualizado que, en todo caso, debe tenerse en cuenta que la actuación del empleador que tenga soporte legal, así afecte a trabajadores sindicalizados, no puede considerarse per se como una conducta antisindical, sino que para ello es necesario mostrar que esa actuación afecta el derecho de asociación sindical y, además, que no le era lícito al empleador adoptarla".*** (Negrilla y subrayado fuera del texto)

Acorde con la sentencia a que se está haciendo referencia, encuentra esta Juzgadora que la actuación del empleador que derivó en la sanción impuesta al trabajador hoy accionante, tuvo como fundamento la supuesta falta cometida por este, que originó el despliegue del procedimiento establecido en el laudo arbitral para comprobar la mencionada falta y de esta manera aplicar la sanción determinada en el reglamento interno de trabajo, por lo que se encuentra acreditado que dicha actuación tuvo un fundamento legal, de otra parte, si bien como quedó acreditado en el acápite de la legitimación en la causa por activa, el actor es miembro sindical, a juicio de este Despacho la actuación del empleador no afecta el derecho de asociación sindical, como quiera que no se evidencia que con la sanción impuesta al trabajador se estén usando "*instrumentos de presión sobre la organización sindical, que incidan, por ejemplo, en la reducción de sus afiliados, o en un clima de aprehensión para potenciales integrantes, o en la inhibición de actividades propias de la organización de los trabajadores2".*

De conformidad con lo expuesto, no todas las conductas desplegadas por el empleador pueden considerarse como persecución sindical contra los trabajadores que se encuentren afiliados a una organización sindical como quiera que este ostenta una potestad disciplinaria, por lo tanto, sólo podrá considerarse que las actuaciones del empleador van en detrimento del derecho a la asociación sindical cuando estas afecten de manera directa y evidente a los trabajadores sindicalizados y su organización, de ahí que si bien las mismas pueden estar

2 Sentencia T-567 de 2009. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo

revestidas bajo el manto legal, se debe analizar la repercusión que estas tienen dentro de la organización sindical.

De otra parte, es pertinente indicar que la jurisprudencia ha establecido cuando el empleador incurre en conductas antisindicales3:

> *"En relación con lo expuesto hasta el momento, y por ser relevante para el análisis el caso concreto, es necesario reiterar que la Corte ha puntualizado algunas conductas indebidas del empleador que resultan contrarias al mencionado derecho fundamental, tales como (i) la persecución sindical, es decir, toda conducta orientada a desalentar a los asociados (y posibles asociados), a sancionarlos o discriminarlos por haberse asociado (v.gr. adoptar conductas diferenciadoras basadas en la circunstancia de estar o no afiliado al sindicato, favoreciendo a los no sindicalizados en contra de los sindicalizados); (ii) presionarlos para retirarse, desmontar o debilitar las organizaciones sindicales (v.gr. acudir a la facultad de terminación del contrato sin justa causa respecto de alguno de los miembros de la organización con el propósito de afectarla); o (iii) excluir masivamente de sus puestos u oportunidades de empleo a los trabajadores sindicalizados".4*

Sin embargo, no se logró acreditar que la sanción impuesta al trabajador accionante constituya una conducta antisindical del empleador que derive en la vulneración del derecho a la libertad sindical, como quiera que la misma únicamente afecta la órbita individual del señor Diego Fernando Cardona Rodríguez, sin que se vea afectada de manera alguna la organización sindical a la cual pertenecía al momento de la sanción impuesta, ni con ello se desaliente a sus asociados para pertenecer a esta o se presione para su retiro, ni se está presentando una exclusión al puesto de trabajo.

Máxime si se tiene en cuenta que el actor no tenía un cargo directivo dentro de la Organización UNETDV, ni gozaba de la calidad de aforado para el momento de la sanción impuesta.

Se verifica entonces que la aplicación de dicha sanción no originó una afectación directa a la organización sindical a la cual pertenecía el actor por cuanto la misma no repercutió o afectó la estructura o actividades sindicales propias de la organización, por ende, no se vulneró el derecho a la asociación sindical. Aunado a

3 Sentencia T-612 de 2019 MP Diana Fajardo Rivera

ello, la decisión del empleador está amparada por el principio de legalidad y la facultad disciplinaria de este como quiera que se dio aplicación a las normas pertinentes ya indicadas.

En consecuencia, de conformidad con la jurisprudencia y las pruebas aportadas a la presente acción, evidencia el Despacho que en la presente tutela no se cumple con el requisito de subsidiaridad como quiera que no se evidencia que la sanción impuesta al trabajador accionante vulnere su derecho a la libertad de asociación sindical por cuanto no existió un nexo causal entre la imposición de la aludida sanción y el hecho que el actor perteneciera a una organización sindical.

Por tanto, al no superarse el requisito de subsidiaridad, el Despacho no entrará a estudiar si se aplicó en debida forma lo establecido dentro del laudo arbitral y las sanciones contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo. En consecuencia, lo indicado es negar el amparo deprecado, debiendo el actor acudir a la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral para que al interior de un proceso ordinario se debata lo relacionado con la sanción impuesta.

Por último, en cuanto a las vinculadas, esto es las organizaciones sindicales UNETDV y SINTRATVS, no se demostró vulneración alguna por parte de estas, por lo que no queda otro remedio que denegar el amparo solicitado por la demandante.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR POR IMPROCEDENTE el amparo de tutela solicitado de acuerdo con las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: NEGAR la solicitud de amparo frente a las vinculadas, organizaciones sindicales UNETDV y SINTRATVS.

TERCERO: ADVERTIR que teniendo en cuenta el Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica que se está viviendo en el territorio nacional (Decreto 417 de 17 de marzo de 2020), acompasado con los Acuerdos PCSJA20-11518 y PCSJA20- 11519, en caso de presentarse impugnación contra la presente sentencia, deberá ser remitida únicamente al correo electrónico **J02LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO, EN UN HORARIO DE ATENCIÓN DE 8:00 A.M. A 01:00 P.M. Y DE 02:00 P.M. A 05:00 P.M**.

CUARTO: En caso que la presente sentencia no sea impugnada, por secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

QUINTO: PUBLICAR esta decisión en la página de la Rama Judicial e informar a las partes la forma de consultarlo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

Paula Carolina Cuadros Cepeda
Juez Municipal
Juzgado Pequeñas Causas
Laborales 2
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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:
4df317f7f90189c84eabdf2cfc77c3cfabe2092e82a46971deb15ad871ba6092
Documento generado en 17/11/2021 04:58:07 PM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica