

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO ESPECIAL	Levantamiento de fuero sindical
DEMANDANTE	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA – SEDE MEDELLÍN
DEMANDADO	Fredy León Aristizábal Sánchez
PROCEDENCIA	Juzgado Décimo Laboral del Cto. de Medellín
RADICADO	05001 3105 010 2022 00166 01
INSTANCIA	SEGUNDA
PROVIDENCIA	SENTENCIA Nro. 175 de 2022
TEMAS Y SUBTEMAS	Directivo sindical no se presenta a su sitio de trabajo durante más de 3 días, configurándose causal para que, previo tramite de ley, se declare el abandono del cargo y el consecuente retiro del servicio
DECISIÓN	Confirma

Hoy, **dieciséis (16) de agosto de dos mil veintidós (2022)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados: Martha Teresa Flórez Samudio, Orlando Antonio Gallo Isaza y como ponente Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento frente al recurso de apelación formulado por la apoderada del demandado, contra la sentencia proferida por el Juzgado Décimo laboral del Circuito, dentro del proceso especial para **levantamiento de fuero sindical** promovido por la **Universidad Nacional de Colombia – Sede Medellín**, contra el señor **Fredy León Aristizábal Sánchez**, asunto en el que por mandato del artículo 118B del CPT y de la SS se citó a la organización **Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios SINTRAUNICOL – Subdirectiva Medellín**. Código de radicado único nacional 05001 3205 **010 2022 00166** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 del año en curso, sometió a consideración de los restantes integrantes de la Sala el proyecto discutido y aprobado mediante acta N° 25, que se adopta como sentencia y se plasma a continuación:

Antecedentes

La pretensión de la entidad demandante se orienta a obtener el **levantamiento del fuero sindical** al demandado, quien hace parte de la junta directiva de **SINTRAUNICOL – Subdirectiva Medellín**, y como consecuencia de ello, se le conceda autorización para dar por terminada la relación legal y reglamentaria con el referido empleado.

En sustento de ello se afirma que el señor **Aristizábal Sánchez**, se encuentra vinculado a la institución – sede Medellín, desde el 03 de diciembre de 1990, como **empleado público administrativo de tiempo completo**, y actualmente se desempeña como conductor mecánico 53101-01, **adscrito a la división de Logística de la Universidad Nacional de Colombia – Sede Medellín**. Que en la entidad existe la organización sindical **Sintraunicol – Subdirectiva Medellín**, con la debida personería jurídica y el empleado **Fredy León** es miembro de la junta directiva, por lo que se encuentra amparado por **fuero sindical**.

Que el 31 de enero de 2022, al empleado demandado, le fue notificada la **reincorporación al cargo de conductor mecánico 53101-01**, al servicio de la Facultad de Ciencias Agrarias y las Estaciones Agrarias, a partir del **1º de febrero de 2022**; y a pesar de ello, **se ausentó y no cumplió sus funciones** entre el **1º y 09 de**

febrero del mismo año, requiriéndosele para que presentara justificación sobre su ausencia, haciendo caso omiso al requerimiento realizado desde la Dirección de Personal, por lo que se le repitió con exhorto del 21 de febrero, aclarándole que se conocía del permiso sindical para los días 4, 11 y 18 de febrero, **solicitudes atendidas con dos respuestas en las que no adjuntó ninguna prueba que demostrara incapacidad médica**, o justificación de su ausencia. Que en virtud de la autonomía universitaria, por parte de la Rectoría de la Universidad, se expidió la resolución 1292 del 28 de noviembre de 2016, *por medio de la cual se reglamenta el procedimiento de no pago de salarios por servicios dejados de prestar sin justa causa por parte de los miembros del Personal Administrativo, Académico y Educadores de Enseñanza Básica y Media*, por lo que se le informó la deducción de los salarios por los días de inasistencia, excluidos los de permiso sindical, razón por la cual se radicó por **Fredy León** escrito manifestando no estar de acuerdo con tal deducción, a pesar del **evidente desconocimiento del cambio de su lugar de trabajo, lo que le fue debidamente informado**, arguyendo además que *quien a su juicio hasta ese momento es su jefe inmediata actúa en su contra, es decir, que el trabajador está desconociendo las obligaciones propias del IUS-VARIANDI, sin que exista alguna justificación que así se lo permita*. Que **durante el mes de marzo de 2022, el trabajador nuevamente se ausentó de su lugar de labores, los días 1, 3, 7, 8, 10, 14, 15, 16 17 y 22**, y a pesar de habersele requerido por correo electrónico los días 11, 17, 25 de febrero y 02, 04, 09, 15 y 18 de marzo, para que justificara sus ausencias, no contestó. **En el hecho 13**, efectúa el recuento de lo ocurrido desde la fecha de entrega del oficio que le comunicó la reincorporación a la sección de Mantenimiento Mecánico y Transporte, los correos que informan la ausencia del trabajador al sitio de labores, los requerimientos efectuados y las manifestaciones frente a los mismos, agregándose que la **inasistencia injustificada del señor Fredy a su puesto de**

trabajo se mantuvo hasta el 31 de marzo de 2022, y en razón de ello, la Jefe de la Sección de Personal Administrativo, remitió el caso a la Veeduría Disciplinaria, en aras de que se inicie la investigación pertinente por las ausencias injustificadas. **Que desde el 1º de abril de 2022**, el demandante cuenta con permiso sindical para ausentarse de su lugar de trabajo. Que las ausencias de los meses de febrero y marzo del año que corre no están justificadas y no fueron tramitadas ante el jefe inmediato, por lo que se le inició trámite administrativo con la finalidad de respetarle el debido proceso y hacer valer sus derechos de contradicción y defensa. Que el trabajador fue notificado de las deducciones salariales por las ausencias injustificadas. Y finalmente, que se acude a este trámite por estar el trabajador amparado por la garantía del fuero sindical.

Enterado de la acción, dentro de la oportunidad para ello, el demandado, por conducto de apoderada, allegó contestación, manifestando en relación con los hechos, **ser ciertos** los relativos a su vinculación laboral, cargo desempeñado, existencia de la organización sindical **Sintraunicol Subdirectiva Medellín**, y ser integrante de su junta directiva, por lo que goza de fuero sindical; también admite el requerimiento por parte de la empleadora para justificar la inasistencia, la orden de deducciones de su salario, la radicación de escrito manifestando inconformidad frente a ello, que cuenta con permiso sindical permanente desde el **1º de abril de 2022**, y que en el procedimiento disciplinario que se le inició se le citó a versión libre. **Sobre los demás supuestos**, dice que **no son ciertos o no le constan**, ya que no fue reincorporado a prestar servicios en la facultad de Ciencias Agrarias a partir del 1º de febrero de 2022, pues estaba laborando para esta y fue **reubicado al grupo de Mantenimiento Mecánico y Transportes de la accionante**; que desde su posesión como empleado público administrativo – diciembre

de 1990, ha estado adscrito a la división de logística y prestaba servicios en vehículos tipo buses o busetas hasta mediados del 2019, cuando por recomendaciones médicas ocupacionales fue reubicado en la Facultad de Ciencias Agrarias, se transcriben la recomendaciones, y agrega que en los exámenes médico ocupacionales expedidos el **23 de marzo de 2022**, se hace énfasis en el osteomuscular y de columna, pues presenta lumbago no especificado, artrosis de articulaciones interfacetarias, patologías mentales diagnosticadas desde el 2018, entre ellas trastorno mixto de ansiedad y depresión, episodio depresivo moderado, síndrome de dependencia al alcohol y trastorno de adaptación, *es decir que, a desmedro de las condiciones de salud del demandado, e irrespetando las recomendaciones médicas ocupacionales vigentes, y los antecedentes de su historial clínico, se pretende reubicar al Sr. Fredy León Aristizábal Sánchez, al Grupo de Mantenimiento Mecánico y Transportes de la Universidad Nacional de Colombia, en donde afirma haber padecido una aguda conflictividad con el jefe inmediato de dicha sección Sr. Nelson Hernando Upegui Nieva. ... que cuando fue notificado de la reubicación al Grupo de Mantenimiento Mecánico y Transportes de la Universidad Nacional de Colombia, sintió una angustia y temor desbordado, debido a que no se siente capaz de reasumir sus labores bajo la subordinación de su anterior superior jerárquico, acción que constituye para el Sr. Aristizábal Sánchez, una desmejora laboral ostensible y perjuicios en su salud, que percibe como insostenibles, debido a que continua con afectaciones a nivel mental, hasta la actualidad, como da cuenta de ello, su historial clínico, en los eventos de **MARZO 29 – 2022 Y MAYO 5-2022***. Es cierto que el trabajador por intermedio de SINTRAUNICOL, y ante la inminente desmejora de su situación laboral, radicó reclamación administrativa el **02 de febrero de 2022**, ante la empleadora, exponiéndose *que la decisión de reubicar al demandado al Grupo de Mantenimiento Mecánico y Transporte, no obedece a una rotación general de personal, ni a la necesidad del servicio, sino a una retaliación de la entidad demandante contra el Sr. Aristizábal Sánchez, por conformar la junta directiva de SINTRAUNICOL*, lo que se confirma con la comunicación del Decano de la facultad de Ciencias Agrarias, donde

se le informó a Nelson Hernando Upegui, que la solicitud del cambio del conductor demandado se había confirmado, pues *el empleado había sido recibido en la Dirección de Estaciones Agrarias por un periodo de 2 años, tiempo que se había cumplido y que el empleado "tiene en la actualidad algunas otras responsabilidades en la sede que limitan de manera importante la necesidad del servicio"*, lo que no se ajusta a la realidad, dado que los días en que no podría asistir serían los viernes, y con facilidad se podía coordinar con otro conductor asignado a la Facultad de Ciencias Agrarias la necesidad del servicio en esa unidad académica, **y a pesar de estar en curso la reclamación administrativa**, la Universidad insiste en que se justifique por el empleado su actuar. Que contestó los requerimientos exponiendo los motivos y argumentos de defensa en la tónica de la reclamación administrativa en curso. Que la Universidad hizo las deducciones de salario por los días de inasistencia, en virtud de una decisión no consolidada, debido a la reclamación administrativa no resuelta, situación por la que interpuso tutela. Que **radicó comunicación ante la accionante el 18 de marzo del año en curso**, *reiterando en su defensa, la desmejora de su situación laboral a causa de los riesgos a que estaría expuesto en el Grupo de Mantenimiento Mecánico y Transporte, debido a que su situación de salud mental, continua afectada hasta la actualidad*, precisando que los requerimientos de la universidad le ocasionan *un continuo sentimiento de zozobra al sentirse perseguido y acosado, producto de tal angustia se afectó su salud y debió consultar al médico en varias oportunidades durante los meses de marzo, mayo y junio de 2022*, haciendo énfasis en el trastorno de adaptación y urticaria no especificada. Agrega que en los meses de febrero y marzo sí se presentaba al lugar de trabajo, tanto en la Facultad de Ciencias Agrarias como en el grupo de Mantenimiento, al punto que el 22 de marzo la señora Beatriz Bacca se negó a firmarle planilla de asistencia, aduciendo no ser su jefe.

Que **ante la angustiante situación de acoso laboral de la que era víctima**, *acciones que eran constantes, reiteradas, malintencionadas y cuyo objetivo era causarle temor y perjuicio, radicó ante la Universidad Nacional de Colombia – Sede Medellín- denuncia por ACOSO LABORAL Y PERSECUCIÓN SINDICAL, el 29 de marzo de 2022*, transcribe los hechos en que se sustentó. Seguidamente se pronunció sobre cada una de las comunicaciones y decisiones aludidas en el hecho 13, puntualizando que sí se encuentra aforado, pero no ha incumplido sus deberes legales, *por estar amparado por situaciones que lo exoneran de las presuntas transgresiones*.

Se opuso a la **pretensión de levantamiento de fuero sindical** y formuló las excepciones de buena fe del demandado; mala fe de la Universidad, fundamentada está en la persecución sindical, conductas de discriminación y exclusión; temeridad y abuso del derecho.

El auto admisorio también fue notificado al **Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios SINTRAUNICOL – Subdirectiva Medellín**, y a la Procuradora Delegada para Asuntos Laborales, entidades que no emitieron ningún pronunciamiento.

La primera instancia culminó **con sentencia** proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito, el **05 de los cursantes mes y año**, disponiendo el levantamiento del fuero sindical del que es beneficiario **Fredy León Aristizábal Sánchez**, autorizando a la Universidad Nacional de Colombia a realizar los trámites administrativos y disciplinarios pertinentes, de cara a declarar probada la causal de abandono de cargo; las excepciones de mérito propuestas quedaron implícitamente resueltas de manera negativa. Gravó con la condena en costas al demandado, a favor de la entidad demandante, fijando el monto de las agencias en derecho.

El juzgador, por ser el demandante empleado público, luego de hacer referencia al Decreto 1083 de 2015, modificado por el 648 de 2017, artículo 2.2.11.1.9 que establece las causales bajo las que se entiende configurado el abandono del cargo, interesando para el caso las de los numerales 2 y 3, por no concurrir el servidor al sitio de trabajo 3 días consecutivos, y el artículo 2.2.11.1.10 **que exige para declarar tal abandono**, el trámite en el que el empleador debe sujetarse al procedimiento administrativo regulado en el CPACA y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan, debiendo el jefe del organismo establecer la ocurrencia o no de causales invocadas y tomar la decisión correspondiente, dando oportunidad al trabajador de interponer recursos y aportar pruebas, encontró que de acuerdo con los medios de convicción allegados, quedó acreditado que al demandado se le comunicó la reincorporación a la Sección de Mantenimiento y Transporte a partir del 1º de febrero de 2022, y que injustificadamente, pues no allegó incapacidad médica y tampoco acreditó situación que le impidiera la ejecución de labores, dejó de asistir a las mismas en esta última dependencia durante los días 1º al 9 de febrero de 2022, y el 1, 3, 7, 8, 10, 14, 15, 16, 17 y 22 de marzo de 22, descontando los viernes entre esas fechas, pues para ellos tenía permiso sindical, y si bien con la coadyuvancia del sindicato, radicó ante la empleadora solicitud para que se le mantuviera en su sitio de trabajo, ello no lo habilitaba para no concurrir a presentar labores al lugar asignado, sin ninguna justificación, máxime cuando queda acreditado que fue nombrado para el cargo de **conductor mecánico**, el que podía desempeñar en cualquier dependencia de la entidad, sin que la rotación entre las mismas implicara desmejora, y tampoco se hubiere demostrado conducta antisindical por parte de la Universidad, quedando por el contrario evidenciado que no se han negado permisos sindicales, de los que ha gozado el demandado, inicialmente los días viernes y a partir del 1º de abril en forma

permanente; luego, demostrándose la inasistencia al sitio de labores durante tres días consecutivos, se estructura la causal para iniciar el trámite por abandono de cargo, razón por la que se levantó la protección foral.

Contra tal decisión se manifestó inconformidad, mediante **recurso de apelación**, por la apoderada judicial **del demandado**, argumentando que el haberse accedido por el juez a la pretensión de levantamiento de fuero sindical, exacerba la conducta de discriminación ejercida en su contra por la Universidad, con ocasión de su actividad sindical, pues no se demostró de manera suficiente, lógica y razonable el motivo que ocasionó el traslado laboral, pero si se comprobó de manera suficiente, que la reubicación obró por consecuencia de persecución sindical, y que origina además conductas constitutivas de acoso laboral, de las que ha venido siendo víctima, relacionando circunstancias que no constituyen abandono del cargo, porque el traslado realizado por la Universidad Nacional lo fue en desmedro de su situación personal, evidenciándose, reitera, persecución y perjudicando de manera ostensible su salud, vulnerándose por la entidad, mediante acciones y omisiones la dignidad y salud del trabajador, iniciadas a partir del mes de octubre de 2021, cuando fue nombrado en cargo directivo de Sintraunicol, persecución que empezó con ocasión de este nombramiento, surgiendo evidente la animadversión de su superiora inmediata, Beatriz, que a pesar del pleno conocimiento de ello lo cuestionaba constantemente por la forma como ejercía sus funciones, y ante la confirmación por del desempeño de labores para Sintraunicol, se mostraba incomoda y tensionaba de manera mal intencionada la relación con el demandado, que en ocasiones pedía excusas al sindicato para cumplir con los desplazamientos laborales, y aunque en algunas fue exonerado, igual el conflicto continuaba generando tensión

y produciendo ansiedad en el trabajador, lo que se demuestra con los diagnósticos en la historia clínica presentada con la contestación.

En cuanto a las respuestas de los testigos Luis Ángel y Zulma, contrario a lo que valora el juez de primera instancia, los considera suficientes para evidenciar que el señor Aristizábal Sánchez se presentaba a Sintraunicol porque no era atendido en la Sección de Transporte y tampoco en la Facultad de Ciencias Agrarias, por ninguno de los funcionarios competentes, siendo evidente la animadversión en ellos ante la presencia del señor Fredy. Indica que contrario a lo que se afirma por el señor juez, existe prueba de cita médica del 29 de marzo de 2022, pues en la motivación dice del 29 de mayo y fue diagnosticado con trastorno de comportamiento y escabiosos, lo que es prueba de la mala fe de la entidad demandante y se constituye en ejercicio abusivo y arbitrario del ius variandi, porque sin acatar debidamente el debido proceso y bajo las particularidades de salud del empleado, se modificaron sus condiciones en la relación legal y reglamentaria, desmejorándolo ostensiblemente en su situación personal y desplegando actos de discriminación por el ejercicio de su actividad sindical, lo que fue el verdadero trasfondo del traslado.

Para la recurrente, la vulneración de los derechos del trabajador ha incidido en su mínimo vital y debido proceso, por no haberse obtenido calificación del juez previa reasignación de sus funciones en entidad diferente a la **Universidad de Antioquia**, y el trato indigno al trabajador se verifica en todas aquellas conductas que constituyeron acoso laboral denunciadas ante la Universidad Nacional y que no han sido intervenidas, pues no se han activado los mecanismos alternativos para la solución de conflictos y tampoco se ha requerido a los agresores para actas o compromisos, es decir, las conductas constitutivas de acoso y persecución sindical no han sido tratadas por

el comité de Convivencia de la Universidad Nacional, haciéndose también evidente el trato indigno en el traslado o reubicación laboral arbitraria que le hizo la Universidad, desatendiendo su derecho fundamental al debido proceso, y además ignorando e invisibilizando todas aquellas acciones mediante las cuales el empleado ha intentado ejercer su derecho fundamental de defensa, reiterando que la Universidad no prueba la necesidad del servicio que ocasionara de manera razonable el traslado del empleado de una hacía otra dependencia, ni la existencia de razones válidas para desmejorar las condiciones legales y reglamentarias. **Repitiendo** que el empleado ha sido víctima de conductas presuntas constitutivas de acoso laboral en las modalidades de maltrato laboral, todas reguladas por art. 2º Ley 1010, *el maltrato laboral se patentiza al ser ignorado y desconocido por los jefes inmediatos, quien a menoscabo del señor Aristizábal Sánchez, afirman no tener nada que ver con su persona o situación particular, se puede concluir que con estas acciones el maltrato laboral redundará en la anulación de las acciones del empleado. El numeral segundo del artículo 2º de la Ley 1010, la persecución laboral con un impresionante despliegue de mala fe que se patentiza en múltiples y constantes requerimientos que se le hacen al demandado durante los meses de febrero y marzo de 2022, se puede concluir que al parecer la intención de la entidad demandante sería la de preconstituir prueba documental para la solicitud de un levantamiento de fuero sindical, acción que se está debatiendo precisamente en este momento. La discriminación laboral en contra del demandado señor Fredy Aristizábal se ha desplegado sin lugar a dudas con ocasión de la actividad sindical que ejerce para Sintraunicol en su calidad de directivo, que fue de manera indudable el detonante o motivo principal por el cual se decide cambiar de lugar de trabajo al demandado. Se puede deducir por la fecha en la cual se hizo evidente la conducta de la señora Beatriz Tejada hacia el empleado, a pesar de que la evaluación de desempeño del señor Aristizábal Sánchez fue satisfactoria y no se presentaron quejas de su prestación del servicio ..., donde se deduce que la discriminación de la cual es víctima el demandado, obedece a la novedad de ser parte de la dirigencia de Sintraunicol; y por último, la desprotección laboral, modalidad que atañe o parte exclusivamente del empleador hacia el empleado y que constituyen todas aquellas faltas de diligencia y cuidado por la salud y*

bienestar del trabajador que redundan en perjuicio de la salud y vida del trabajador, que para el caso del señor Aristizábal Sánchez se denuestan de manera objetiva en el cúmulo de afectaciones en su salud, de los cuales da cuenta la historia clínica, y de los que tiene conocimiento la entidad demandante, pero parece querer empeorarlo en virtud al permanente despliegue de acciones y omisiones que han afectado de manera directa e innegable la salud del demandado.

Por las anteriores razones que indican que la Universidad Nacional de Colombia ha actuado de mala fe y con temeridad con el demandado, considera se debe conceder el recurso para que sea esta Corporación quien analice las razones expuestas, se revoque la decisión y restablezcan los derechos, denegando la solicitud de levantamiento de fuero sindical, permitiéndole continuar en el ejercicio de su cargo como empleado público. Puntualiza que la Universidad Nacional en sus pretensiones no solicito la imposición de agencias en derecho.

En orden a decidir de plano, como lo establece el artículo 117 del CPT y de la SS., basten las siguientes,

Consideraciones

Queda acreditado, pues sobre ello no hay discusión, que el señor **Fredy León Aristizábal Sánchez**, se encuentra vinculado a la Universidad Nacional de Colombia – Sede Medellín, **desde el 13 de diciembre de 1990, como empleado público administrativo, de tiempo completo, en el cargo de conductor mecánico;** que en la Universidad existe el sindicato SINTRAUNICOL - Subdirectiva Medellín, haciendo el demandante parte de la junta directiva desde el **19 de octubre de 2021, por lo que goza de fuero sindical; que** Fredy León, a partir del **1º de febrero de 2022, fue reincorporado al**

Grupo de Mantenimiento Mecánico y Transporte de la entidad demandada, en el mismo oficio, este último aspecto se confiesa al dar respuesta al hecho cuarto. También se evidencia en la historia clínica allegada con el escrito de demanda afectaciones en su salud, tanto físicas como mentales, y varias consultas con los diagnósticos médicos referidos en el escrito de contestación, relacionados en párrafos precedentes.

Cabe precisar que contemplándose por la legislación trámites especiales para cada una de las situaciones argumentadas por la apoderada de la parte pasiva, la competencia en esta instancia queda exclusivamente circunscrita, **al tema atinente a la garantía foral**, sin que sea dable efectuar análisis sobre las presuntas constitutivas de acoso laboral, tema excluido de debate por el *A Quo*, y que cuenta con procedimiento propio previsto en la Ley 1010 de 2006.

Teniendo en cuenta entonces las inconformidades planteadas por la recurrente, **el problema jurídico** en esta instancia queda circunscrito a establecer si la **Universidad Nacional de Colombia – Sede Medellín**, acredita justa causa que dé lugar al levantamiento de la garantía foral de que goza el señor **Fredy León Aristizábal Sánchez, en calidad de empleado público administrativo de tiempo completo, en el cargo de conductor mecánico.**

Pues bien, el derecho de asociación sindical se encuentra previsto como fundamental en la Carta Política y dentro de las garantías de este el artículo 39 establece: *se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.* Según el artículo 405 del C. S. del T.: *Se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma*

empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Como se observa, la institución del fuero sindical es un conjunto de privilegios o protección que tienen algunos trabajadores para que puedan cumplir con sus funciones de representación por ser militantes fundadores o adherentes de una asociación sindical, protección que se da no solo contra el despido sino contra la desmejora en sus condiciones de trabajo o traslados de su lugar de labores sin justa causa, garantizándose así el derecho de asociación, el cual conlleva implícito el de libertad sindical con dos matices: un aspecto individual, entendido como el derecho que tiene toda persona de constituir sindicatos y afiliarse a ellos, o en sentido negativo, a no ser obligado a constituirlos, ni afiliarse. Así mismo, la libertad sindical tiene un matiz colectivo, ejercido por el sindicato a través de la libertad de reglamentación, esto es, darse sus propios estatutos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular programas de acción, esa libertad colectiva está vigente en la libertad de federarse y confederarse, en el derecho a gestionar su desarrollo a través de la defensa de los intereses de los trabajadores y la libertad de disolverse y liquidarse sino se quiere continuar con la organización, debiendo las autoridades públicas abstenerse de realizar cualquier actividad tendiente a limitar o entorpecer el derecho de asociación.

Los artículos 406 y 407 del Código Sustantivo del Trabajo establecen que están amparados por la garantía del fuero sindical los trabajadores particulares y los servidores públicos en los siguientes casos: los fundadores del sindicato, los trabajadores que con anterioridad a la inscripción en el registro sindical ingresen a él, **los miembros de su junta directiva y subdirectivas**, así como los miembros de la junta

directiva de una federación o confederación de sindicatos y dos miembros de la comisión estatutaria de reclamos.

Y en los artículos 113 a 118 A del Código del Procedimiento Laboral, el legislador estableció el mecanismo judicial para hacer efectiva la garantía del fuero sindical. Para ello, determinó: *la demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada. Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical. Y, las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.*

En el caso concreto, queda demostrado que el **19 de octubre de 2021,** ante la Oficina del Ministerio del Trabajo, **se registró modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de Sintraunicol – Subdirectiva Medellín,** incluyéndose el nombre del señor Aristizábal Sánchez en el cargo de secretario de derechos humanos y solidaridad, **de lo que fue debidamente enterada la entidad accionante,** para quien el citado presta servicios en el cargo de conductor mecánico, adscrito a la **sección de Mantenimiento Mecánico y Transportes,** estando hasta el 31 de enero del año **en la Facultad de Ciencias Agrarias y de las Estaciones Agrarias,** notificándosele que a partir del 1º de febrero de 2022, **sería reincorporado** a la sección anterior, según comunicación allegada con el escrito de demanda y conocida por el accionado.

Se afirma por la apoderada recurrente, que a partir del mes de octubre de 2021, cuando se dio la designación del trabajador Aristizábal Sánchez como directivo sindical, inició por parte de su jefe **Beatriz Bacca Tejada**, Coordinadora de la Dirección de Estaciones Agrarias en la Universidad Nacional de Colombia Sede Medellín, una **discriminación por su actividad sindical, y se desplegaron en su contra conductas de maltrato y animadversión**, afirmación de la que no se trajo sustento probatorio alguno, y por el contrario, queda evidenciado con la prueba testimonial arrojada por ambas partes, que la institución ha garantizado su ejercicio de asociación, inicialmente concediéndole permisos sindicales los días viernes y a partir del 1º de abril del año en curso en forma permanente, sin que se tenga dentro expediente registro de queja alguna por tal hecho ni a ello se haya hecho referencia por los deponentes..

Hace recaer también la profesional en cabeza de la Universidad **conductas constitutivas de acoso laboral**, fundamentadas en los requerimientos que las directivas de la institución le hicieron al trabajador para que justificara su **inasistencia al sitio de labores, los días 01 al 09 de febrero y el 01, 03, 07, 08, 10, 14, 15, 16, 17 y 22 de marzo del año que corre**, argumentando este que por intermedio de SINTRAUNICOL, *ante la inminente desmejora de su situación laboral*, radicó reclamación administrativa el **02 de febrero de 2022**, y también aduce quebrantos de salud de salud, y asistencia a citas médicas, **sin negar o desconocer tales ausencias**.

Debe tenerse en cuenta que uno de los **elementos determinantes de la relación laboral**, bien sea de carácter público o privado, es la **subordinación**, y en ejercicio de ella el empleador tiene la **facultad de impartir órdenes** y hacer cumplir las cláusulas contractuales, el reglamento de trabajo, dentro de los límites señalados por la

Constitución, la jurisprudencia constitucional, la ley los tratados internacionales, los acuerdos y los convenios de trabajo, sin que como se explicó por el a quo, el hecho de formular una reclamación administrativa, que la entidad tenía la obligación de responder, exonere de su observancia.

Y es que, después del análisis de la prueba aportada, no se advierte ningún elemento de **convicción que dispensara al hoy demandado** de la prestación del servicio en el lugar que le fue indicado por sus superiores en comunicación del **28 de enero de 2022, suscrita por el señor Nelson Hernando Upegui Nieva**, asistente administrativo – Unidad de Logística y Servicios Transversales – Sección de Mantenimiento y Transporte de la Universidad Nacional de Colombia Sede Medellín, en la que se le indica que **a partir del 1º de febrero se reincorporaría en la sección de Mantenimiento y Transporte, atendiendo solicitud de la Decanatura de la Facultad de Ciencias Agrarias y del Director de Estaciones Agrarias**, sin que tal actuación pueda tildarse de perseguidora, discriminatoria o antisindical, pues lo que indica la prueba testimonial es que **en las estaciones agrarias se tienen seres vivos que requieren disponibilidad permanente del conductor asignado**, pues si bien es cierto existe programación previa para algunas, **en ocasiones se presentan situaciones de urgencia que se deben atender de manera inmediata, como cuando un semoviente requiere atención médica o algún medicamento o alimentos**, cruzándose la actividad sindical del demandando los días viernes para los que contaba con permiso sindical con la requerida en esas dependencias, **por lo que al haber cesado las recomendaciones médicas que dieron lugar a que prestara el servicio en esa dependencia**, fue de nuevo ubicado en el cargo del que era titular, **sin que ello implicara traslado o desmejora, pues el lugar de**

trabajo está en el mismo campus, asignándosele un vehículo de mejores condiciones al que tenía en la Facultad de Ciencias Agrarias, y sin que se diera desmejora salarial, pues si bien el testigo Luis Ángel advierte que en Mantenimiento y Transporte no viatica, lo cierto es que tal circunstancia no fue advertida en la contestación y tampoco debidamente acreditada.

Y es que de la versión de la testigo **Zulma Alejandra Muñoz Cano, quien manifiesta tener, personal, directo y completo conocimiento de la situación laboral del señor Fredy León,** por ser también empleada del claustro universitario, en el cargo de servicios generales, y además directiva de Sintraunicol, organización que lo apoyaba en las solicitudes, y donde abría los correos en su presencia, es clara en advertir que ambos pertenecen a la sección de logística, **el demandado es conductor mecánico, en la misma sede, allí trabaja Fredy desde hace más de 25 años, y también ha prestado servicios en otras dependencias, pues a ellos los rotan, esa rotación la determina el jefe inmediato, Fredy que tenga conocimiento muchas veces lo han rotado, en los últimos dos años lo trasladaron de Ciencias Agrarias a Mantenimiento y Transporte, estas dos dependencias se encuentran en la misma sede de la Universidad Nacional,** Fredy tuvo una situación por Salud Ocupacional, ARL le hicieron recomendaciones y por eso lo trasladaron a la facultad de **Ciencias Agropecuarias.** Y al preguntársele si **en los lugares donde rotaban los conductores se podían respetar las restricciones de Fredy,** respondió **sí, claro.** Explicando luego que en los meses de febrero y marzo Fredy se presentó siempre a la oficina en que laboraba a prestar el servicio, pero la jefe Beatriz Bacca no le daba órdenes y cuando le pidió que le firmara la planilla de cumplimiento de horario, no lo hizo porque él ya no pertenecía a esa dependencia; y al

indagársele **porque no se presentó al lugar donde lo requería el señor Nelson**, de quien dijo era el jefe de todos los conductores de la Universidad Nacional, explicó la testigo: **porque cuando le hicieron el traslado no fue concertado con él y siempre se presentaba en la oficina de la señora Beatriz que era la jefe de él**, surgiendo de tales dichos en forma clara la **insubordinación del demandado frente a las órdenes de su superior**, a pesar de ser normal la **rotación de conductores dentro de las distintas dependencias de la Universidad**, resultando apenas lógico que fuera **requerido por el área a la que fue asignado a partir del 1º de febrero de 2022**, que no lo era la **Coordinación de la Dirección de Estaciones Agrarias**, sino la **sección de mantenimiento mecánico**, por lo que fue requerido para explicar sus ausencias, en la medida en que las mismas se presentaban, y al ocurrir ello en varias ocasiones, lógico resulta que tuviera también varias solicitudes para que explicara cada una de las faltas, **sin que tal circunstancia implique, en manera alguna, discriminación o conducta antisindical por parte de la empleadora**, ni se hayan aportado al trámite administrativo y tampoco al judicial justificaciones para las ausencias, **siendo claro el testigo, también del demandado, Luis Ángel Saldarriaga Grisales**, en advertir que los empleados de la Universidad Nacional **conocen la obligación de reportar las incapacidades al jefe de la dependencia a la que están asignados**, sin saber si entre los meses de febrero y marzo de 2022 Fredy estuvo incapacitado.

Y la declarante **Liliana Patiño García**, Directora de Personal Académico de la Universidad Nacional – Sede Medellín desde el año 2014, fecha en la que conoció al demandado como **conductor, vinculado a la Sección de Logística**, como se deduce de su manual de funciones y como lo **están los 22 conductores al servicio de la**

institución, que son asignados a las distintas dependencias, de acuerdo a las necesidades del servicio, precisando que al demandado por valoración ocupacional para el 2018, se le hizo la observación para conducir solo vehículos pequeños, recomendaciones que cesaron en el 2019, y a partir del 30 de enero de este año **rotado por su jefe inmediato** a la sección de **Mantenimiento y Transporte**, haciendo el trabajador caso omiso a tal instrucción, lo que se puso en conocimiento de la dirección, expidiéndose con ocasión de ello resolución que ordenó el descuento de los salarios por los días de ausencia, pues no presentó incapacidad o situación administrativa que justificara su conducta; agrega que la **rotación de conductores en la institución se hace de acuerdo con la necesidad del servicio, y la determina el jefe, desconoce si hay otros conductores reubicados y si hacen parte del sindicato**. Que el señor Fredy fue rotado de la Dirección de Estaciones Agrarias a la dependencia a la que está adscrito, Mantenimiento y Transporte, donde se le asignó un vehículo en mejores condiciones del que tenía en ciencias agrarias. Que para las fechas en que se dio la ausencia al sitio de labores, se estableció que el trabajador no tenía justificación para no prestar el servicio; que la Universidad recibió de la Procuraduría queja para trámite de acoso laboral, el comité se reunió y determinó que las conductas denunciadas no constituían tal acoso, así se decidió, se le comunicó al trabajador, haciéndole saber que procedía el recurso de reposición, el que no interpuso y también se informó a la Procuraduría, pero no sabe si allí terminó tal trámite. La deponente hace referencia a los requerimientos efectuados al demandado para que justificara sus ausencias, **argumentando este que tenía fuero sindical e insistiendo en que era una persecución y que no le podían modificar las condiciones de trabajo sin levantarle el fuero sindical**, siendo esta la única acción por trabajador sindicalizado tramitada, interponiéndose también por el señor Aristizábal Sánchez

acción de tutela por el no pago de salarios, fallada a favor de la Universidad por no hacer caso a sus obligaciones y no haber prestado servicios.

La testigo **Beatriz Bacca Tejada**, Coordinadora de la Dirección de Estaciones Agrarias en la Universidad Nacional de Colombia Sede Medellín, como situación particular frente a la actividad de conductor del demandando estando al servicio de esa dependencia, advierte que era *brusco y acelerado*, le reclamó en una ocasión por un carro en mal estado y él replicó que así se lo entregaron, y también tenía problemas porque cuando estaba bajo su mando, aunque se presentaba a la sede de la Universidad no lo hacía a la dependencia y cuando lo requería tenía que mandar a buscarlo o llamarlo, pues le decían que estaba por ahí. Explica la testigo que en las Estaciones Agrarias se manejan seres vivos y aunque hay programación de actividades para los conductores, se debe tener disponibilidad para las urgencias, atenciones médicas, alimentos o medicamentos.

Y es que no se puede tener como justificación de las ausencias registradas las atenciones médicas y los diagnósticos de los padecimientos a que se hace alusión en el escrito de contestación, respaldados con la correspondiente historia clínica del demandado, pues solo sería atendible ello frente a la duración de la consulta y el tiempo de los desplazamientos, pero no por días completos y menos más de tres consecutivos.

De lo dicho surge entonces que el trabajador, **bajo la condición de aforado, al hacer parte de la Junta Directiva, subdirectiva Medellín de Sintraunicol**, pretende, **erradamente**, derivar una limitación al **ejercicio de la subordinación por parte del empleador**, aduciendo que para **la rotación de sus servicios en**

las distintas dependencias dentro de la misma sede se debe tener concertación previa, lo que no es cierto, **pues la norma que establece esta garantía, prohíbe los despidos, desmejora en las condiciones de trabajo y traslado a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa**, sin que ninguna de estas situaciones se advierta, **y tampoco la garantía foral habilita la insubordinación, porque aceptar tal planteamiento conllevaría la desnaturalización del vínculo laboral**, máxime cuando se está ante un servidor público, frente al que la prestación del servicio, **en la forma requerida, resulta indispensable para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad estatal**, claro está, como se explica por la Corte constitucional, entendiendo que:

..., la subordinación no es sinónimo de terca obediencia o de esclavitud toda vez que el trabajador es una persona capaz de discernir, de razonar, y como tal no está obligado a cumplir órdenes que atenten contra su dignidad, su integridad o que lo induzcan a cometer hechos punibles. El propio legislador precisó que la facultad que se desprende del elemento subordinación para el empleador no puede afectar el honor, la dignidad ni los derechos de los trabajadores y menos puede desconocer lo dispuesto en tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen a Colombia. (Sentencia C 904 de 2004).

Luego, al estarse ante un servidor público, y quedar demostrado que faltó sin justificación a sus labores los días **1º al 9 de febrero de 2022** y 01, 03, 07, 08, 10, **14, 15, 16, 17** y 22 de marzo de 22, encaja tal conducta en los supuestos previstos por el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015,

ARTICULO 2.2.11.1.9 Abandono del cargo. *El abandono del cargo se produce cuando un empleado público sin justa causa:*

2. Deje de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos.

3. No concurra al trabajo antes de serle concedida autorización para separarse del servicio o en caso de renuncia antes de vencerse el plazo de que trata el presente decreto.

(Modificado por el Art. 2º del Decreto 648 de 2017)

Requiriéndose procedimientos previo para declarar tal abandono el trámite previsto en el artículo **2.2.11.1.10**, del mismo compendio, ajustada a derecho resulta la orden impartida por el a quo, por lo que se impone su confirmación.

En relación con la condena en costas, en la que se incluyen las agencias en derecho, al ser una simple consecuencia procesal del ejercicio de la acción o de la excepción, se traduce en una obligación que se dirige contra el patrimonio de la parte vencida, que otorga a favor del vencedor un derecho de reintegro de los gastos procesales en los que se ha visto obligado a incurrir (auto Sala de Casación laboral Corte Suprema del 24 de enero de 2007, radicado 31.155, reiterado en sentencia SL 5141-2019), por lo que se confirma también la decisión en este apartado, y se **imponen en esta instancia**, al desatarse en forma adversa el **recurso de apelación interpuesto** (art. 365-1 del CGP). Las agencias en derecho se fijan en la suma de **\$1.000.000,00 a cargo del demandado**.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **confirma** la sentencia proferida por el Décimo Laboral del Circuito, dentro del proceso especial **levantamiento de fuero sindical**, promovido por **la Universidad Nacional de Colombia – Sede Medellín**, contra el señor **Fredy León Aristizábal Sánchez**,

acción debidamente notificada a la organización **Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios SINTRAUNICOL – Subdirectiva Medellín.**

Costas en esta instancia a cargo de la parte vencida, **para este caso el demandado.** Las agencias en derecho se fijan en la suma de **\$1.000.000,00**

Lo resuelto se notifica a las partes por **edicto** (art. 41 literal D, numeral 3º del CPT y de la SS).

Los magistrados (firmas escaneadas)


LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL
Magistrada


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
Magistrada


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA
Magistrado