



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL
ASUNTO: CONSULTA DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-004-2023-00237-01
DEMANDANTE: ÁLVARO HERNANDO SUÁREZ GARCÍA y otro
DEMANDADA: EMDUPAR SA ESP

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, veintiséis (26) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

Atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 18 de diciembre de 2023 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, en el proceso especial de fuero sindical promovido por Álvaro Hernando Suárez García y la organización sindical Unión de Trabajadores de la Industria de Servicios de Acueducto, Alcantarillado y Aseo - Utisa contra la Empresa de Servicios Públicos de Valledupar “Emdupar S.A. E.S.P.”

ANTECEDENTES

1.- Presentaron los demandantes, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra la Empresa de Servicios Públicos de Valledupar, en adelante “Emdupar S.A. E.S.P.”, para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de un contrato de trabajo entre Emdupar SA ESP y Álvaro Hernando Suárez García, quien ostentaba la calidad de aforado al momento del traslado sin justa causa ordenado por la demandada.

1.2.- Como consecuencia de lo anterior, requirió que se declare la nulidad e ineficacia del traslado ordenado por la empresa y de las nuevas funciones que le fueron asignadas; y se proceda a reinstalarlo en su cargo de operario de la PTAR.

1.3.- Que se condene a Emdupar S.A. ESP al pago de costas y agencias en derecho.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- El 31 de diciembre de 2019 suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Emdupar S.A. ESP, para desarrollar el cargo de operario en la planta de tratamiento de aguas residuales PTAR.

2.2.- Explicó que en Emdupar S.A. ESP existe la organización sindical Unión de Trabajadores de la Industria de Servicios de Acueducto, Alcantarillado y Aseo – UTISA, en la que fue elegido directivo sindical para el periodo 2022-2024.

2.3.- En el mes de agosto de 2013 se quejó ante su jefe inmediato de las condiciones de higiene y seguridad industrial en que estaba prestando sus servicios en la PTAR, obteniendo como respuesta un memorando del 31 de agosto de 2023, en el que la empresa decide de manera unilateral, reasignarle nuevas funciones y trasladarlo sin justa causa a otra dependencia.

2.4.- Emdupar S.A. ESP no solicitó permiso ante el Juez laboral, para realizar el traslado, ni acordó la modificación del contrato de trabajo, en relación a las funciones.

2.5.- El traslado del demandante a otra dependencia y la reasignación de funciones, constituye una desmejora en sus condiciones laborales y vulneración de sus derechos como líder y directivo sindical.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por medio de auto del 12 de octubre de 2023, disponiendo notificar y correr traslado a Emdupar SA ESP.

3.1.- El 14 de diciembre de 2023 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 114 del Código Procesal de Trabajo, modificado por el artículo 45 de la Ley 712 de 2001, en la que, Emdupar S.A. ESP contestó oralmente la demanda, aceptando la existencia de la vinculación laboral, el cargo desempeñado por el actor, señaló que otros hechos no son ciertos, y otros no le constan. Así mismo, se opuso a todas las pretensiones de la demanda, con excepción de la relación laboral que existió entre las partes, y propuso como excepciones de fondo: i) inexistencia del derecho, ii) inexistencia del traslado, lo que existió fue una asignación temporal por necesidad del servicio vital y público que presta la empresa Emdupar S.A. ESP, iii) buena fe y iv) innominada o genérica.

Por su parte, la organización sindical Unión de Trabajadores de la Industria de Servicios de Acueducto, Alcantarillado y Aseo - Utisa, se hizo presente en la audiencia a través de su representante.

Al no contar con excepciones previas, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio, se decretaron las pruebas solicitadas, y se procedió con la etapa de practica de pruebas, en la que, ante la inasistencia del demandante sin excusa valida, el despacho dio aplicación al art. 195 del CGP, y presumió ciertos los hechos de la contestación de la demanda susceptibles de prueba de confesión, y finalmente se escucharon los alegatos de conclusión.

3.2.- El 15 de diciembre de 2023 se reanudó la audiencia de que trata el artículo 114 del Código Procesal de Trabajo, la que fue objeto de receso

y reanudada posteriormente, el 18 de diciembre del mismo año, en la que se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA CONSULTADA

4.- El juez de instancia resolvió:

Primero: Absolver a la Empresa de Servicios Públicos de Valledupar – Emdupar S.A. ESP de todas las pretensiones de la demanda presentadas que en su contra formuló el demandante Álvaro Hernando Suárez García y la organización sindical Unión de Trabajadores de la Industria de Servicios de Acueducto, Alcantarillado y Aseo – Utisa, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

Segundo: Declarar probada la excepción de fondo de “inexistencia del traslado, lo que existió fue una asignación temporal por necesidad del servicio vital y público que presta la empresa Emdupar S.A. ESP”. Opuesta por la demandada en su defensa y se abstiene el despacho de pronunciarse sobre las restantes excepciones.

Tercero: Por ser adversa esta sentencia a todas las pretensiones de la demanda, en caso de no ser apelada, envíense en consulta ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil – Familia – Laboral.

Cuarto: Sin costas en esta instancia por no haberse demostrado su causación.

Como consideraciones de lo decidido, después de hacer alusión al fundamento jurídico del fuero sindical como derecho constitucional y legal, adujo el sentenciador de primer nivel que, no hay discusión en que el demandante ostenta la calidad de secretario de cultura de la organización sindical Unión de Trabajadores de la Industria de Servicios de Acueducto, Alcantarillado y Aseo “Utisa”.

Expuso que los testigos traídos al proceso por parte de la demandada señalaron que la demandada no realizó ningún traslado al accionante, ni retaliación alguna en su contra, sino que le asignó un puesto de trabajo de manera temporal por necesidad del servicio, y también, con ocasión del informe de la empleada de Seguridad y Salud en el Trabajo a Gestión

humana respecto a las quejas presentadas por el actor respecto al puesto de trabajo, como la falta de agua, seguridad e iluminación.

Agregó que, del análisis del acervo probatorio se encuentra que el demandante sigue recibiendo el mismo salario que percibía antes de la nueva asignación temporal del puesto de trabajo, que el cargo en el que se encontraba inicialmente es el mismo desempeñado por el demandante en el cargo que le fue asignado temporalmente, esto es operador, y además conserva el mismo jefe inmediato y la misma área laboral, por lo que concluye que la pasiva no le ha afectado sus condiciones laborales.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 3, literal b), del artículo 15 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, en armonía con lo previsto en el artículo 69 de la misma obra procesal, la Sala es competente para atender la consulta de la sentencia de la referencia, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte y obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede a decidir de fondo.

6.- Expuesto lo precedente, y en aras de desatar el grado jurisdiccional de consulta previsto en la ley, corresponde a esta Sala determinar ¿si la sentencia de primera instancia se encuentra ajustada a derecho, para lo cual habrá de definir si la Empresa de Servicios Públicos de Valledupar “Emdupar S.A. E.S.P.” desmejoró las condiciones de trabajo del demandante sin justa causa y sin permiso del Juez del trabajo, y vulneró la garantía foral de Álvaro Hernando Suárez García con su determinación de asignarlo a un nuevo cargo?

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Entre el señor Álvaro Hernando Suárez García y Emdupar SA ESP se celebró un contrato de trabajo a término indefinido el 31 de diciembre de 2019, para el cargo de Operario, código 487.
- El sindicato Unión de Trabajadores de la Industria de Servicios de Acueducto, Alcantarillado y Aseo – UTISA modificó la Junta Directiva de la organización sindical, y realizó el registro respetivo ante el Ministerio de Trabajo, el 20 de abril de 2022, en la que aparece Álvaro Hernando Suárez García en el cargo de Secretario de Cultura y Deporte, el cual aún ostenta.
- Álvaro Hernando Suárez García se venía desempeñando como operario en la Planta de tratamiento de aguas residuales – PTAR.
- Mediante comunicación interna del 31 de agosto de 2023, el Agente Especial de Emdupar S.A. ESP, informó al demandante de la “asignación de puesto de trabajo temporal”.

8.- Ahora, en lo que corresponde a la prerrogativa del fuero, la misma se encuentra consagrada en el artículo 405 del C.S.T., modificado por el Decreto 204 de 1957, en los siguientes términos:

“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 de trabajo”

Por su parte, la H. Corte Constitucional en la sentencia C-381 de 2000 explicó que el fuero “*es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato y solo secundariamente para proteger la estabilidad*”

laboral de los representantes de los trabajadores.”, que busca, según se refiere en la T-080 de 2002, “impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleador pueda perturbar indebidamente la acción legítima que la Carta reconoce a los sindicatos”.

Por su parte, los artículos 113 y 118 del CPTSS, del fuero sindical emanan dos acciones, una, la que insta al empleador a fin de obtener el permiso para despedir, desmejorar o trasladar al trabajador aforado, amparado en una justa causa definida por la ley; y, otra, la que adelanta el trabajador aforado cuando ha sido despedido, desmejorado o trasladado sin justa causa previamente por el juez, a fin de ser reintegrado o para recuperar las condiciones de trabajo que tenía.

Así pues, entre una y otra acción, se necesita tener la calidad de empleador y trabajador, según el caso y, así mismo, estar ostentando un cargo y/o ejerciendo funciones que no sean de aquellas señaladas como excepciones del fuero sindical. Así las cosas, para acreditar la calidad de trabajador, es necesario que se demuestre la existencia de contrato de trabajo, o en tratándose de entidades públicas corresponde acreditar la naturaleza de su vinculación a la entidad.

De conformidad con lo expuesto en precedencia, se puede concluir que el proceso especial de fuero sindical parte de dos presupuestos esenciales i) la existencia de la vinculación laboral, del cual se predica la calidad de empleador o trabajador y, ii) que el trabajador, goce de la condición de aforado, como quiera que esta garantía, no es para todos los afiliados a un sindicato, sino que está limitado a unos miembros específicos y por un período determinado.

En consecuencia, si uno de esos dos presupuestos no se cumple, las pretensiones del proceso de fuero sindical no pueden tener vocación de prosperidad.

8.1.- Por su parte, en cuanto a la garantía foral, el artículo 406 del CST, modificado por la Ley 584 de 2000, establece que gozan de él, entre otros:

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, **sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes**, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más; (Resaltado propio)

En cuanto a los miembros de la Junta Directiva Amparados, ha dicho el artículo 407 ejusdem, que:

1. Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al {empleador}.

En el presente asunto, no existe discusión respecto a la existencia de la relación laboral entre las partes, así mismo, se encuentra acreditada la existencia de la organización sindical a la que alude pertenecer el demandante, puesto que, se avista Registro de modificación de la Junta directiva y/o Comité ejecutivo de la organización sindical Unión de Trabajadores de la Industria de Servicios de Acueducto, Alcantarillado y Aseo – UTISA, en el que figura que el aquí demandante conformaba la Junta directiva como miembro suplente en el segundo renglón con el cargo de Secretario de Cultura y Deporte.

Como la garantía foral solo cobija a 5 miembros principales y a 5 suplentes de la Junta directiva del sindicato, como lo dispone el art. 406 del CST, y como en este particular caso el actor ocupa el segundo lugar

en la lista de suplentes, de ello se extrae que el demandante se encuentra amparado por el fuero sindical.

8.2.- De conformidad con la demanda, el señor Álvaro Hernando Suárez García se venía desempeñando como operador de la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales – PTAR, lo cual no fue discutido por la pasiva, empleo que, según el Manual específico de funciones y competencias laborales de la entidad, está identificado así:

NIVEL	Asistencial
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Operario
CÓDIGO	487
No. DE CARGOS	3
DEPENDENCIA	División de Mantenimiento de Redes
CARGO DEL JEFE INMEDIATO	Jefe División Mantenimiento de Redes
TIPO DE VINCULACIÓN	Trabajador oficial
II. ÁREA FUNCIONAL O PROCESO	
Gestión Técnica Operativa	

Dicho Manual, describe las funciones esenciales a realizar, casi todas relacionadas con la PTAR, no obstante, en el numeral 15 indica “Realizar cualquier otra actividad asignada por su jefe inmediato, según su cargo y rango”, funciones que coinciden en su totalidad con el ordinal segundo del contrato de trabajo aportado por las partes, en el cual se determinan las responsabilidades del trabajador, por lo que no hay duda de que el demandante esta obligado por su contrato a cumplir con las funciones y/o responsabilidades pactadas, incluida cualquier actividad que le asigne su jefe inmediato.

Oteado el expediente se avizora comunicación GT-GT-242 del 31 de agosto de 2023, suscrita por el Agente Especial de Emdupar S.A. ESP y dirigida al señor Álvaro Hernando Suárez García, que señala como asunto “asignación de puesto de trabajo temporal”, en la que se informa al trabajador que “*el Agente Especial, en uso de sus atribuciones legales y teniendo en cuenta su perfil laboral, se permite manifestarle que a partir de la*

fecha ha tomado a bien la decisión de asignarle en su calidad de Operario, nuevas responsabilidades inherentes a la División de Mantenimiento de redes de manera temporal”, seguidamente detalla las funciones inherentes al cargo, y finalmente se lee “... solicito ponerse a disposición del Ingeniero Fabian Mendoza Rodríguez, Jefe Gestión Técnico Operativa (E) con el fin de coordinar las tareas inherentes al proceso”.

Asimismo, consta en el Manual específico de funciones y competencias laborales de la entidad, la identificación del cargo al que corresponden las funciones que le fueron asignadas al trabajador mediante comunicación de *“asignación de puesto de trabajo temporal”*, el que se describe a continuación:

NIVEL	Asistencial
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Operario
CÓDIGO	487
No. DE CARGOS	Treinta (30)
DEPENDENCIA	División de Mantenimiento de Redes
CARGO DEL JEFE INMEDIATO	Jefe División Mantenimiento de Redes
TIPO DE VINCULACIÓN	Trabajador oficial
II. ÁREA FUNCIONAL O PROCESO	
Gestión Técnica Operativa	

En relación a las funciones de este último cargo, se avizora que están “relacionadas con el mantenimiento de redes de acueducto, hidrantes, válvulas de lavado y conexiones domiciliarias; o redes de alcantarillado, sumideros, cámaras, pozos de inspección y emisarios”, y según el numeral 18 de la “Descripción de las funciones esenciales”, también le corresponde realizar “Las demás que le sean asignadas por el superior inmediato y que correspondan a la naturaleza de las funciones del cargo”.

Así las cosas, no hay duda de que con ocasión de la comunicación GT-GT-242 del 31 de agosto de 2023, al actor le fue asignado un puesto de trabajo distinto al que venía desempeñando, ahora valga aclarar que dicha asignación no corresponde a un traslado propiamente dicho, pues

para serlo debe tener vocación de permanencia en el nuevo cargo, situación que no ocurre en el presente caso en el que la misma comunicación indica al trabajador que la asignación es temporal, atendiendo a la necesidad del servicio, lo que además se corrobora con los testimonios rendidos por el Ingeniero Fabian Mendoza Rodríguez, Jefe de Gestión Técnica y Operativa, y Laura Viviana Peñalosa Torres, Ingeniera de Seguridad y Salud en el Trabajo de Emdupar S.A. ESP.

Mendoza Rodríguez explica que es el jefe de todos los operadores incluido el demandante, que la asignación realizada a Álvaro Hernando fue ocasionada por las múltiples quejas que este presentó respecto de su puesto de trabajo en la PTAR, que incluso la Ingeniera de Seguridad y Salud en el Trabajo le informó de las referidas quejas, incluido que “su vida corría peligro, que lo podían robar, que si le pasaba algo era su culpa”, lo que llevo a que esa funcionaria oficiara a Gestión humana informando que “había una situación que ameritaba asignarle un puesto de trabajo provisional diferente al que tenía el demandante”, también afirmó que la empresa solicitó el cambio del demandante por un trabajador que por cuestiones de edad y restricciones médicas no podía seguir trabajando en redes.

Por su parte la Ingeniera Laura Viviana Peñalosa Torres, corroboró que el actor se acercó a ella en varias oportunidades para manifestarle su inconformidad por el riesgo que representaba la labor que ejercía en la planta y que ella no hacía nada por su seguridad, lo que dice, la llevo a hablar con el Ingeniero Fabián, jefe del demandante.

Los testimonios coinciden en señalar que el demandante no fue desmejorado en sus condiciones, puesto que su cargo es operario, manteniéndose también su asignación mensual y contando con el mismo jefe inmediato, dichos estos que se constatan con las pruebas documentales arrimadas al plenario, donde se avistan los desprendibles

de nómina de Suárez García, que acreditan que el actor ha continuado percibiendo el mismo salario que recibía antes de la asignación temporal. Aunado a ello el Manual de funciones y competencias da cuenta de que el empleo inicial y el asignado guardan concordancia en cuanto a su nivel, denominación, código, dependencia, jefe inmediato, tipo de vinculación y área funcional o proceso, incluso en las funciones asignadas coinciden en que el trabajador debe realizar “Las demás que le sean asignadas por el superior inmediato y que correspondan a la naturaleza de las funciones del cargo”.

De ahí que no se encuentre acreditado que la asignación temporal realizada al demandante por Emdupar S.A. ESP transgreda su derecho como directivo sindical, máxime que a este respecto nada dice el escrito de demanda, pues ni siquiera se señala que la mencionada situación le impida ejercer las funciones sindicales para las que fue designado dentro de la organización a la que pertenece.

Dicho esto, no pasa desapercibido por esta Colegiatura que según las probanzas, fue el mismo demandante quien insistió ante la Ingeniera de Seguridad y Salud en el Trabajo respecto a las inconformidades con las condiciones de su puesto de trabajo, incluida la seguridad del mismo, por tanto, ante el cambio que le fue realizado lejos de advertirse una retaliación por sus quejas, se evidencia un interés de la entidad por ubicarlo en un puesto distinto de aquel que refiere como riesgoso para su vida, especialmente si se considera que su salario y sus condiciones laborales en general no le fueron afectadas en detrimento de sus derechos.

Ahora bien, es pertinente señalar que el accionante no acudió a la audiencia de pruebas en la que le correspondía surtir el interrogatorio de parte, razón por la cual el sentenciador de primer orden le impuso la consecuencia jurídica prevista en el art. 195 del CGP, por lo que se

presumen ciertos los hechos de la defensa de los numerales 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11, los cuales hacen referencia a la temporalidad de la asignación del empleo, niegan la desmejora laboral alegada por el actor, y reiteran que fue el demandante quien manifestó encontrarse inconforme con las condiciones ambientales que presenta la PTAR, así mismo con la programación de turnos, por lo que incluso solicito que lo asignen a otra área de trabajo; y como dichas presunciones no fueron desvirtuadas se mantienen incólumes, dejando sin fundamento los dichos del demandante.

Así las cosas, al estar comprobado que a Álvaro Hernando Suárez García no le fue vulnerada su protección foral por parte de Emdupar S.A. ESP, que sus condiciones laborales no fueron desmejoradas, por el contrario, mejoraron al cambiar de actividad, dado que manifestaba que su puesto de trabajo no ofrecía condiciones de seguridad, lo acertado es absolver a la empresa demandada y en consecuencia declarar probada la excepción de fondo de “inexistencia del traslado, lo que existió fue una asignación temporal por necesidad del servicio vital y público que presta la empresa Emdupar S.A. ESP”, por tanto, se impone confirmar la decisión de instancia.

9.- En consecuencia, la Sala confirmará la sentencia en consulta, por las razones aquí expuestas. Sin costas en esta instancia, por tratarse de una consulta.

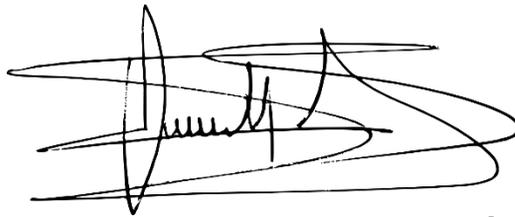
DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia proferida el 18 de diciembre de 2023 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, de conformidad con los argumentos aquí expuestos.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado Ponente



JHON RUSEER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado

(AUSENCIA JUSTIFICADA)

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado