

TEMA: SANCIÓN DICIPLINARIA - Punición correctiva que puede aplicar el empleador ejerciendo potestad disciplinaria, en caso de inconducta o comisión de una infracción por parte del trabajador, consistente en observación, amonestación o suspensión. / **PRINCIPIO DE LEGALIDAD** - Nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante el juez o tribunal competente y con la observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

HECHOS: Pretenden los demandantes que se declare que la sanción impuesta por la demandada es ilegal con ocasión a la inobservancia de la Ley y el Reglamento Interno de Trabajo. Que se condene a UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., con base en los días de suspensión del contrato por la sanción impuesta: al pago de los días de salario, al reajuste de las prestaciones sociales afectadas, y al reajuste de los rubros relativos a la seguridad social. (...) Se circunscribe a determinar si los elementos probatorios obrantes en el plenario resultan suficientes para declarar la legalidad de la sanción impuesta por UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., lo anterior, teniendo en cuenta el debido proceso y el derecho a la defensa que le asiste a los demandantes.

TESIS: Se puede avizorar que desde su génesis las organizaciones sindicales en virtud de los principios fundamentales de la libertad de asociación reconocidos en la legislación nacional e internacional, ostentan el derecho inherente a la plena libertad de expresión. Este derecho es consustancial a su función representativa y defensora de los intereses colectivos de los trabajadores, por lo que se debe propender por la garantía del ejercicio irrestricto de la libertad sindical, facultando a estas organizaciones para expresar opiniones, promover ideas, llevar a cabo manifestaciones y realizar actos de protesta pacífica, salvaguardando así el legítimo ejercicio de su labor en la defensa y promoción de los intereses que persiguen, pues la plena garantía de la libertad de expresión sindical no solo fortalece el tejido social y la participación democrática, sino que también contribuye a la construcción de relaciones laborales justas, equitativas y basadas en el respeto mutuo entre empleadores, trabajadores y las organizaciones sindicales.(...) Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia C 471 de 2020 expuso: “De esta manera, el citado derecho debe garantizarse en todos los ámbitos de la sociedad, sin ser sometido a limitaciones distintas de aquellas previstas en la Constitución, en la ley y en los instrumentos internacionales suscritos por Colombia. En el caso puntual de la labor que se cumple por el Legislador, a través de la cual fija y delimita el alcance de los derechos, se dispone que toda restricción que se establezca frente a la libertad de asociación debe estar dirigida y ser necesaria para la protección de la sociedad democrática, lo que exige, además, que su interpretación se haga de forma restrictiva. De ahí que, como límites, por ejemplo, se admiten aquellos dirigidos a proscribir el ejercicio de este derecho de forma abusiva (CP art. 95.1) o, tal y como lo dispone la CADH, aquellos que estén encaminados a salvaguardar la seguridad nacional, el orden público, la salud, la moral pública, o las libertades de los demás.(...) En este orden de ideas, como quedó demostrado, no existe una regulación específica que limite la expresión política en ejercicio de la actividad sindical, por el contrario, esta es una garantía otorgada por el artículo 107 de la Constitución Política de Colombia a los organismos sociales, razón por la cual es extensiva. Así las cosas, para esta Magistratura no es posible transmitir la responsabilidad disciplinaria a los señores JESÚS MARÍA LÓPEZ VELÁSQUEZ y AURA LUCIA BUITRAGO TRUJILLO a título personal, cuando quedó demostrado tanto en el proceso disciplinario, como en los interrogatorios rendidos, que los correos electrónicos fechados a 7 y 18 de octubre de 2015, fueron remitidos bajo el amparo de la actividad sindical, acto que debe considerarse independiente a las actividades laborales, pues la organización sindical es una persona jurídica, es decir que debe considerarse como un sujeto ficticio independiente el cual goza de la autonomía en sentido amplio que le otorga la Constitución Política de Colombia y los estamentos internacionales que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad, razón por la cual la entidad accionada no podía simplemente desprender una responsabilidad subjetiva y a título personal basándose en la calidad que detentaban los accionantes dentro de la organización sindical independiente, pues las actuaciones

de esta deben interpretarse como la manifestación de la voluntad del grupo o asociación y no solamente de las personas que hacen parte del órgano directivo del mismo.

M.P. ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA: 11/12/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, once (11) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

19-269

Proceso: ORDINARIO LABORAL- apelación.
Demandantes: **JESÚS MARÍA LÓPEZ VELÁSQUEZ y AURA LUCIA BUITRAGO TRUJILLO.**
Demandado: **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**
Radicado No.: 05001-31-05-013-2016-01253-01.
Decisión: **CONFIRMA CONDENA.**

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA, MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de primera instancia emitida en el proceso de la referencia.

El Magistrado de conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 40** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA Y ANTECEDENTES

1.1. LO PRETENDIDO

Pretenden los demandantes que se declare que la sanción impuesta por la demandada es ilegal con ocasión a la inobservancia de la Ley y el Reglamento Interno de Trabajo. Que se condene a UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., con base en los días de suspensión del contrato por la sanción impuesta: al pago de los días de salario, al reajuste de las prestaciones sociales afectadas, y al reajuste de los rubros relativos a la seguridad social. Que se declare la no solución de continuidad de los contratos de trabajo por el término de suspensión. Que se retire la sanción impuesta del

expediente laboral. Que se condene al reconocimiento y pago de los perjuicios morales. Finalmente solicitó se condene en costas y gastos del proceso a la entidad demandada.

1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES EXPUSO EN SÍNTESIS LOS HECHOS:

- Que trabajan al servicio de UNE EPM Telecomunicaciones S.A., y a su vez pertenecen a la UNIÓN SINDICAL GRUPO EMPRESARIAL EPM, en los cargos de Presidente (Jesús María López) y Secretaria de Prensa (Aura Lucia Buitrago).
- Que la organización sindical no tiene suscrita con la demandada convención colectiva de trabajo y que posee la cuenta de e-mail unigeeep@unigeeep.com y el blog institucional: www.unigeeep.org.
- Que la entidad demandada no ha concertado con la organización sindical un espacio para interactuar y tener comunicación con sus afiliados. Asimismo, no se ha dado conocer protocolo alguno para el uso de las redes telemáticas para la emisión o recepción de correos electrónicos.
- Que el 7 de octubre de 2015, la organización sindical mediante su junta directiva y desde su cuenta institucional envió a sus afiliados una información de apoyo a un candidato al Concejo de Medellín.
- De igual forma, el día 18 de octubre de 2015 divulgo entre algunos afiliados un escrito titulado “EL CONCEJAL Y CANDIDATO AL CONCEJO DE MEDELLÍN, BERNARDO ALEJANDRO GUERRA HOYOS, SE HA ECHADO LA SOGA AL CUELLO”
- Que por los anteriores hechos los demandantes fueron llamados a rendir descargos, para responder de forma individual por una actuación propia de la organización sindical.
- Que adelantado el procedimiento de descargos, el señor Jesús María López fue sancionado con 30 días hábiles de suspensión, y la señora Aura Lucia Buitrago con 8 días hábiles de suspensión, lo anterior por “*promover o participar en campañas políticas dentro de la empresa*” y por “*usar los equipos, instrumentos o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos al trabajo contratado*”
- Que se aplicó una sanción que no está contemplada en el reglamento interno de trabajo, pues este no consagra que los días de sanción sean hábiles.
- Que no se cumplió el requisito de procedibilidad contemplado en el artículo 68 del Reglamento Interno De Trabajo, el cual exige la comunicación por el superior inmediato de los trabajadores a la Dirección de Relaciones Laborales informando los actos que motivaron la falta, pues la actuación disciplinaria la inició esta última dependencia quien fue juez y parte en la actuación.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. se opuso a las pretensiones de la demanda; y frente a los hechos, aceptó los relativos a la vinculación laboral, la literalidad del artículo 60 del Reglamento Interno de Trabajo, y a la reclamación administrativa incoada. Frente a los demás hechos manifestó que los demandantes remitieron correos electrónicos a las cuentas electrónicas corporativas de la entidad, en los que la junta directiva del sindicato promovía un candidato en específico para las elecciones del Concejo Municipal de Medellín, correo que fue suscrito por la junta directiva del sindicato del cual hacen parte los demandantes, situación que fue reiterada por aquellos a través de los correos electrónicos enviados los días 7 y 18 de octubre de 2015. Conforme a lo anterior, destacó que las imposiciones de medidas disciplinarias se encuentran revestidas de legalidad y cumplen los requisitos señalados en el Reglamento Interno de Trabajo.

Frente al procedimiento disciplinario indicó que los demandantes transgredieron lo dispuesto en los artículos 50, 54, 56 del Reglamento Interno de Trabajo, reglamentación que también está incluida en la Política General de Seguridad de Información y el Código de Ética. Conforme a lo anterior, destacó que después de realizar el procedimiento, se pudo concluir que los demandantes remitieron sendos correos con propaganda electoral. Destacó que en la audiencia de descargos los demandantes se limitaron a entregar un escrito donde establecen la importancia de la participación en política de los sindicatos, negándose a dar declaraciones sobre los hechos objeto del procedimiento, por lo que no lograron desvirtuar los hechos imputados.

Resaltó que la sanción disciplinaria se impuso en consideración de la gravedad de la conducta y de los antecedentes disciplinarios de cada uno de los demandantes.

1.4. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

Mediante sentencia proferida el 28 de agosto de 2019, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín **DECLARÓ** la ilegalidad de la sanción disciplinaria impartida por UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., y consecuentemente **CONDENÓ** a esta entidad a liquidar y pagar los días de salario correspondientes al término de suspensión, la liquidación y pago del reajuste de las prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social, además ordenar el retiro de la sanción del histórico de antecedentes disciplinarios de los demandantes. **ABSOLVIÓ** a la entidad demandada de las demás pretensiones incoadas en su contra. Finalmente fijó las costas procesales en un valor de \$818.116 en favor de cada demandante.

Dentro del término establecido en la Ley, la parte demandada interpuso y sustentó recurso de apelación.

2. ARGUMENTOS

2.1. DE LA JUEZ PARA DECIDIR

En primer lugar, aclaró que los correos electrónicos enviados a las direcciones corporativas de los trabajadores de EPM el 7 y 18 de octubre de 2015, cuyo remitente fue la unión sindical – grupo empresarial EPM, desde el email de dicha organización, y que refieren al apoyo político a un candidato al Concejo de Medellín, fueron objeto del proceso disciplinario que culminó en la suspensión de los contratos de trabajo de los demandantes.

Destacó que, si bien es cierto que los demandantes se negaron a responder las preguntas formuladas en la diligencia de descargos indicando que su derecho de defensa se condensaba exclusivamente en los argumentos planteados en el escrito de descargos, no se evidencia que se le haya dado la palabra a los miembros del sindicato acompañantes, ni que ellos se hubieren rehusado a expresar el conocimiento que tenían, por lo que considera que el procedimiento de descargos no fue ni motivado ni congruente, pues no se analizan en lo absoluto los argumentos de defensa de los demandantes, no se emitió pronunciamiento sobre la necesidad de identificar el autor de la conducta, no se valoró las pruebas aportadas, y no se desvirtuaron los cargos, situación que es contraria a la presunción de inocencia. Resaltó que estos puntos si se tocaron en la resolución del recurso de apelación.

Destacó que conforme al artículo 69 del Reglamento Interno de Trabajo, se advierte incumplimiento en los términos reglamentarios para la resolución del recurso de apelación en el caso de la señora Aura Buitrago, lo anterior, por cuanto no existe firma de la susodicha en señal de notificación de la sanción disciplinaria, por ende, se entiende que su notificación por conducta concluyente se dio el 27 de noviembre de 2015, cuando ella interpone el recurso de apelación, mismo que se resolvió a destiempo pues se tenía hasta el 7 de diciembre, pero fue resuelto el 9 de diciembre y notificado el día 10 de diciembre, aunado a que la sanción se ejecutó entre el 1 y el 11 de diciembre de 2015, entendiendo que el efecto del recurso es suspensivo conforme al principio de favorabilidad.

De otro lado, indicó que existen dudas razonables entorno a la incursión de los demandantes en la conducta como trabajadores de UNE, lo anterior por cuanto el sustento probatorio se reduce a los correos electrónicos enviados, y conforme a la valoración probatoria de este elemento electrónico, la sentencia SL 1847 de 2018 de la CSJ indica que se debe tener certeza de la autoría del mismo, en cumplimiento de lo estipulado en la Ley 527 de 1999, esto es que se tenga conocimiento de quien fue el iniciador del mensaje, sin que esta circunstancia se presente en el proceso, ya que los correos electrónicos son claros en consignar como remitente la junta directiva de UNIGEEP, y el fundamento de la sanción es la firma de los mensajes, sin analizar los alcances legales de una firma digital. Así

las cosas, no se demostró que la leyenda con que finaliza el mensaje constituya una firma digital, por lo que no se puede inferir que las conductas disciplinadas hubieren sido realizadas por los demandantes como trabajadores de la entidad demandada.

Finalmente resaltó que no se hizo ningún esfuerzo probatorio para determinar la constitución de un perjuicio, siendo viable desestimar esta pretensión.

2.2. RECURSO DE APELACIÓN PRESENTADO POR LA PARTE DEMANDANTE

Solicitó que se revoque de forma integral la providencia, considerando que quedó establecida la falta cometida por los demandantes, pues lo medios probatorios acreditaron la autoría de los mismos y se dio una garantía al debido proceso. En primer lugar, fue claro que los accionantes confesaron en el interrogatorio de parte que eran miembros de la junta directiva de la organización sindical UNIGEEP. En el caso del señor Jesús Velázquez como presidente y en el de la señora Aura Buitrago como secretaria de prensa, afirmaron en el interrogatorio que los mismos tomaban las decisiones determinantes de la organización, las cuales se publicaban a través del blog institucional y del correo electrónico de UNIGEEP, aceptaron que de dicho correo se envió al correo corporativo de los empleados de UNE campaña política en tres ocasiones, que los mismos analizaron la información y contactaron con un periodista ingeniero de sistemas, y a petición de ellos, se le dio la indicación que enviara a los correos con campaña política, por lo anterior, advirtió que hay certeza de la autoría de parte de la junta directiva, y por ende, de los demandantes como miembros de la misma, quienes tomaron la decisión. Es claro que los miembros de la junta directiva de organizaciones sindicales tienen responsabilidad sobre las actuaciones que ellos autorizan, adicional a esto, el artículo 373 del CST dice de forma textual cuales son las funciones de los sindicatos, y en ninguna de ellas se advierte la función de propaganda política. Adicional a lo anterior, si se aceptará esta función dentro de los sindicatos, es claro que los demandantes no solo actúan como miembros de esa organización, sino como empleados de UNE, por lo que les aplica el reglamento interno de trabajo, código de ética y políticas de seguridad, los cuales son de conocimiento de los demandantes.

Destacó que en el CST y en el reglamento interno de trabajo artículos 56 y 59 se encuentra la prohibición expresa de participar en actos de política, así como la obligación de hacer uso adecuado de las herramientas de trabajo. Iteró que quedó acreditado que la autoría del mensaje estuvo a cargo de los demandantes en calidad de miembros de la junta directiva quienes a través de un tercero ordenaron que del correo de la organización sindical se enviara campaña política a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados de UNE, por lo que los demandantes extralimitaron sus funciones

al enviar el mensaje de datos al correo corporativo y a miembros que no pertenecían a la organización sindical.

Solicitó se tenga en cuenta el concepto emitido por la Procuraduría, en donde de manera explícita se advierte la prohibición de ejercer política al interior de la compañía

De otro lado, manifestó que se respetó el debido proceso y que se cumplió con la finalidad de la diligencia de descargos que es garantizar el derecho de defensa, se concedió aplazamiento, acudieron a través de apoderado judicial, se negaron a hacer el acta de descargos, entregaron los descargos escritos, se negaron a responder preguntas, estuvieron acompañados de miembros de la organización sindical, se les notificó de forma motivada la decisión, interpusieron recursos y los mismos fueron resueltos. Conforme a la anterior, se cumplieron las etapas del proceso disciplinario, y con los principios de legalidad, publicidad, defensa, doble instancia entre otros.

De otro lado manifestó que la entidad no está en la obligación de liquidar la condena cuando la parte demandante tenía el deber de aportar las pruebas para soportar los hechos que dan cabida a sus pretensiones.

2.3. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PRESENTADOS POR UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.

Solicitó se revoque de forma integral la sentencia de primera instancia, afianzándose en los argumentos expuestos en el recurso de alzada, considerando que fue plenamente aceptado que los demandantes en calidad de directivos de la organización sindical UNIGEEP ordenaron el envío de los correos electrónicos relacionados con participación en política, conforme a lo anterior, manifestó que ante la identificación plena de la autoría de la falta, se procedió a efectuar el procedimiento disciplinario garantizando el debido proceso y el derecho a la defensa de los trabajadores, razón por la cual la sanción impuesta goza de validez y legalidad con relación a las obligaciones y prohibiciones que tenían los demandantes como trabajadores de la entidad.

3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA

Se circunscribe a determinar si los elementos probatorios obrantes en el plenario resultan suficientes para declarar la legalidad de la sanción impuesta por UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., lo

anterior, teniendo en cuenta el debido proceso y el derecho a la defensa que le asiste a los demandantes.

4. CONSIDERACIONES DE LA SALA.

En primer término, es dable aclarar que resulta probado en el plenario que los demandantes laboran al servicio de UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., que hacen parte de la junta directiva de la organización sindical UNIGEEP, que el 7 y el 18 de octubre se remitieron correos electrónicos a los correos corporativos de los empleados de la accionada desde el correo electrónico de la organización sindical, en la primera data en apoyo y en la segunda en oposición a campañas políticas, que en razón de lo anterior, se inició proceso disciplinario en contra de los señores JESÚS MARÍA LÓPEZ VELÁSQUEZ y AURA LUCIA BUITRAGO TRUJILLO como miembros de la junta directiva de UNIGEEP, el cual concluyó en la responsabilidad por participación en política, imponiendo una sanción disciplinaria de 8 días hábiles de suspensión para el caso de la señora BUITRAGO TRUJILLO y de 30 días hábiles de suspensión para el caso del señor LÓPEZ VELÁSQUEZ, lo anterior, en razón a que dicha actividad está prohibida por el Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética y Políticas de Seguridad de UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.

Por su parte, la entidad accionada endilga la autoría de la comisión de la falta a los demandantes por el hecho de pertenecer a la junta directiva de la organización sindical UNIGEEP, pues de los correos electrónicos remitidos, en su parte final se puede avizorar la mención a este órgano social como remitente, de lo cual aplica una responsabilidad conexas en razón a su calidad de miembros de la junta directiva, y se impone las sanciones disciplinarias a título personal a cada demandante.

Avizora la Sala que la entidad accionada surtió el procedimiento de descargos, en donde se notificó de la falta a los demandantes, se convocó a diligencia de descargos, se escuchó a los intervinientes, se garantizó una doble instancia y se motivaron las decisiones que dieron lugar a la suspensión de los contratos, razón por la cual, si bien se advierten ciertas falencias procedimentales, como por ejemplo la notificación efectiva de la decisión de primera instancia a la señora BUITRAGO TRUJILLO, se puede concluir en que la accionada garantizó las etapas del debido proceso de conformidad con lo expuesto por la Corte Constitucional en sentencia C 593 de 2014.

Sin perjuicio de lo anterior, a juicio de la Sala no solo es necesario el cumplimiento de las etapas procedimentales del proceso disciplinario para detentar su legalidad, pues debe existir consonancia, proporcionalidad y congruencia entre los hechos que fundamentan el procedimiento, y la decisión

tomada por la entidad, aunado a que se debe propender por el respeto de: “i) *el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria*, (ii) *el principio de publicidad*, (iii) *el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba*, (iv) *el principio de la doble instancia*, (v) *la presunción de inocencia*, (vi) *el principio de imparcialidad*, (vii) *el principio de non bis in idem*, (viii) *el principio de cosa juzgada* y (ix) *la prohibición de la reformatio in pejus*.” (C 593 de 2014. Corte Constitucional). Punto en el que esta Magistratura avizora un vacío factico, pues tal y como acertadamente lo consideró la a quo, la demandada UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. no identificó de forma clara e individualizada que los señores JESÚS MARÍA LÓPEZ VELÁSQUEZ y AURA LUCIA BUITRAGO TRUJILLO sean las personas que remitieron los correos electrónicos a título personal y como trabajadores de la compañía, por el contrario, como se avizora de folios 82 a 83, 86 a 87, 221 a 224, y 229 a 232 (carpeta “cuaderno 1” archivo “05001310501320160125300 (1)” del expediente digital) la decisión tomada por la entidad en fase administrativa y enligada a título personal a los demandantes se fundamenta en su responsabilidad como miembros de la junta directiva de la organización sindical UNIGEEP, pues los correos electrónicos remitidos el 7 y 18 de octubre mencionaban a este órgano directivo como remitente, sin que se determine de forma fehaciente y por medios técnicos o tecnológicos de forma específica al creador o iniciador de dicha comunicación, siendo esto contrario al principio de presunción de inocencia, el cual es una piedra angular en el procedimiento disciplinario.

Aunado a lo anterior, al tomar como sustento factico el mensaje de datos para determinar el sujeto responsable del desacato, la accionada tampoco cumplió con el principio de legalidad de la falta en la actuación disciplinaria, si bien las sanciones están establecidas en las regulaciones internas de la entidad, debe tenerse en cuenta que tratándose de un mensaje de datos con rúbrica digital, la demandada UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. debió actuar al tenor de lo dispuesto por la Ley 527 de 1999, para así establecer bajo el principio de legalidad la autenticidad de un mensaje de datos o una firma electrónica. Al respecto, la mencionada norma en su artículo 7 expone:

“ARTICULO 7o. FIRMA. Cuando cualquier norma exija la presencia de una firma o establezca ciertas consecuencias en ausencia de la misma, en relación con un mensaje de datos, se entenderá satisfecho dicho requerimiento si:

- a) Se ha utilizado un método que permita identificar al iniciador de un mensaje de datos y para indicar que el contenido cuenta con su aprobación;
- b) Que el método sea tanto confiable como apropiado para el propósito por el cual el mensaje fue generado o comunicado.

Lo dispuesto en este artículo se aplicará tanto si el requisito establecido en cualquier norma constituye una obligación, como si las normas simplemente prevén consecuencias en el caso de que no exista una firma.”

En este orden de ideas, se considera que el método utilizado por la accionada no fue suficiente para enrostrar la falta y consecuente suspensión contractual a los demandantes, pues únicamente se toma como indicio que los señores JESÚS MARÍA LÓPEZ VELÁSQUEZ y AURA LUCIA BUITRAGO

TRUJILLO hacen parte de la junta directiva de la organización sindical UNIGEEP, sin que se corrobore que dicha acción se haya realizado de forma personal y con la ayuda de las herramientas propias de la labor, conforme a los cargos endilgados.

De otro lado, aduce la entidad recurrente que la responsabilidad recae en cabeza de los demandantes por cuanto las organizaciones sindicales no tienen la facultad de participar y manifestarse en el ámbito político, lo anterior por cuanto no es una función que este descrita en el artículo 373 del CST. En razón a lo anterior, consideró que los accionantes extralimitaron sus funciones y por ende obraron a título personal como trabajadores de la compañía.

Al respecto, es pertinente traer a colación la normatividad que regula la creación y funcionamiento de las organizaciones sindicales, en primer término, las normas pertenecientes al Bloque de Constitucionalidad, como lo es el Convenio 87 de la OIT, el cual en sus artículos 2 y 3 expone:

“Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”

En similar sentido, el Convenio 98 de la OIT en su artículo 1 indica:

“1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.”

Por su parte, la Constitución Política de Colombia en su artículo 39 menciona:

“Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.”

Seguidamente el artículo 103 ibídem dispone:

“Son mecanismos de participación del pueblo en ejercicio de su soberanía: el voto, el plebiscito, el referendo, la consulta popular, el cabildo abierto, la iniciativa legislativa y la revocatoria del mandato. La ley los reglamentará.

El Estado contribuirá a la organización, promoción y capacitación de las asociaciones profesionales, cívicas, sindicales, comunitarias, juveniles, benéficas o de utilidad común no gubernamentales, sin detrimento de su autonomía con el objeto de que constituyan mecanismos democráticos de representación en las diferentes instancias de participación, concertación, control y vigilancia de la gestión pública que se establezcan.”

Finalmente, el artículo 107 superior en su parte pertinente aduce:

“Se garantiza a todos los ciudadanos el derecho a fundar, organizar y desarrollar partidos y movimientos políticos, y la libertad de afiliarse a ellos o de retirarse.

En ningún caso se permitirá a los ciudadanos pertenecer simultáneamente a más de un partido o movimiento político con personería jurídica.

Los Partidos y Movimientos Políticos se organizarán democráticamente y tendrán como principios rectores la transparencia, objetividad, moralidad, la equidad de género, y el deber de presentar y divulgar sus programas políticos.

(...)

También se garantiza a las organizaciones sociales el derecho a manifestarse y a participar en eventos políticos.” (subrayas fuera de texto)

Conforme a lo antes expuesto, se puede avizorar que desde su génesis las organizaciones sindicales en virtud de los principios fundamentales de la libertad de asociación reconocidos en la legislación nacional e internacional, ostentan el derecho inherente a la plena libertad de expresión. Este derecho es consustancial a su función representativa y defensora de los intereses colectivos de los trabajadores, por lo que se debe propender por la garantía del ejercicio irrestricto de la libertad sindical, facultando a estas organizaciones para expresar opiniones, promover ideas, llevar a cabo manifestaciones y realizar actos de protesta pacífica, salvaguardando así el legítimo ejercicio de su labor en la defensa y promoción de los intereses que persiguen, pues la plena garantía de la libertad de expresión sindical no solo fortalece el tejido social y la participación democrática, sino que también contribuye a la construcción de relaciones laborales justas, equitativas y basadas en el respeto mutuo entre empleadores, trabajadores y las organizaciones sindicales.

Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia C 471 de 2020 expuso:

“De esta manera, el citado derecho debe garantizarse en todos los ámbitos de la sociedad, sin ser sometido a limitaciones distintas de aquellas previstas en la Constitución, en la ley y en los instrumentos internacionales suscritos por Colombia. En el caso puntual de la labor que se cumple por el Legislador, a través de la cual fija y delimita el alcance de los derechos, se dispone que toda restricción que se establezca frente a la libertad de asociación debe estar dirigida y ser necesaria para la protección de la sociedad democrática[17], lo que exige, además, que su interpretación se haga de forma restrictiva. De ahí que, como límites, por ejemplo, se admiten aquellos dirigidos a proscribir el ejercicio

de este derecho de forma abusiva (CP art. 95.1) o, tal y como lo dispone la CADH, aquellos que estén encaminados a salvaguardar la seguridad nacional, el orden público, la salud, la moral pública, o las libertades de los demás[18]. (subrayado fuera de texto).”

En este orden de ideas, como quedó demostrado, no existe una regulación específica que limite la expresión política en ejercicio de la actividad sindical, por el contrario, esta es una garantía otorgada por el artículo 107 de la Constitución Política de Colombia a los organismos sociales, razón por la cual es extensiva. Así las cosas, para esta Magistratura no es posible transmitir la responsabilidad disciplinaria a los señores JESÚS MARÍA LÓPEZ VELÁSQUEZ y AURA LUCIA BUITRAGO TRUJILLO a título personal, cuando quedó demostrado tanto en el proceso disciplinario, como en los interrogatorios rendidos, que los correos electrónicos fechados a 7 y 18 de octubre de 2015, fueron remitidos bajo el amparo de la actividad sindical, acto que debe considerarse independiente a las actividades laborales, pues la organización sindical es una persona jurídica, es decir que debe considerarse como un sujeto ficticio independiente el cual goza de la autonomía en sentido amplio que le otorga la Constitución Política de Colombia y los estamentos internacionales que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad, razón por la cual la entidad accionada no podía simplemente desprender una responsabilidad subjetiva y a título personal basándose en la calidad que detentaban los accionantes dentro de la organización sindical independiente, pues las actuaciones de esta deben interpretarse como la manifestación de la voluntad del grupo o asociación y no solamente de las personas que hacen parte del órgano directivo del mismo.

Al respecto, es dable traer a colación de forma análoga, lo indicado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 2256 de 2023, en la cual diferenció de forma clara las consecuencias de las actuaciones que las personas ejercen en representación de una organización sindical, así:

“Si trabajadores sindicalizados promueven la huelga o cese de actividades a nombre del sindicato, siguiendo sus órdenes o directrices, no es viable accionar contra estos en calidad de personas naturales como los promotores de la suspensión de labores, sino que es la organización sindical la llamada a responder por la organización, promoción y ejecución del cese de actividades.”

Así las cosas, concluye la Sala que la entidad accionada UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. no podía extraer la responsabilidad personal de los señores JESÚS MARÍA LÓPEZ VELÁSQUEZ y AURA LUCIA BUITRAGO TRUJILLO de la remisión de los correos electrónicos fechados a 7 y 18 de octubre de 2015, simplemente por la mención de remitente “JUNTA DIRECTIVA – UNIGEEP” que se avizora al final de cada comunicado, pues de ninguna manera quedó demostrado que los accionantes hayan enviado propaganda política a título personal, por el contrario, de la lectura de los comunicados claramente se evidencia que dicho envío se hizo en ejercicio de la actividad sindical, teniendo que considerarse como remitente a la persona jurídica autónoma e independiente que

representa a la asociación denominada UNIGEEP, razones que aunadas a las que anteceden son suficientes para confirmar la providencia en este punto.

Finalmente, respecto al reparo del recurrente relacionado con que la entidad accionada no está facultada para liquidar las condenas impuestas debido a que la parte accionante no aportó las pruebas suficientes, considera la Sala que en garantía del principio de legalidad y de seguridad jurídica, la entidad accionada es quien tiene los medios y herramientas necesarias para garantizar la materialización de los mandatos impuestos en esta providencia, pues no se puede sopesar el derecho sustancial de los demandantes con un defecto procesal, más aun cuando la a quo requirió a la accionada UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. para que aporte los documentos necesarios a efectos de realizar la liquidación de las condenas, y aquella entidad no entregó la información suficiente para el efecto, razón por la cual se mantendrá en firme dicho mandato judicial.

En consecuencia, la decisión adoptada en primera instancia será **CONFIRMADA** por encontrarla ajustada a los antecedentes normativos y jurisprudenciales que se han expedido en torno al tema.

Costas en esta instancia, a cargo de UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. por no haber tenido éxito en el recurso impetrado. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.160.000. a favor de los demandantes en partes iguales.

5. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en el nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

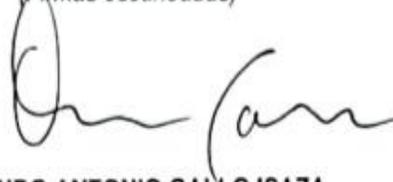
DECIDE:

PRIMERO: CONFIRMA la sentencia proferida el 28 de agosto de 2019 por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral promovido los señores JESÚS MARÍA LÓPEZ VELÁSQUEZ y AURA LUCIA BUITRAGO TRUJILLO, identificados con la cédula de ciudadanía No. 71.631.989 y 43.545.661 respectivamente, contra **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**, conforme lo expuesto en la parte motiva de ésta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. y a favor de los demandantes por no haber tenido éxito en el recurso de apelación. En esta instancia se fijan las agencias en derecho en la suma de \$1.160.000 en partes iguales.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA



MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA

EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso: ORDINARIO LABORAL- apelación.
Demandantes: **JESÚS MARÍA LÓPEZ VELÁSQUEZ y AURA LUCIA BUITRAGO TRUJILLO.**
Demandado: **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**
Radicado No.: 05001-31-05-013-2016-01253-01.
Decisión: **CONFIRMA CONDENA.**
Fecha de la sentencia: **11/12/2023**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 12/12/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario