

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL**

**Magistrado Ponente:
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS**

Popayán, quince (15) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

PROCESO	PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL - ACCIÓN DE REINSTALACIÓN
DEMANDANTE	ROLANDO MUÑOZ OJEDA
DEMANDADO	EMPAQUES DEL CAUCA S.A.
SINDICATO	ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA EMPAQUES DEL CAUCA S.A. (ASOEMPAQUES)
RADICADO Nro.	19-001-31-05-003-2022-00240-01
JUZGADO DE ORIGEN	JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYÁN (CAUCA)
INSTANCIA	APELACIÓN SENTENCIA
TEMA	TRASLADO DE CARGO DE TRABAJADOR AFORADO SIN PERMISO JUDICIAL - ACCIÓN DE REINSTALACIÓN
DECISIÓN	SE CONFIRMA LA DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA, POR ENCONTRARSE ACORDE A LOS CRITERIOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES APLICABLES AL PRESENTE CASO.

ASUNTO A TRATAR

Agotadas las etapas procesales y no existiendo vicios o causal de nulidad que invalide lo actuado, la SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN, integrada por los Magistrados CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ y el Magistrado Ponente, doctor LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS (advirtiéndose que el magistrado CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA se encuentra en permiso legalmente otorgado), procede a resolver de plano los RECURSOS DE APELACIÓN interpuestos por los apoderados judiciales de las partes demandante y demandada, respectivamente, contra la Sentencia Nro. 67 del primero (01) de diciembre del año dos mil veintitrés (2023), proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Popayán, Cauca, dentro del presente proceso especial de FUERO SINDICAL, de la referencia.

Esta sentencia se emite de forma escrita, en el marco de la Ley 2213 de 2022.

Aprobado el proyecto presentado por el Magistrado Ponente, la Sala procede a proferir la presente sentencia, previo el recuento de los siguientes,

1. ANTECEDENTES

1.1. Hechos y pretensiones de la demanda:

En síntesis, pretende el demandante ROLANDO MUÑOZ OJEDA, mediante el presente PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE REINSTALACIÓN, se declare: **i)** La existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, suscrito con la demandada EMPAQUES DEL CAUCA S.A., con fecha de inicio 14 de mayo de 2007; **ii)** Que el demandante goza de la garantía del fuero sindical, en calidad de directivo del sindicato ASOEMPAQUES; **iii)** Que, EMPAQUES DEL CAUCA S.A. trasladó y desmejoró las condiciones de trabajo del actor y por ende, vulneró su fuero sindical, al asignarle funciones de operario de enconador e imponerle ese cargo, a partir del 01 de agosto de 2022, sin autorización del juez del trabajo para ello.

Consecuencialmente, solicita, se condene a la pasiva: **iv)** A reinstalar al actor en el cargo que venía desempeñando, como operario de telares; **v)** A pagar al actor, a título de indemnización, los 3 días de suspensión, como sanción disciplinaria, impuesta por haberse negado a aceptar el traslado con desmejora, ordenado por el empleador en julio de 2022, junto con las prestaciones sociales, aportes a la seguridad social y parafiscales dejados de percibir por dichos 3 días de suspensión y **vi)** Al pago de las costas procesales.

Como fundamentos fácticos relevantes expone el demandante que, está vinculado con la empresa demandada, mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 14 de mayo de 2007 y fue asignado en el cargo de operario de telares.

Que, se afilió al sindicato ASOEMPAQUES y fue designado como miembro de la junta directiva seccional del citado sindicato.

Señala, el día 12 de julio de 2022, el Gerente de la demandada ordenó que el demandante fuera trasladado como operario de enconador, sin embargo, amparado en su condición de directivo sindical, exigió que se le diera por escrito la orden, pues implicaba un traslado y desmejora de sus condiciones de trabajo, pero aduce que por ello fue objeto de proceso disciplinario, en el que se le sancionó con una suspensión de 3 días de sus labores, la cual se hizo efectiva en perjuicio del demandante.

Que el día 01 de agosto de 2022, luego de pagar la sanción disciplinaria de suspensión del cargo, el gerente de la demandada le ordenó que, a partir de la fecha, debería prestar sus servicios como OPERARIO DE ENCONADOR, sin que se le hubiera contratado para esas funciones, de manera que, aduce, desde esa fecha se encuentra trasladado y desmejorado, y que, le comunicó al gerente que no había firmado contrato alguno como OPERARIO DE ENCONADOR y además, gozaba de FUERO SINDICAL por lo que no podía ser trasladado ni desmejorado, sin embargo, para evitar más sanciones disciplinarias, señala que, aceptó acatar la orden dada el 01 de agosto de 2022 y demandar la violación de su fuero sindical.

Resalta que, en este caso no medió autorización del juez del trabajo ni para el traslado, ni para la desmejora y que, el 01 de septiembre de 2022, el Presidente de ASOEMPAQUES elevó petición al representante legal de la demandada solicitando por escrito la orden o autorización de traslado del señor ROLANDO MUÑOZ OJEDA, pero mediante oficio que data del 12 de septiembre de 2022 y notificado al actor el día 16 del mismo mes, la demandada respondió que el demandante no requería autorización de traslado, por cuanto no lo trasladaron, ni lo desmejoraron.

Finalmente, reitera que, atendiendo a la orden de traslado, se vio compelido a desempeñar el cargo de operario de enconador, a partir del 1 de agosto de 2022, resaltando que, en el contrato de trabajo firmado por el demandante, no tenía escrito el cargo que le correspondía, pues el mismo quedó como espacio en blanco, sin embargo, ahora la demandada presenta una copia del mismo en la que, con posterioridad a la firma del contrato, se llenó con una máquina ese espacio en blanco, lo que califica como ilegal, pues no corresponde al contrato firmado y cuya copia se le entregó al trabajador, señalando que se violó el fuero sindical que ampara al demandante, al trasladarlo y desmejorarlo, sin autorización judicial previa (Archivo No. 03, expediente digital de 1ra instancia).

1.2. Contestación a la demanda por la sociedad demandada EMPAQUES DEL CAUCA S.A.

En audiencia pública llevada a cabo el 01 de agosto de 2023, la pasiva, por intermedio de apoderado judicial, al responder a la demanda, acepta la vinculación laboral del actor con la empresa demandada, pero señala que el actor fue contratado para cumplir funciones de enconador y, por necesidades del servicio, se decidió reubicar al actor, pero que todos los cargos son del mismo nivel, operarios, y en consecuencia, de manera temporal y para que la planta pueda producir en forma eficiente, el señor ROLANDO MUÑOZ OJEDA fue asignado a las labores de telares, luego pasaba nuevamente a enconador y luego se rotaba a telares, es decir, había una rotación, acorde a las necesidades del servicio, pero en el mismo nivel jerárquico de operario de producción.

Señala que al actor se le ordenó que se reintegrara a sus labores como enconador, de acuerdo al contrato laboral suscrito y esa modificación del puesto de trabajo, no implicó una desmejora del demandante, ni se trasladó de su sitio de trabajo, conforme al artículo 405 del CST, pues la pasiva solo cuenta con un establecimiento de comercio en la ciudad de Popayán, por lo cual no ha sido trasladado a otros establecimientos de comercio, insistiendo en que el cargo se encuentra en el mismo nivel jerárquico, en lo referente a la asignación salarial y que las funciones son muy similares, afirmando que, el demandante simplemente volvió al cargo para el cual inicialmente había sido contratado.

A su vez, acepta que el actor es miembro de la junta directiva del sindicato de ASOEMPAQUES y también acepta el proceso y sanción disciplinaria que se le impuso al demandante.

Finalmente, se opone a las pretensiones de la demanda, argumentando que no se requiere autorización judicial para el cambio de funciones o para regresar a las funciones de enconador para las cuales fue contratado, ni existe desmejora en las condiciones de trabajo del actor

Propone como **excepciones de mérito:** (1) Inexistencia del fuero reclamado y (2) La innominada (Archivo No. 13, titulado: “13.VideoAudiencia01082023”, ver el minuto: 8:48 y siguientes del expediente digital de 1ra instancia).

1.3. Decisión de primera instancia:

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Popayán, Cauca, en la audiencia pública de que trata el artículo 114 del CPLSS, llevada a cabo el día primero (01) de diciembre del año dos mil veintitrés (2023), dictó SENTENCIA Nro. 67 de primera instancia, en la que resuelve: **i) DECLARAR** que, entre el demandante ROLANDO MUÑOZ OJEDA y la sociedad demandada EMPAQUES DEL CAUCA S.A., existe una relación laboral a término indefinido y el actor goza de la garantía del fuero sindical, como directivo del Sindicato ASOEMPAQUES; **ii) En consecuencia, DECLARAR** que el traslado

del demandante del cargo de operario de telares a operario de enconadoras, verificado el 2 de julio de 2022, vulnera la garantía del fuero sindical del artículo 405 del CST; **iii) CONDENAR** a la empresa demandada EMPAQUES DEL CAUCA S.A., a RESTITUIR al trabajador demandante, al cargo de operario de telares en el cual prestaba sus servicios con anterioridad al 2 de julio de 2022 y **iv) CONDENAR** en costas a la pasiva.

Tesis del Despacho: En principio, hizo referencia a los criterios legales relativos al fuero sindical y como aspectos fuera de controversia, encontró acreditado entre las partes existe un contrato de trabajo vigente, a término indefinido e igualmente, que el demandante ostenta la calidad de directivo sindical, desde el mes de mayo de 2022, en el cargo de fiscal de la organización sindical ASOEMPAQUES, de la cual, también encontró acreditada su existencia.

Además, sostiene que, conforme a la ubicación del personal del 1° al 6 de agosto de 2022, el actor actualmente se encuentra en el cargo de operario de enconadoras, para lo cual, el 2 de julio de 2022, ostentando la calidad de directivo sindical y la garantía foral, el demandante recibió la instrucción verbal de realizar la actividad de enconar, a lo cual se negó y solicitó que le fuera dada por escrito, razón por la cual se le siguió un proceso disciplinario y recibió sanción de suspensión por tres días, conforme obra en la documental allegada.

Posteriormente, citó criterios jurisprudenciales y legales en torno a la materia e hizo referencia a los testimonios de EDITH LORENA MOSQUERA, JOSE HARVEY BANGUERO, RENAN ANDRÉS VALENCIA y CATALINA CAMARGO, todos ellos trabajadores o extrabajadores de la empresa EMPAQUES DEL CAUCA, y con estas versiones concluye que el demandante tenía capacitación para desarrollar ambas funciones y que los aspectos salariales y de turnos de trabajo no son diferentes, aunado a que no se acredita un desmejoramiento de las condiciones del actor.

Sin embargo, señala que el artículo 405 del CST, además de la desmejora de las condiciones de trabajo, proscribe el traslado del trabajador aforado, sin justa causa, previamente calificada por el

juez del trabajo y considera que la alusión a que hace este artículo, no se refiere en sí al concepto de establecimiento, como establecimiento de comercio que se encuentra en el artículo 505 del Código de Comercio, sino que se refiere a cualquier otra sección de la empresa, que no necesariamente debe estar ubicada por fuera de la sede principal.

Además, cita providencia de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Popayán, de fecha 8 de julio de 2017, en el proceso 2017-00080-01, donde se expuso que al modificarse las funciones a desarrollar por el trabajador aforado, se vulnera la garantía del fuero sindical y por tanto, hay lugar a la reinstalación a su puesto de trabajo, pues la empleadora demandada, previo al traslado, debió obtener la autorización judicial correspondiente y en consecuencia, considera en este caso, el traslado del demandante a la sección o cargo de operario de enconadoras, vulneró la garantía del fuero sindical establecida en el artículo 405 del CST, razón por la cual ordenó su reinstalación en el cargo de operario de telares.

Además, señaló que por el hecho de que inicialmente, al vincularse el actor con la empresa, lo fuera en el cargo de operario de enconadoras, pues lo relevante es su permanencia en el cargo y las funciones que desempeñaba al momento de ser designado como directivo sindical y, por tanto, generarse en su beneficio la garantía del fuero sindical.

Finalmente, no accedió a la pretensión de que a título de indemnización se ordene la devolución al actor, de las sumas correspondientes a los 3 días de suspensión del contrato de trabajo, que se impuso como sanción, pues considera que no se demostró la existencia del daño o perjuicio como tal y la legalidad o no de la sanción disciplinaria impuesta, no es del resorte de la acción especial de fuero sindical.

1.4. Recurso de apelación propuesto por la parte demandante:

*“Gracias su señoría, casi en todo estoy conforme con su decisión, sin embargo, pues hay un aspecto que considero que es necesario que el Tribunal revise y para ello, de manera parcial interpongo el recurso de apelación, **por***

cuanto se probó en este proceso que el demandante fue suspendido por 3 días, en cuanto se le notificó esa orden de traslado y él exigió que se le pasara por escrito porque consideraba que se le estaba vulnerando el fuero, entonces creo que si se le está declarando que efectivamente se le vulneró el fuero, pues debe tener derecho a que se le repare el daño que le causó esa sanción disciplinaria y por eso, respetuosamente solicito al Tribunal que, **modifique la sentencia solo en cuanto a ordenar el restablecimiento del derecho, esto es, levantarle esa sanción disciplinaria y condenar a la empresa a pagarle los salarios y prestaciones sociales correspondientes, a esos 3 días de suspensión que le fueron impuestos al demandante. En lo demás conforme con su sentencia su señoría. Muchas gracias.**

1.5. Recurso de apelación propuesto por la parte demandada:

“Frente a la decisión que usted acaba de adoptar, interpongo el recurso de apelación, en atención o manifiesto mi desacuerdo, en cuanto a que, como usted muy bien lo señaló en su providencia, **está claro de que no existe ningún tipo de desmejora frente a las labores, salario o a la situación laboral del demandante, más sin embargo, la sentencia basa su decisión exclusivamente en el concepto de establecimiento, establecida en el artículo 405 del CST, concepto frente al cual nos apartamos, toda vez que, si bien es cierto, la sentencia que usted hizo referencia para tomar como base la decisión adoptada, señala de que no se puede, o en el concepto de la sentencia señala de que no se pueden trasladar dentro de la misma sede, tenemos que el proceso productivo de Empaques del Cauca y así se demostró con los testimonios, tanto los solicitados por la parte demandante, como por la parte demandada, establece que el proceso productivo de Empaques del Cauca es uno solo.**

Fue enfática los testimonios en desarrollar que los cargos de operarios estaban o se ejercían en todo el

proceso productivo, proceso productivo que en Empaques del Cauca es único y eslabonado, ya que no puede haber una interrupción de facto dentro del mismo. La planta opera como una unidad industrial, por lo cual no existen bajo el concepto de este abogado, el concepto de establecimiento que el señor Juez intentó determinar para justificar el fallo.

Se insiste, el testimonio de Andrés Renan Palencia y el de Catalina Camargo Restrepo, son enfáticos en señalar que no es un proceso único de Empaques del Cauca, dentro del cual el operario de producción, de una manera única, realiza todo su proceso productivo dentro de la empresa, sin que sea factible hacer, discernir o parcializar la operación de nuestros trabajadores, por lo cuanto, al existir un único proceso productivo, el concepto de establecimiento o excepción de producción que tomó el despacho para basar su sentencia, concluyendo que se necesitaba autorización judicial para el traslado del señor Rolando Muñoz, no es de acogida de este togado, por los argumentos ya expuestos.

Conforme a lo anterior y atendiendo a que el proceso productivo es solamente único, ruego al Honorable Tribunal, se sirva revocar la sentencia y en su lugar disponer que no hubo vulneración al fuero sindical alegado por la parte demandante.

Ahora bien, frente a la petición o a la apelación parcial efectuada por el Dr. Mosquera, frente a que se hace necesario, en calidad de restablecimiento del derecho, que se le paguen los 3 días alegados, tenemos que como muy bien lo señaló su despacho, en este proceso judicial nunca se alegó la ilegalidad de la sanción de los 3 días que se pretenden, sean indemnizados al señor Rolando Muñoz. En atención a esto, existiría una violación al debido proceso, si en este proceso de fuero sindical, se discute o se declara que, a nivel de restablecimiento, se le deban retornar o pagar los 3 días de sanción que fueron alegados en la apelación parcial, por parte del apoderado de la parte demandante. Se insiste entonces, que no se debatió dentro de este proceso la ilegalidad de la sanción, que

en la apelación parcial el apoderado de la parte demandante solicita que, a título de restablecimiento, se le paguen los 3 días descontados.

Así las cosas, señor Juez, dejo sustentado el recurso de apelación.”

2. CONSIDERACIONES PREVIAS DEL TRIBUNAL PARA DECIDIR

2.1. Lo primero que advierte la Sala, de acuerdo con el artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, frente a la apelación de sentencias de fuero sindical, el Tribunal decide de plano, en consecuencia, no procede dar traslado previo para solicitud y práctica de pruebas, ni para alegatos de conclusión y se pasa a resolver la apelación sin dilación alguna, conforme a este procedimiento rápido, expedito y contra la providencia que aquí se dicte no cabe recurso alguno, según el inciso final del aludido artículo 117.

2.2. Para responder a las apelaciones, la Sala se rige por el principio de consonancia, consagrado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que adiciona el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, ciñéndose estrictamente a los temas que propuso el recurrente en su apelación.

2.3. Por otra parte, para la Sala está por fuera de debate en segunda instancia los siguientes hechos probados y aceptados al contestar la demanda:

(1) Que entre la sociedad demandada EMPAQUES DEL CAUCA S.A. y el demandante ROLANDO MUÑOZ OJEDA, se celebró y está ejecutando un contrato de trabajo a término indefinido, pero existe discusión en relación con las funciones pactadas en el contrato inicial, al aparecer en blanco en el primer contrato anexo en las páginas 7 a 9 del archivo digital 02.AnexosPdf y como OPERARIO ENCONADOR en el contrato anexo en las páginas 10 y 12 del mismo archivo 02.

(2) Que, el demandante ostenta la calidad de aforado, al desempeñar el cargo de FISCAL en la Junta Directiva de la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA EMPAQUES DEL CAUCA S.A. “ASOEMPAQUES”, conforme a constancia de registro de modificación de junta directiva y/o comité ejecutivo, del 04/04/2022, expedida por el Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial Cauca (página 2 del archivo digital 02.Anexos del expediente digital de primera instancia, y tal hecho es aceptado por la empleadora, sin discusión en esta instancia.

(3) También aparece probado, por vía de confesión de la empleadora demandada, que el trabajador demandante venía ejerciendo las tareas o funciones asignadas como OPERARIO DE TELARES y a partir del 01 de agosto del 2022, se le asignaron nuevas funciones como OPERARIO DE ENCONADOR.

3. ASUNTOS POR RESOLVER:

Teniendo en cuenta las inconformidades planteadas en los recursos de apelación, surgen los siguientes **PROBLEMAS JURÍDICOS** a resolver por parte de la Sala:

3.1. ¿Acertó el Juez de Primera Instancia, al declarar que el traslado del demandante del cargo de operario de telares a operario de enconadoras, verificado el 2 de julio de 2022, vulnera la garantía del fuero sindical del artículo 405 del CST, y, en consecuencia, era procedente ordenar a la empresa demandada EMPAQUES DEL CAUCA S.A., restituir o reinstalar al trabajador demandante, al cargo de operario de telares, en el cual prestaba sus servicios?

3.2. ¿Procede ordenar a la pasiva el reintegro de los salarios y prestaciones sociales correspondientes a 3 días de suspensión, que le fueron impuestos al demandante como resultado de sanción disciplinaria, conforme lo solicita en su recurso de apelación?

4. RESPUESTA AL PRIMER PROBLEMA JURÍDICO RELACIONADO CON LA AFECTACIÓN DE LA GARANTÍA DEL FUERO SINDICAL Y LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR DEMANDANTE

La Tesis de la Sala: Se dirige a confirmar la sentencia de primera instancia, al estar probada la afectación de la garantía del fuero sindical por parte de la empleadora demandada, al omitir el trámite del permiso judicial necesario para proceder al cambio de cargo asignado al trabajador aforado y, por lo tanto, se impone la correspondiente reinstalación del trabajador al desempeño de las tareas como operario de telares, por las siguientes razones:

4.1. Para la solución del presente asunto, se empieza por señalar que por mandato del artículo 53 de la Constitución Política los trabajadores en general están amparados por **el principio a la estabilidad en el empleo.**

Esta estabilidad está reforzada para quienes forman parte de una organización sindical, en las circunstancias previstas en los artículos 405 a 407 del CST, con sus modificaciones, como garantía a los derechos de asociación y libertad sindical consagrados en los artículos 39 y 53 de la Constitución Política.

4.2. Se denomina “*fuero sindical*”, en los términos del artículo 405 del CST, modificado por el Decreto 204 de 1957, artículo 1º, “...*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.*”

De acuerdo con lo señalado por la Corte Constitucional en Sentencia C-240 de 2005, el fuero sindical no se encuentra establecido por la ley para la protección individual y aislada de un trabajador, sino que se trata de un mecanismo con rango constitucional para amparar el derecho de asociación. Del mismo modo, la jurisprudencia constitucional ha establecido que la calificación judicial que se requiere para despedir un trabajador aforado es una de las características definitorias de la figura del

fuero sindical y cualquier decisión que adopte el patrono, sin que medie para ello autorización del juez del trabajo, constituye vulneración de los derechos a la asociación sindical y al debido proceso, entre otros.

4.3. En relación con la acción de reinstalación, señaló la Corte Constitucional, en la sentencia T-148 del 2013, lo siguiente:

*“Frente a la calificación judicial que se requiere para despedir un trabajador aforado, se ha establecido que ésta es una de las características definitorias de la figura del fuero sindical. En ese sentido, corresponde al operador jurídico determinar si se configuró o no la justa causa del despido, traslado o desmejora en el caso concreto. **Cualquier decisión que adopte el patrono, sin que medie para ello autorización del juez del trabajo, constituye vulneración de los derechos a la asociación sindical y al debido proceso, entre otros.** Esta infracción de las garantías básicas puede, si se configuran las causales de procedibilidad, ser planteada al juez constitucional mediante la acción de tutela. **Ahora bien, cuando el empleador despide, traslada o desmejora a un trabajador aforado, sin que medie autorización judicial, el trabajador puede acudir a la jurisdicción laboral en acción de reintegro. Corresponde al operador judicial, en esta hipótesis, determinar si el patrono estaba obligado a solicitar permiso judicial para el despido, y si el mismo cumplió con tal deber”**¹*

4.4. A su turno, en sentencia STL 4631-2014, señaló la CSJ-SCL, en sede de tutela, lo siguiente:

*“La decisión del Tribunal accionado al margen de que puedan o no compartirlos, esta Sala, se fundó en los elementos de convicción y en una interpretación de las normas que regulan el fuero sindical, sin que, al rompe, surja la arbitrariedad o capricho, **pues como se ha sostenido insistentemente, la existencia de varias***

¹ Negrita fuera de texto original

posturas no implica la violación del debido proceso, cuando se acoja una de ellos.

Es de la esencia del fuero sindical, el que ningún trabajador sea particular o servidor público, amparado por dicha garantía puede ser despedido, ni desmejorado, ni trasladado sin que previamente se haya levantado el fuero sindical mediante la solicitud que al efecto debe elevar el empleador ante el juez del trabajo, con la finalidad exclusiva de que este califique la existencia de justa causa para el despido, desmejoramiento o traslado. De no ser así, la garantía del fuero sindical resultaría nugatoria para este tipo de trabajadores, situación que conllevaría la vulneración de los derechos fundamentales de asociación, libertad sindical y fuero sindical dado que este último no es cosa distinta a un derecho derivado de aquellos, todos consagrados constitucionalmente.

En ese orden de ideas, no resulta dable calificar la actuación del Juez plural como de caprichosa ni que vulnere los derechos de rango superior invocados, toda vez que se encuentra soportada en una razonable interpretación de los aspectos jurídicos, normativos y fácticos presentes en el conflicto puesto a su conocimiento.”²

4.5. Igualmente, en la sentencia STL6869-2020, la CSJ-SCL, en sede de tutela interpuesta contra providencia judicial emitida por la Sala Laboral de este Tribunal, argumentó lo siguiente:

*“En efecto, en el caso que ahora ocupa la atención de esta Sala, pretende la accionante, la protección de su derecho fundamental al debido proceso, y en consecuencia, por esta vía se ordene al Tribunal Superior de Popayán – Sala Laboral, **dejar sin efecto la decisión de 9 de junio de 2020, que confirmó la determinación del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de igual ciudad, que declaró que la demandante Carolina Rocío Fernández Tovar para el momento de la orden de reubicación de funciones contaba con garantía foral,***

² Negrita fuera de texto original

y por ende, ante la falta previa de autorización del juez del trabajo para modificar sus condiciones laborales, condenó a la quejosa Defensoría del Pueblo a su reinstalación en los mismos términos anteriores a su reubicación, incluido el lugar geográfico en el que venía prestando sus actividades laborales, lo que en sentir de la entidad accionante trasgrede sus garantías constitucionales en tanto que el despacho censurado consideró que no era necesario evaluar si los efectos del acto administrativo cuestionado por la demandante constituían una desmejora de sus condiciones laborales, sino que solo se requería verificar la existencia de la autorización judicial para su reubicación en otro municipio (...)

(...) Al respecto, se observa que la decisión del tribunal enjuiciado tuvo sustento en las pruebas recaudadas en el proceso como en la normatividad aplicable al asunto”

Más adelante, se indicó en la misma providencia STL6869-2020:

“De suerte, indicó que en tratándose de cualquiera decisión que el empleador adopte para despedir a un trabajador aforado, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, debe estar precedida por la autorización del juez laboral, quien debe determinar si la medida que pretende acogerse resulta o no procedente bajo el amparo de una justa causa, toda vez que de no llevar a cabo dicho procedimiento transgrediría los derechos a la asociación sindical y al debido proceso.

En efecto, de los argumentos de la sala accionada, no se advierte que haya sido una decisión caprichosa e inconsulta, por el contrario, se observa que el juez ordinario actuó dentro del marco de la autonomía e independencia que le es otorgada por la Constitución y la ley, con base en el ordenamiento jurídico aplicable al caso, la jurisprudencia y la realidad procesal; pronunciamiento del cual bien puede discrepar la parte accionante, pero no por ello constituye una

vía de hecho susceptible de ser amparada por este medio constitucional.

Por ello, trajo la jurisprudencia de la Corte Constitucional que se encuentra en la sentencia CC C-201/02 en cuanto al estudio realizado a los artículos 405 y 408 del Código Sustantivo del Trabajo, referente a la desmejora de las condiciones laborales del trabajador aforado, precisando que «que las mismas establecían un límite al ejercicio del ius variandi por parte del empleador, pues obligaba a éste a acudir al juez laboral para obtener su autorización y por lo tanto, decidió declarar la exequibilidad de las expresiones relativas a la desmejora laboral», para así concluir que dicha desmejora se da en el ejercicio del ius variandi por parte del empleador, facultad que debe limitarse a fin de que sea necesario acudir al juez laboral en aras de obtener el respectivo permiso.»³

4.6. Es pertinente traer a colación también, la sentencia con circunstancias fácticas similares al presente caso, proferida por la Sala Laboral de este Tribunal Superior, siendo ponente la magistrada RHINA PATRICIA ESCOBAR BARBOSA, dentro del proceso de Fuero sindical – Acción de reinstalación, radicado No. 2017-0080-01, promovido por LUIS CARLOS CORREA TOBAR contra la INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA, donde se concluyó que era deber del empleador tramitar la autorización del traslado o cambio de funciones, ante el juez del trabajo, para que este verificara, conforme a su función legal, si se configuraba o no una justa causa para ese cambio (Archivo No. 16, expediente digital de 1ra instancia).

4.7. Atendiendo a que se encuentra fuera de discusión, el actor goza de la garantía del fuero sindical por ser fiscal de ASOEMPAQUES, según constancia de registro del 4 de abril de 2022 y la pasiva al contestar la demanda aceptó que el actor fue trasladado de su cargo de operario de telares, al de enconador, sin previa autorización del juez del trabajo, a partir del mes de julio del

³ Negrita y subrayado fuera de texto original

2022, advierte la Sala, estamos en presencia de una discusión estrictamente jurídica que no exige la valoración de otros medios de prueba para resolver la apelación de la parte demandada.

Efectivamente, al estar probado que el empleador omitió el imperativo taxativo y de orden público, contenido en el artículo 405 del CST, que prohíbe al empleador despedir, desmejorar o trasladar al trabajador aforado sin la previa calificación del juez del trabajo, por ende, todos los argumentos de la apelación relativos a que no existió desmejoras, ni detrimentos en el cambio de cargo de operario de telares a enconador, o que es el mismo nivel operativo, o que existe una única sede de EMPAQUES DEL CAUCA y al actor no se le trasladó a otro establecimiento, o que el proceso productivo de la empresa es único y eslabonado, realmente no son del resorte y análisis de este proceso, donde el juez únicamente está llamado a determinar si el patrono estaba obligado a solicitar permiso judicial (Sentencia T-148 del 2013) y si se cumplió o no con ese mandato.

Es pertinente recordar que: *“Es de la esencia del fuero sindical, el que ningún trabajador sea particular o servidor público, amparado por dicha garantía puede ser despedido, ni desmejorado, ni trasladado sin que **previamente se haya levantado el fuero sindical mediante la solicitud que al efecto debe elevar el empleador ante el juez del trabajo, con la finalidad exclusiva de que este califique la existencia de justa causa para el despido, desmejoramiento o traslado.** De no ser así, la garantía del fuero sindical resultaría nugatoria para este tipo de trabajadores, situación que conllevaría la vulneración de los derechos fundamentales de asociación, libertad sindical y fuero sindical dado que este último no es cosa distinta a un derecho derivado de aquellos, todos consagrados constitucionalmente.”* (CSJ-SCL, sentencia STL4631-2014).

Acorde con esta línea, al no existir el permiso judicial para modificar el cargo del actor, independiente de que ya lo hubiere ejercido con antelación, no es óbice para desconocer el imperativo legal por parte de la empleadora EMPAQUES DEL CAUCA S.A., pues solo el Juez Laboral es quien debe valorar y decidir si se

configura la justa causa para el despido, o si no se producen las desmejoras laborales del aforado por el hecho del traslado de lugar, o del cargo y así evitar que se afecte la garantía sindical, objeto de protección.

En consecuencia, sin necesidad de ahondar en mayores consideraciones, se confirma la sentencia de primera instancia objeto de apelación, en tal sentido.

5. SOBRE EL SEGUNDO PROBLEMA JURÍDICO, RELACIONADO CON LA SOLICITUD DE PAGO DE ACREENCIAS LABORALES DEJADAS DE PERCIBIR A CAUSA DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA IMPUESTA AL DEMANDANTE

Al respecto, la Sala avala la decisión de no acceder al pago de salarios, porque es un asunto que desborda el objeto del proceso especial de fuero sindical, que únicamente se dirige a verificar la garantía o no del derecho de asociación sindical e incluso, establece cuáles son las decisiones que, en concreto, deben contener las decisiones de los jueces al respecto (artículo 408 del CST) y que descartan otros pedimentos prestacionales como el presente, que derivan de la legalidad o no de un proceso disciplinario, cuya discusión es ajena a este proceso, sin que haya lugar tampoco a decisiones *extra y ultra petita*.

En consecuencia, se confirma la sentencia apelada en este aspecto también.

6. COSTAS

Al resolverse de plano este asunto y de manera desfavorable a los recursos de apelación propuestos por las dos partes, demandante y demandada, respectivamente, no procede la condena en costas de segunda instancia, por no encontrarse causadas, en aplicación del numeral 8° del artículo 365 del CGP, aplicable a los procesos laborales por virtud del artículo 145 del CPLSS.

7. DECISIÓN

Por lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia Nro. 67 del primero (01) de diciembre de dos mil veintitrés (2023), proferida por el JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYÁN, CAUCA, dentro del presente proceso especial de fuero sindical de la referencia, según lo motivado en esta providencia.

SEGUNDO: SIN CONDENAS EN COSTAS de segunda instancia, conforme se indicó en la parte motiva.

TERCERO: La presente sentencia queda notificada a las partes por **EDICTO ELECTRÓNICO**, de conformidad con el artículo 41 literal D, numeral 3 del CPTYSS y se remite copia de la presente sentencia al correo electrónico de los apoderados.

Los Magistrados,



Firma válida
providencia judicial

LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO PONENTE



Firma válida
providencia judicial

CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA SALA LABORAL

CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
Sin firma por ausencia justificada