

TEMA: LEVANTAMIENTO DEL FUERO – El empleador debe exponer motivos razonables, susceptible de inscribirse dentro del margen de la libertad de empresa, que lo llevaron a sancionar la falta grave con el finiquito contractual descartando otras modalidades de sanción existentes en la norma. /

HECHOS: La empresa UNE EPM Telecomunicaciones SA accionó en contra del trabajador RAMIRO ANTONIO PARRA RESTREPO, con el fin de obtener autorización para proceder al levantamiento del fuero sindical con el que esta investido, dada su calidad de directivo, por haber incurrido en una justa causa para la terminación del contrato de trabajo vigente entre ellos. Por uno inadecuado del vehículo asignado y permitir el ingreso a las instalaciones de la empresa a otros trabajadores sin el debido registro durante el permiso sindical.

TESIS: (...) Una de las expresiones que permite el ejercicio del derecho de asociación sindical y la libertad sindical, es la consagrada en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo que define el fuero sindical como la garantía de rango constitucional que cubre a los trabajadores que hagan parte de las directivas de los sindicatos, sus miembros adherentes o fundadores de organizaciones sindicales, para permitirles cumplir libremente sus funciones en defensa de los intereses de la asociación, sin que por esto sean perseguidos o sean sujetos de represalias por parte de los empleadores. Eso explica que la ley refuerce la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos. (...). (...) fue el propio empleador, en ejercicio de su autonomía, quien, al elaborar el Reglamento Interno de Trabajo, decidió que cuando existieran las faltas graves, ella como empleadora, tendría la facultad de terminar unilateralmente el contrato o suspenderlo; en consecuencia, la desvinculación del trabajador demandado debió darse con sujeción a lo dispuesto en la norma del reglamento, en la misma cláusula, se elabora una diferenciación en la sanción de la falta que le permite al empleador escoger discrecionalmente entre el finalizar o suspender el contrato, en este último caso «por la primera vez hasta por 8 días y por la segunda vez, hasta por 2 meses», haciéndola depender de los antecedentes o del comportamiento del trabajador, por lo que la interpretación razonable de la mentada disposición da cuenta de que se le dio al despido con justa causa la condición de sanción disciplinaria. (...). (...) es una facultad de naturaleza contractual que no corresponde a una sanción de naturaleza disciplinaria, por lo cual, por regla general, no está obligado a seguir un procedimiento de dicha naturaleza. Ello no obsta para que, en el caso en que el empleador –por vía de reglamento u otro acuerdo convencional– establezca un procedimiento para desvincular con justa causa a un trabajador. (...). (...) el empleador debía explicar, las razones por las que escogía la sanción más drástica. Sin embargo, en la carta no dio cuenta de los motivos razonables, susceptible de inscribirse dentro del margen de la libertad de empresa, que lo llevaron en este caso concreto a sancionar la falta grave con el finiquito contractual descartando la suspensión del contrato, dicho de otra forma, para que esa determinación no se considerara arbitraria o desproporcionada, en la comunicación de la terminación unilateral, debía exteriorizar en forma directa qué lo movió razonablemente a inclinarse por la terminación, que no era, la única alternativa posible, pero el empleador lo omitió. Dada su decisión de incorporar varias alternativas de castigo, más de una en el reglamento y al haberse reservado esa facultad, la empleadora libremente estaba en capacidad de escoger entre una de las dos alternativas, pero dando a conocer con suficiencia las razones que tuvo la compañía, para infligir la terminación y no la suspensión del contrato de trabajo, por la falta grave cometida por el trabajador, teniendo en cuenta su antigüedad en la empresa, la condición de directivo sindical y las actividades que estaba realizando el día de los hechos, así como la conducta asumida por el empleador ante este mismo comportamiento, lo cual era relevante para descartar indicios de arbitrariedad, o que esa forma de proceder provino no solo de la discrecionalidad, voluntad o del

capricho del empresario, sino que estuvo fundada en principios dictados por la razón, la lógica, la ley o el reglamento, respetando criterios de equidad y buena fe. Despedir a un trabajador aforado con fundamento en una justa causa prevista en el RIT, es una decisión del empleador que puede tomarse por motivos legítimos, pero aplicarle la sanción más drástica, sin exponer las razones o motivos para proceder de este modo contra el directivo sindical, transgrede los criterios constitucionales de que el empleador debió aplicar la discrecionalidad razonable y proporcionada que el mismo previó en el artículo 64 del RIT.

MP. CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO

FECHA: 22/08/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

ACLARACIÓN DE VOTO. LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL – MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ESPECIAL DE FUERO SINDICAL
DEMANDANTE	UNE EPM TELECOMUNICACIONES SA
DEMANDADO	RAMIRO ALBERTO PARRA RESTREPO Y SINDICATO DE TRABAJADORES DE TIGO-UNE Y AFINES SINTREUA
PROCEDENCIA	JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
RADICADO	05001310501420230015401. (197) 05001310501420230015401
INSTANCIA	SEGUNDA
PROVIDENCIA	SENTENCIA Nro. de 2023
TEMAS Y SUBTEMAS	FUERO SINDICAL (ACCIÓN DE LEVANTAMIENTO) JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO USO INADECUADO DEL VEHÍCULO ASIGNADO Y PERMITIR EL INGRESO A LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA A OTROS TRABAJADORES SIN REGISTRO DURANTE EL PERMISO SINDICAL
DECISIÓN	CONFIRMA

En la ciudad de Medellín, a los veintitrés (23) días del mes de agosto del año dos mil veintitrés (2023), la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, integrada por las magistradas: **María Eugenia Gómez Velásquez, Luz Amparo Gómez Aristizábal** y como ponente, **Claudia Angélica Martínez Castillo**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por **UNE EPM Telecomunicaciones SA** frente a la sentencia proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín el 4 de julio de 2023 en el proceso especial de Fuero Sindical promovido por la recurrente contra el señor **Ramiro Alberto Parra Restrepo**, y al que se vinculó al Sindicato de Trabajadores de Tigo-une y Afines **SINTREUA**.

Una vez recibido por reparto el 5/7/2023 se corrió traslado, agotado el procedimiento previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, lo cual ocurrió el 26/7/2023, la Sala profiere, por escrito, la siguiente:

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

I. ANTECEDENTES

La empresa UNE EPM Telecomunicaciones SA accionó en contra del trabajador Ramiro Antonio Parra Restrepo con el fin de obtener la autorización para proceder al levantamiento del fuero sindical con el que está investido, dada su calidad de directivo – secretario de Telecomunicaciones- de la organización **Sindicato de Trabajadores de Tigo-une y Afines SINTREUA**, por haber incurrido en una justa causa para la terminación del contrato de trabajo vigente entre ellos.

En respaldo fáctico de sus pretensiones informó que, el señor Parra Restrepo viene ligado a esa entidad mediante contrato de trabajo a término indefinido celebrado con Empresas Públicas Municipales de Medellín, desde el 6 de junio de 1989 y en virtud de la sustitución patronal verificada el 1º de julio de 2006, se incorporó como su trabajador, ejerciendo actualmente el cargo de *chofer*, y es beneficiario de la convención colectiva suscrita con SINTRAEMSDES.

Puntualizó que, el actor ostenta la calidad de aforado en razón a que fue elegido como secretario de Telecomunicaciones del **Sindicato de Trabajadores de Tigo-une y Afines SINTREUA**, de acuerdo con la modificación a la junta directiva registrada el 5 de marzo de 2020; en razón a esto, el 8 de febrero de 2023 la agremiación solicitó permiso sindical para él y los señores Alexander Morales Velarde y Antonio Gildardo López Arcila durante los días 15 y 16 del mismo mes y año, a lo que la empleadora accedió al día siguiente – 9 de febrero- a través de la Dirección de Relaciones Laborales.

En relación con los hechos que motivan el despido, resaltó que, el 15 de febrero del año que transcurre, mientras estaba en uso de *permiso sindical*, el demandado

condujo el vehículo corporativo de placas OML472 hasta las instalaciones de la sede de la empresa ubicadas en el edificio Rivana Business Park y de acuerdo con el registro realizado por las cámaras de seguridad de la empresa se constató que el trabajador, a las 7:13:35 mm, recogió un pasajero en las afueras del edificio, posteriormente ingresó al parqueadero por el costado sur, utilizando el sistema de lectura de placas, lo estacionó en el parqueadero del piso seis y de él descendieron el demandante y tres (3) acompañantes, dirigiéndose al hall de ascensores y sobre las 7:20:29 el señor Ramiro Alberto hizo uso de su carnet para solicitar el ascensor D, al cual entró junto con las otras tres personas, dirigiéndose al piso 19 y a las 7:47:12, 27 minutos más tarde, todos bajaron al piso 18 donde estuvieron por alrededor de 25 minutos y a las 10:47 las cuatro personas retornaron al vehículo, y salieron del edificio administrativo.

indicó que el comportamiento consistente en utilizar el vehículo asignado al trabajador, para actividades ajenas a sus funciones, está expresamente prohibido en el Reglamento Interno de Trabajo, en la Política para el uso de vehículos de la flota propia y en la Política de Control de acceso a sedes administrativas. Adicionalmente, al constatarse que, las personas que acompañaron al demandado e ingresaron al edificio Rivana Business Park, haciendo el recorrido antes mencionado, corresponden a los señores Alexander Morales Velarde, Antonio Gildardo López Arcila y Néstor Darío Monsalve Castaño, los dos primeros, al igual que el enjuiciado, estaban en uso de permiso sindical y el tercero no era trabajador de la empresa,

Al referirse al procedimiento seguido, explicó que, como el demandado es beneficiario de la CCT suscrita con SINTRAEMSDES, debía realizarse según lo previsto en la cláusula 31 del mencionado convenio, una vez conoció de las faltas por el área de relaciones laborales, el 17 de febrero de 2023, citó al accionado a rendir descargos el 20/02/23, enterado de ello, el señor Parra Restrepo solicitó aplazamiento y la empresa accedió fijando el 23/2/23 para realizar la diligencia que se llevó a cabo en la sede Rivana ubicada en la carrera 48 #20-45, en la que intervinieron los especialistas en relaciones labores Andrés Mauricio Arteaga y Lina Marcela Castro Rodríguez, el señor Juan Carlos Vargas Hoyos en representación de SINTRAEMSDES y el trabajador investigado.

Relató que en la fecha antes mencionada, se llevó a cabo la diligencia de descargos, durante ella se indagó al demandado por sus responsabilidades como chofer, el procedimiento para la asignación de tareas, las razones por las que el 15/02/23 utilizó el vehículo con placas OML472 perteneciente a la flota propia de la empresa en tareas distintas a sus funciones, mientras estaba en permiso sindical, el trabajador describió sus funciones y en cuanto a esto último explicó *«Por olvido llegué de afán al destino de Otrabanda en mi recurso personal, prendí el carro y vine a la sede Rivana pensando en lo que tenía que hacer de nómina. No me percaté de que tenía permiso sindical porque el correo lo recibí a las 8:45 p.m. del día 14 de febrero de 2023, que me envió Alexander Morales, Secretario General de Sintreua»*, interrogado por si tenía autorización de sus superiores para transportar a los señores Néstor Monsalve y Gildardo López Arcila, respondió que no.

En atención a lo manifestado por el enjuiciado, se abrió el período probatorio por dos (2) días y este solicitó los testimonios de Antonio Gildardo López Arcila y Néstor Darío Monsalve Castaño, para acreditar la existencia del permiso sindical el 15 de febrero de 2023, la empleadora no accedió a escucharlos porque estaba plenamente demostrada la comunicación de concesión del permiso sindical a través del correo de autorización enviado el 9/2/2023, en el cual *«claramente se observaba que no existía autorización para el ingreso al edificio Rivana Business Park, del señor NÉSTOR DARÍO MONSALVO CASTAÑO»*(hecho 42 de la demanda).

Siguió diciendo que, el 1º de marzo, SINTRAEMSDES solicitó la convocatoria del Comité de despedidos (sic), y que este se reunió el mismo día, participaron Carlos Arturo Posada García y Abraham Montenegro Lozano en representación del sindicato y los especialistas en relaciones labores Andrés Mauricio Arteaga y Malka Paola Camargo; en desarrollo de la reunión la empresa consideró que Ramiro Alberto Parra Restrepo incumplió sus obligaciones legales y reglamentarias *«[...] las cuales se consideran justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo»*, mientras que los representantes del colectivo sindical *«no consideraron que la terminación fuera oportuna toda vez que, a su entender, la actuación de RAMIRO ALBERTO PARRA RESTREPO, se encontraba revestida de buena fe»* (hechos 44 a 47).

La empleadora, dado que las recomendaciones del comité de despidos no son de obligatorio acatamiento (artículo 31 CCT), sino una guía que puede o no seguir, el 7 de marzo notificó al demandado la decisión de terminar el contrato de trabajo con justa causa, una vez el juez laboral autorice su despido.

Admitida la demanda, el juzgado en el auto del 17 de abril de 2023 ordenó vincular al proceso al **Sindicato de Trabajadores de Tigo-une y Afines SINTREUA**, a quien declaró legalmente notificado y convocó a la audiencia especial de que trata el artículo 114 del CPTSS, para el día 28 siguiente, la cual no se realizó en esa fecha sino el 6 de junio de 2023. En ella, mediante apoderado judicial, el demandado **Ramiro Alberto Parra Restrepo** y la organización sindical, al unísono contestaron la demanda, se resistieron a las pretensiones, aceptaron los hechos referentes a la vinculación laboral actual de Ramiro Parra Restrepo con la demandante y su calidad de directivo de ese sindicato, el cargo de chofer, pero dijo no conocer el reglamento interno de trabajo, la Política para uso de vehículos de flota propia, los protocolos y políticas de ingreso o acceso a la empresa por no estar publicados.

Con relación a las herramientas de trabajo, se dijo que el enjuiciado no tiene asignado un computador o un celular, por eso no estaba enterado de la concesión del permiso sindical, y explicó que el 15 de febrero se trasladó al edificio Rivana, donde funciona la parte administrativa de la compañía, porque requería realizar en forma urgente un cambio de nómina que se concretaría ese mismo día, pues de lo contrario, se quedaría sin pago en esa quincena.

Ante la acusación de que ingresó a personas extrañas a la empresa enunció que Néstor Monsalve, es el presidente del sindicato SINTRAUEA, y él no conocía de esas restricciones, puso de presente que la CCT establece un procedimiento para sancionar y uno para despedir, así, mencionó que la cláusula 30 Comité de despidos, 31 estabilidad, 32 procedimiento para sanciones, y que en este caso se produjo un desconocimiento del procedimiento convencional.

Insistió en que al momento de seguir el procedimiento la entidad adoptó una conducta que es confusa porque al citar al demandante a descargos, este pudo entender que se le impondría una sanción y no el despido, manifestó que no conoce la política de uso de vehículos de flota propia, también en que el mismo día 15 de febrero se dirigió

al piso 18 donde sus superiores y «*ahí fue que se enteró que estaba en permiso sindical*» los demás dijo que deberá demostrarse, nunca le han exigido que deba reportarse en la rampa o en algún punto de acceso, y en ese edificio Rivana donde queda la sede administrativa de UNE, funcionan otras empresas.

Con el fin de derruir las pretensiones propusieron las excepciones de mérito denominadas: falta de causa para pedir, falta de aplicación del reglamento interno de trabajo por falta de publicidad, violación al derecho fundamental al debido proceso previsto en el artículo 32 convencional, y los derechos de publicidad, defensa, debido proceso constitucional y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia el 4 de julio de 2023 negando el levantamiento del fuero sindical y el permiso para despedir solicitado por Une EPM Telecomunicaciones SA contra el señor **Ramiro Alberto Parra Restrepo** y condenó en costas a la parte vencida.

En lo que interesa a este recurso, el juzgador de primer grado, arribó a esta conclusión de que no existió violación del debido proceso en que, si bien consideró que las cláusulas 30, 31 y 32 de la CCT, e hizo alusión a que en su lectura se observa que «*tienen un contenido particular*», y una «*... mala redacción implica una cierta complementariedad*» estimó que ,independientemente de que el demandante fue citado con fundamento en la cláusula 31 de CCT, lo cierto es que pudo concurrir y ejercer su derecho de defensa, **por lo que no encontró violación del procedimiento contenido en las cláusulas 31 y 32, ni el debido proceso constitucional.**

A continuación, analizó el otro argumento del demandado en cuanto a que no conocía el reglamento interno porque era un argumento muy débil, y estimó que ese elemento de la defensa quedó desvirtuado con las declaraciones de Luis Fernando Montilla Trespacios y Andrés Mauricio Arteaga quienes manifestaron que los mencionados documentos se encuentran publicados en las diferentes sedes de la empresa y en la intranet, donde pueden ser consultados por todos los trabajadores, por esto aceptó

parcialmente la tacha de sospecha que la demandada realizó respecto a las declaraciones de los compañeros de trabajo Gildardo López, Jorge Alberto Urrea Hernández y Alexander Morales, de quienes estimó, no fueron exactos en las declaraciones que hicieron acerca de ese punto específico y estuvieron ostensiblemente motivados por el interés en ayudar al demandado.

Señaló que prácticamente estuvo confesado por el señor Ramiro Alberto Parra que hizo un uso inapropiado del vehículo asignado para sus labores el día 15 de febrero de 2023, no solo cuando se encontró con sus compañeros directivos sindicales, que al igual que él estaban en uso de permiso sindical y los transportó con lo que hizo un uso indebido del vehículo y le facilitó el ingreso al edificio Rivana Business Park, incumpliendo las reglas de la empresa.

A continuación, se dedicó al otro problema jurídico referido a la calificación de la gravedad de la falta, que orientó de acuerdo con el sentido de la sentencia CSJ SL512 de 2019, recordando que el juzgador tiene restringida esa atribución cuando la falta esté calificada como grave en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos, y realizó algunas críticas a esa postura jurisprudencial.

Frente a la transgresión al debido proceso acotó que la Corte en sentencias CSJSL, 22 abr. 2008, rad. 30612, y CSJ SL, 13 mar. 2008, rad. 32422, entre otras, precisó que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no está sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia esté pactada en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, y que en este caso no existió violación del debido proceso, como lo aducía el demandado.

Llegado a este punto juzgó que el despido debía examinarse, a fin de determinar si esa sanción está en asimetría con la falta en la cual incurrió el trabajador, para lo cual era necesario acudir a los principios de proporcionalidad y razonabilidad del castigo como lo explicó la Corte Constitucional en las sentencias C-721 de 2015, y C-591 de 1993, debiendo tener en cuenta la correlación entre la falta cometida y los fines para los cuales se utilizó el vehículo, y revisar la situación bajo un rasero más estricto atendiendo a que es un trabajador con más de 35 años, prepensionado, y directivo sindical, y que se trataba de un comportamiento repetido, una costumbre de los

trabajadores de la entidad, que ésta había tolerado, lo que asimiló a una especie de *confianza legítima*, por ello, consideró que la sanción no podía superar a lo sumo dos meses de suspensión.

III. EL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el apoderado de UNE EPM Telecomunicaciones presentó recurso de apelación con fundamento en el artículo 117 del CPTSS. Estuvo de acuerdo con las conclusiones de la primera instancia en cuanto a que se demostró que el demandado incurrió en la conducta prohibida, e inclusive que la confesó, y los testigos lo ratificaron, por lo que enderezó el ataque a exponer que el juzgador se equivocó al valorar la gravedad de la falta, a pesar de que la conducta estaba calificada así en el artículo 64 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), documento que, como lo aseguró el a quo, era conocido por el trabajador, porque se trata de alguien con una trayectoria de 38 años en la compañía, sabedor de su labor y de los procedimientos, pues había sido sujeto disciplinable con anterioridad.

Acusó a la sentencia de haber transgredido el precedente pacífico de la Sala Laboral de la Corte vertido en la sentencia CSJ SL4911 de 2020, pues una vez acreditado que el trabajador sí cometió la irregularidad de la cual se le acusó, en nada importaba evaluar si ésta ocasionó un perjuicio al empleador, puesto que bastaba con desconocer la instrucción expresa impartida por aquel, calificada previamente como falta grave, para concluir que se encontraba justificada la finalización del vínculo de Trabajo. Señaló que, la conclusión del juez en cuanto a que *para sancionar la falta no es suficiente con que esté calificada como grave, sino que es necesario acudir a principios de proporcionalidad*, es equivocada porque a ellos se acude «*cuando las partes no han calificado la falta como grave*» y en este caso en el artículo 64 del Reglamento interno de trabajo de UNE EPM Telecomunicaciones, establece que: «*Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 2351 del 65, las faltas enumeradas a continuación se consideran como graves y dan lugar a la terminación por justa causa del contrato de trabajo, sin embargo, si la empresa decide no hacerlo, podrá imponer en su lugar una suspensión en el contrato de trabajo por la primera vez hasta 8 días y por la segunda vez hasta dos meses*», pero el empleador no hizo uso de esa potestad, esto es, de imponer una sanción como una suspensión

disciplinaria, sino que decidió terminar el contrato de trabajo con justa causa debidamente acreditada.

También se separó de las consideraciones del juez referentes a que el vehículo no salió de la esfera funcional de Une, porque el demandado confesó que salió en compañía de los señores Alexander Morales, Antonio Gildardo López y Néstor Darío Monsalve, de la sede de la empresa, subidos en el vehículo de la compañía. *«Claramente no fue a prestar ningún servicio a la empresa, apenas sale de la sede de Rivana, alrededor de las 10:00 de la mañana el 15 de febrero del 2023, pues es evidente que sale de la esfera funcional de Une EPM».*

Agregó en sus argumentos que *«El demandado utilizó la camioneta de la compañía con un fin clarísimo, el fin era que utilizaba la camioneta de la empresa porque tenía las placas registradas en el parqueadero de la sede Rivana y así podrían entrar todos los dirigentes sindicales. Él no podía haber hecho lo mismo en su vehículo personal (...)»*

El recurrente considera que al haber arribado en primera instancia a la conclusión de que en efecto se cometió por parte del trabajador la conducta reprochable, la labor del Tribunal se contrae a determinar si con base en el Reglamento con base en el contrato y demás documentos internos de la compañía, la falta está calificada como grave o incluso si se llegara a esa hipotética conclusión de que no está calificada como grave, también se deberá revocar la decisión de primer grado.

En orden a decidir, basten las siguientes,

IV CONSIDERACIONES

4.1. Presupuestos procesales.

En este caso se cumplen los presupuestos procesales de demanda en forma, competencia del juez la cual está dada porque el recurso de apelación que formuló la demandante es procedente, existe capacidad para ser parte y capacidad procesal. En cuanto a la competencia para conocer de las controversias colectivas, derivadas

de las acciones de fuero sindical con independencia del empleo, el artículo 3º del CST las asigna a la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral y se tramitaran en la forma dispuesta en el artículo 113 del CPTSS y ss. Igualmente, con fundamento en el principio de consonancia contenido en el artículo 66 A del CPTSS, la competencia de esta Sala se circunscribe a los aspectos que fueron objeto de reproche. Una vez revisado el proceso, no existe ninguna causal de nulidad que invalide lo actuado y agotado el trámite que corresponde, resulta necesario resolver de fondo la litis en estudio.

4.2. Hechos pacíficos

En esta instancia no hay discusión respecto a que al momento de los hechos y en la actualidad el demandado está vinculado laboralmente con la empresa demandante, ejerciendo el cargo de *chofer*, desde el 6 de junio de 1989, que actualmente tiene 60 años, y ostenta la calidad de aforado en razón a que fue elegido como secretario de Telecomunicaciones del **Sindicato de Trabajadores de Tigo-une y Afines SINTREUA**, de acuerdo con la modificación a la junta directiva registrada el 5 de marzo de 2020, sin que sea materia de controversia que el día 15 de febrero de 2023 el señor Ramiro Parra ingresó al edificio Rivana Business Park, donde funciona la sede administrativa de su empleadora, junto con otras tres personas, estando al volante del vehículo de placas OML472 que tenía asignado para realizar sus funciones.

4.3. Problema jurídico

A instancia de lo resuelto por el a quo, la Sala asume el estudio del expediente, procederá a realizar un análisis de la controversia suscitada, para constatar del conjunto probatorio si procede responder favorablemente al interés de la causa presentada por UNE EPM TELECOMUNICACIONES SA, o, por el contrario, confirmar la decisión. Con ese propósito se revisan los problemas jurídicos propuestos por el recurrente y los que tengan relación con estos, además de los que oficiosamente deban asumirse para proteger derechos y garantías fundamentales y realizar los fines esenciales de la justicia material en este caso.

En orden con lo anterior, inicialmente nos referiremos brevemente a la naturaleza del fuero sindical, e inmediatamente se abordará si en este caso se acreditaron las justas causas de terminación del contrato invocadas por la demandada, la falta invocada por el empleador conforme el RIT, así como la posibilidad de aplicar o no los principios de razonabilidad y proporcionalidad del despido previsto en el RIT como forma de sancionar la falta grave, por último, establecer si se estuvo ante una conducta antisindical.

4.4. Naturaleza del fuero sindical.

El art. 39 de la Constitución consagra el derecho fundamental de asociación sindical de los trabajadores, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, dado que aquél consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifiquen y los unan en defensa de los intereses comunes de la respectiva profesión u oficio, sin autorización previa o la injerencia o intervención del Estado, o de los empleadores.

Este derecho también ha sido reconocido por el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, y por los Convenios 87, aprobado por la Ley 26 de 1976 y 98 de la OIT aprobado por la Ley 27 de 1976, el primero de los mencionados en sus artículos 2 y 3 señala:

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 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 sus programas de acción”.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.

Ahora, en el derecho de asociación sindical subyace la idea básica de la libertad sindical que amplifica dicho derecho, como facultad autónoma para crear organizaciones sindicales ajenas a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento. En ese entendido la Corte Constitucional en la sentencia C-797 de 2000 señaló que la libertad sindical comporta:

- i) el derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones;
- ii) la facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones y conformarlas automáticamente como personas jurídicas, sin la injerencia, intervención o restricción del Estado;
- iii) el poder de las organizaciones de trabajadores de determinar: el objeto de la organización, condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros, régimen disciplinario interno, órganos de gobierno y representación, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, procedimiento liquidatorio, y otros aspectos que atañen con su estructura, organización y funcionamiento, que deben ser, en principio, libremente convenidos por los miembros de las asociaciones sindicales al darse sus propios estatutos o reformarlos, salvo las limitaciones que válidamente pueda imponer el legislador conforme al inciso 2 del art. 39;
- iv) La facultad de las asociaciones sindicales para formular las reglas relativas a la organización de su administración, así como las políticas, planes y programas de acción que mejor convengan a sus intereses, con la señalada limitación; v) la garantía de que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a que la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sea ordenada por la autoridad administrativa, sino por vía judicial; vi) el derecho de las organizaciones sindicales para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales;
- vii) la inhibición, para las autoridades públicas, incluyendo al legislador, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical.

Una de las expresiones que permite el ejercicio del derecho de asociación sindical y la libertad sindical, es la consagrada en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo que define el fuero sindical como la garantía de rango constitucional que cobija a los trabajadores que hagan parte de las directivas de los sindicatos, sus miembros adherentes o fundadores de organizaciones sindicales, **para permitirles cumplir libremente sus funciones en defensa de los intereses de la asociación, sin que por esto sean perseguidos o sean sujetos de represalias por parte de los empleadores.**

Eso explica que la ley refuerce la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos, como lo expuso la Corte Constitucional en la sentencia C-381 de 2000:

[...] el fuero sindical, en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos. Por ello esta Corte ha señalado que este “fuero constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, antes que la protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado” (Sentencia T-297 de 1994). Posteriormente esta Corporación reiteró que “para los trabajadores que gozan de fuero

sindical, la protección se otorga en razón a su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización” (Sentencia C-710 de 1996).

De conformidad con esto es que el artículo 406 del CST, establece en el literal “c” que están amparados por el fuero sindical:

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

El párrafo 2º de la misma disposición reglamenta lo referente a la forma de demostrar el fuero sindical, precisando que se hará con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador. Así, por regla general, el empleador no podrá despedir sin justa causa al empleado aforado, será necesario un proceso de levantamiento del fuero sindical iniciado por el patrono para que el juez permita despedir al empleado, en los términos de los artículos 113 a 117 del Código Procesal del Trabajo.

4.5. CASO CONCRETO

De entrada, es importante precisar que, en el proceso bajo examen, las partes no controvertieron la calidad de aforado del señor **Ramiro Alberto Parra Restrepo**, en atención a que está inscrito en el registro sindical como miembro de la junta directiva de la organización **Sindicato de Trabajadores de Tigo-une y Afines SINTREUA**, en la que funge como secretario de Telecomunicaciones- suplente (fl. 25 pdf. demanda), el reproche se dirigió contra la parte de la sentencia en la que el juzgador de primer grado consideró que si bien el trabajador incurrió en una falta al emplear el vehículo que tenía asignado para ejercer actividades distintas a las encomendadas, atendiendo a la falta de simetría que dijo existía entre la conducta y la sanción, juzgó que era necesario acudir a la escala de sanciones prevista en el RIT y evaluar el asunto bajo los principios de proporcionalidad y racionalidad por cuanto para aplicarle la penalidad más alta, el empleador no tuvo en cuenta la antigüedad, la edad, la condición de pre-pensionado y de directivo sindical del demandado, con esto la demandante entendió que el juzgador excedió sus atribuciones al calificar una falta que ya tenía esa connotación en el RIT.

4.5.1. Levantamiento de Fuero

La necesidad de autorización judicial para despedir el trabajador aforado encuentra su génesis en el párrafo 1º del Artículo 40 de la Ley 6º de 1945, y en el artículo 7º del Decreto Reglamentario 2351 de 1965 que señala las justas causas para la terminación del vínculo contractual.

4.5.1.1. Justa causa de terminación del contrato de trabajo

La primera instancia analizó la conducta del demandado, y con la prueba testimonial desestimó las exculpaciones del trabajador en cuanto a que no conocía el reglamento interno de trabajo, y de que no estaba enterado de que para el día 15/3/2023 se le había concedido permiso sindical, pues las consideró poco creíbles, con lo que se convenció de que el demandado hizo un uso inadecuado del vehículo que tenía asignado para sus tareas al emplearlo en actividades personales y sindicales y esos comportamientos estaban contemplados en el artículo 64 del Reglamento Interno de Trabajo como faltas graves, pero la manera en que procedió el trabajador respondía a un comportamiento repetido, una costumbre de los trabajadores de la entidad, que ésta había tolerado, por lo tanto consideró que no tenía la entidad suficiente para causar el despido porque esa sanción estaba en asimetría y no es proporcional a la falta.

La demandante recurrió indicando que el juzgador se equivocó al calificar la gravedad de una falta que ya estaba calificada en esa forma en el RIT, que la terminación del contrato obedeció al ejercicio de la potestad del empleador y que la conducta del trabajador puso en grave riesgo a la empresa y sus bienes.

4.5.1.2. La falta grave invocada por el empleador.

El artículo 410 del Código Sustantivo del trabajo establece que «*Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero: (...) b) Las (...) enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato*». A su vez, el artículo 113 del CPTSS, con la modificación introducida por el artículo 44 de la Ley 712 de 2001, impone que «*La solicitud de permiso hecha por el patrono para despedir a un trabajador amparado por*

el fuero sindical (..) deberá expresar la justa causa invocada y contener una relación pormenorizada de las pruebas que la demuestren».

Dando aplicación de las disposiciones aludidas, el 7 de marzo de 2023, previamente a la solicitud de levantamiento del fuero sindical, el empresario comunicó su decisión unilateral de expulsar al trabajador de su puesto de trabajo, motivado por los hechos y las razones que expuso en la carta, en la que puntualmente expuso:

Una vez analizados los descargos rendidos por usted y de haber valorado las pruebas que obran en el proceso disciplinario, siempre bajo la premisa de garantizarle un debido proceso, su derecho a la defensa y contradicción, además de haber agotado el proceso convencional incluida la instancia del Comité de Despidos celebrado el 1° de marzo de 2023, la Empresa ha decidido dar por terminado de manera unilateral y con justa causa su contrato de trabajo e iniciar el proceso judicial de levantamiento de fuero sindical, a partir de hoy siete (7) de marzo de dos mil veintitrés (2023) con base en los siguientes hechos, consideraciones y fundamentos de derecho:

De acuerdo con el informe disciplinario allegado a la Dirección de Relaciones Laborales, se tiene que usted incumplió sus obligaciones laborales e incurrió en prohibiciones expresas, en especial las contenidas en los numerales 1, 4, 5, 6, 7, 10 y 11 del artículo 50; 1 y 5 del artículo 54; 1, 8, 13, 26 y 31 del artículo 56; 2 y 6 del artículo 63; 4, 7, 10, 20 y 36 del artículo 64 del Reglamento Interno de Trabajo, toda vez que el día 15 de febrero de 2023 estando en permiso sindical, tomó uno de los vehículos de la empresa y lo condujo sin ninguna autorización por parte de sus superiores para ello. Además, ingresó a los señores Nestor Monsalve- quien no es empleado de nuestra empresa-, Gildardo Antonio López Arcila y Alexander Morales Velarde- quienes siendo trabajadores de la empresa se encontraban en permiso sindical-, para que hicieran su campaña política dentro de la sede Rivana, sin que ninguna de estas tres persona e incluso usted, tuvieran permiso para acceder a las instalaciones de la empresa, pues al estar en permisos sindicales no podían ingresar sin autorización y menos para ejercer actividades sindicales sin autorización de la Compañía. Adicionalmente, usted utilizó uno de los automotores de la empresa sin permiso alguno y estando en permiso sindical, para ingresar tres personas por los parqueaderos de la sede Rivana ubicada en la Carrera 48 No. 20 – 45 de la ciudad de Medellín, burlando los estándares de seguridad de la empresa al omitir el paso obligatorio por recepción con el fin de efectuar el registro de ingreso correspondiente y ser autorizados para entrar al edificio, incumpliendo con su actuar las políticas para uso de los vehículos de la Compañía, así como la de seguridad y acceso a las sedes.

[...]

En consecuencia, revisadas las conductas por usted desplegadas, que se encuentran soportadas en el informe disciplinario, en sus declaraciones, así como en las pruebas que debidamente le fueron puestas en conocimiento, se considera que sus acciones y omisiones contrarían los lineamientos y políticas corporativas, lo que demuestra de su parte una evidente insubordinación, así como una desatención directa de las responsabilidades propias de su cargo y un debilitamiento de la confianza depositada en usted para el ejercicio de sus funciones, evidenciándose el incumplimiento de sus obligaciones laborales contenidas en los numerales 1, 4, 5, 6, 7, 10 y 11 del artículo 50; 1 y 5 del artículo 54 del Reglamento Interno de Trabajo. De igual forma, constituyen conductas que están prohibidas en la Empresa y que se encuentran contenidas en los numerales 1, 8, 13, 26 y 31 del artículo 56 del mismo Reglamento, las cuales corresponden a conductas graves y que por sí mismas configuran justas causas para ser despedido a la luz de los numerales 2 y 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo en concordancia con los numerales 1 y 5 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo; los numerales 2 y 6 del artículo 63; y los numerales 4, 7, 10, 20 y 36 del artículo 64 del Reglamento Interno de Trabajo.

Conforme con la comunicación al actor se le endilgaron varias conductas que el empleador consideró constitutivas de faltas graves: a) El uso inadecuado del vehículo de placas OML472 para fines distintos a sus funciones, en un día en que estaba en permiso sindical y sin autorización de sus superiores; b) permitir el ingreso de Néstor

Monsalve, persona extraña a la empresa y de los empleados Gildardo López y Alexander Morales, mientras estos últimos estaban en permiso sindical, para ejercer actividades sindicales sin autorización de la compañía, y c) permitir el ingreso de estas personas desconociendo las reglas de seguridad para el acceso a las instalaciones de la empresa.

Las declaraciones recibidas durante el proceso a los señores Andrés Arteaga, Gildardo López y Jorge Alberto Urrea, así como lo expuesto por el demandado en su interrogatorio, dieron cuenta y permiten establecer que el trabajador Ramiro Parra Restrepo, el día 15 de febrero de 2023, utilizó el automotor de placas OML472 que tenía asignado en la empresa, sin autorización de su empleador, para actividades personales ajenas al servicio, y estando en permiso sindical con el fin de ingresar tres personas por los parqueaderos de la sede Rivana Business Park, con lo cual hizo un uso inadecuado de ese elemento de trabajo. De lo que no obra evidencia es de que el enjuiciado estuviese realizando «*actividades políticas*», como se indicó en la comunicación de terminación.

El señor Andrés Mauricio Arteaga, quien se desempeña como especialista legal en la vicepresidencia de legal de la demandante, afirmó que:

nos reportaban que el 15 de febrero de este año el señor Ramiro Parra había hecho uso indebido de un vehículo perteneciente a la flota propia de la compañía. Toda vez que se encontraban permiso sindical (...) Había utilizado ese vehículo de manera sin autorización de su jefe inmediato, encontrándose en permiso sindical y adicionalmente había transportado e ingresado a la sede administrativa Rivana, unas personas sin haber cumplido con los protocolos de seguridad de accesos NHC, establecidos por la empresa (...) La compañía, específicamente la dirección de relaciones laborales, le notificó el permiso concedido para esos 2 días, 15 y 16 de febrero mediante correo electrónico (...) Dentro de la decisión que contempló la compañía no encontró procedente la explicación que él dio de no recordar el permiso, pues toda vez que la última vez que él revisó su correo electrónico de acuerdo a lo que manifestó, fue el día anterior sobre las cinco de la tarde.

El demandado Ramiro Parra Restrepo, en su interrogatorio admitió que:

No me acordaba que tenía el permiso sindical, por la sencilla razón de otra actividad que debía diligenciar debido a un inconveniente que yo tenía por cambio de Banco para mi nómina (...) yo no estaba pendiente del permiso sindical, sino que debido a las circunstancias ni me entere, ni sabía que estaba en permiso sindical (...) me hicieron una llamada de relaciones laborales, y que me presentará a unos descargos (...) yo ingrese con ellos, por la rampla porque estoy autorizado (...) yo ingrese al ascensor porque estoy autorizado con el carnet que me da la compañía, por lo cual ingrese porque estoy autorizado a ingresar a este edificio (...)

Indagado acerca de si su jefe inmediato le ordenó transportar a los señores Alexander Morales, Antonio López y Néstor Monsalve manifestó que nunca recibió esa orden

directa, con respecto a estas personas ni del señor Néstor Darío Monsalve, y que los ingresó porque no les vio ningún tipo de peligro,

El testigo Gildardo López, compañero de trabajo del demandado ratificó que el señor Ramiro Parra conocía que estaba en permiso sindical, circunstancia que justificaba su traslado a la sede del Edificio Rivana a hacer unos informes, así lo explicó:

[...] lo que nosotros le hicimos a la empresa fue solicitar el permiso sindical de acuerdo a la normatividad a la ley y a la Constitución. Informamos de que íbamos a hacer unos informes en Rivana, que es el edificio donde trabajan muchos de los trabajadores que pertenecen a la organización sindical y no solamente la organización sindical, sino que trabajan para la empresa (...) Entre las personas que íbamos a asistir, allá estaba el Presidente, el Secretario, el compañero Ramiro, que hace parte de la organización como el tesorero y quien les habla como Vicepresidente (...) Ahí el artículo 32 dice para sanción que sea, lo despidieron supuestamente, pues porque él había utilizado el vehículo en un tiempo que tenía que estaba, pues en permisos sindical.

El declarante Jorge Alberto Urrea Hernández, expuso que conoce el demandado hace más de 30 años, relató que el carro que conducía el señor Ramiro estaba autorizado para entrar al Edificio Rivana y que Néstor Monsalve era un directivo sindical conocido y se había solicitado el permiso a la compañía para entrar, hacerlo y precisó que el único protocolo con que cuentan es tener una ID

En el piso quinto que hay del edificio Rivana en el piso quinto es donde nos autorizan a nosotros parquear los vehículos de la compañía cuando íbamos a esa clase de eventos. Estamos autorizados casi todos los vehículos estamos aquí en estos momentos que son aproximadamente 8 vehículos que tenemos autorizados aquí para Otrabanda, pero de los 8 vehículos que tienen autorización aquí en Otrabanda no podemos entrar todos allá, simplemente entran el de Nelson, el de Ramiro y el de Juan Guillermo, que son los que tienen autorización para entrar a Rivana (...) Para quedarse, si existen, usted puede contar si no lo único protocolo es que nosotros tenemos, digamos, en el sitio de trabajo. Tenemos que tener activado una ID y después de eso, de solicitarás a la seguridad que nos activen el carnet para poder entrar al puesto de trabajo (...) Pues es lo que como control del acceso al control es entrar directamente a puesto de información. Alla, de pronto, informaría a la persona para dónde va y uno tiene que entregar un documento y le entregan una escarapela para poder entrar única y exclusivamente al piso que usted debe desplazarse porque los carnet de nosotros no están autorizados para entrar a Rivana (...) no por lo general casi siempre, si el carro está registrado en entrar a un torniquete, el torniquete, hay una Cámara y si usted aparece ahí, que está autorizado para entrar, simplemente levantan el torniquete y hágale para arriba. Para el piso donde usted quiera desplazar, como le digo, casi por lo general nos tienen reservado varios parqueaderos en el piso quinto para podernos parquear los vehículos de la compañía en ese sector. (...) Simplemente como vuelvo y te digo cuando uno va con una persona que está autorizada porque es el que le da el acceso a uno allá directamente. El señor Néstor Darío Monsalve, él es pensionado o jubilado de EPM. Pero si usted me quiere preguntar algo que, si él le tiene o puede tener acceso, si porque él es un líder sindical y cuando se solicita la autorización o permiso para ir a hacer una intervención en el edificio o en una sede, eso lo autoriza para poder entrar aquí tranquilamente. Él es un líder sindical. Él fue presidente de una subdirectiva muy grande y es reconocido por todos los trabajadores y por todos los jefes.

Por otra parte, el declarante Alexander Morales, señaló que es compañero del señor Parra Restrepo desde hace 27 años, por lo tanto, no es un extraño, que el día de los hechos entraron a la sede del edificio Rivana a hacer una actividad sindical que se había

programado y para lo que contaban con la debida autorización, en ese orden sostuvo que:

[...] le están solicitando el levantamiento de fuero que porque supuestamente montó en el vehículo personas ajenas a la empresa. Y yo fui una de las que estuve ahí en ese vehículo y yo no soy ajeno a la empresa, ya que llevo 27 años en la empresa (...) frente a ese hecho en concreto es que estábamos llegando ahí a la sede del edificio Rivana, sede pues de la empresa, y no el señor compañero pasó en el carro e ingresamos en el vehículo como trabajadores normal hace una actividad sindical que se había programado y con la debida autorización, pues de la empresa (...) se coloca por favor dentro de las personas, incluyendo al compañero Néstor Monsalve como Presidente de la organización sindical (...) Sí, después de él nos acompañó, entramos e ingresamos, pero él tenía un inconveniente en el área de nómina, tesorería e inclusive con tesorería de la organización sindical, porque tenemos un problemita, pues de cuotas, entonces por eso en el permiso que se solicita la empresa somos muy específicos. Qué es lo que vamos a hacer y por eso se decía que era un informe a los trabajadores y actividad y la actividad de cada directivo dentro de la organización. Entonces él sí estuvo después ya se adhirió al informe a los trabajadores en los otros pisos.

Estas mismas versiones permiten establecer que no se acreditó la otra causa, esto es permitir el ingreso a personas no autorizadas, porque el día 15 de febrero de 2023, los señores Nelson Monsalve, Gildardo Antonio López Arcila y Alexander Morales Velarde, sí estaban autorizados para acceder a las instalaciones de la empresa ubicadas en el edificio Rivana Business Park, así se extrae de la lectura de la solicitud de permiso sindical que el representante legal del sindicato Sintreua, señor Monsalve Castaño, elevó a la señora Ana María, de la Dirección de Relaciones Laborales de UNE EPM Telecomunicaciones, aportada con la demanda.

El referido documento indica que se pidió el permiso sindical remunerado para Ramiro Parra, Gildardo López y Alexander Morales, y la autorización para el ingreso de éstos y del presidente de Sintreua, señor Néstor Monsalve, con el fin de realizar actividades que consistirían en *«visitas a los siguientes despachos para entregar informe a los trabajadores sobre la actividad sindical y resolver las inquietudes en materia laboral y sindical y realizar otras actividades afines a sus cargos dentro de la Organización, (..) FEBRERO 15 DE 2023, DESPACHO RIVANA (...)*», (folios 60 y 61 pdf 2 demanda), y que corresponde con la siguiente captura de pantalla:

Buenas noches Doctora Ana María:

Respetuosamente solicitamos permiso sindical remunerado para los compañeros que detallamos en el siguiente cuadro, durante toda la jornada laboral, con el fin de realizar visita a los siguientes despachos, para entregar informe a los trabajadores sobre la actividad sindical y resolver sus inquietudes en materia laboral y sindical y realizar otras actividades afines a sus cargos dentro de la Organización:

1

FEBRERO 15 DE 2023

DESPACHO RIVANA

FEBRERO 16 DE 2023

TELÉFONOS PÚBLICOS Y NUTIBARA

EMPLEADO	JEFE
LOPEZ ARCILA GILDARDO ANTONIO	CAICEDO YEPEZ EDISON EDUARDO
MORALES VELARDE ALEXANDER	MARQUEZ CARDONA JULIAN EDUARDO
PARRA RESTREPO RAMIRO ALBERTO	MONTILLA TRESPALACIOS LUIS FERNANDO

Para tal fin, solicitamos, además, se autorice el ingreso de los compañeros objeto del presente permiso sindical remunerado y del Presidente de SINTREUA, Néstor Darío Monsalve Castaño.

Con ocasión de esta solicitud, la Dirección de Relaciones Laborales la UNE EPM Telecomunicaciones SA, accedió y le comunicó su decisión, a través del correo electrónico al representante legal, del sindicato SINTREUA, señor Néstor Darío Monsalve Castaño y a los señores López Arcila Gildardo Antonio, Morales Velarde Alexander y Parra Restrepo Ramiro Alberto, como se puede observar en la siguiente captura de pantalla:

De: Direccion Relaciones Laborales
Enviado el: jueves, 9 de febrero de 2023 18:12
Para: sintreua@yahoo.com
CC: Edison Eduardo Caicedo Yepez; Luis Fernando Montilla Trespalcacios; JULIAN MARQUEZ CARDONA; Gildardo Antonio Lopez Arcila; Alexander Morales Velarde; Ramiro Alberto Parra Restrepo
Asunto: RE: SOLICITUD PERMISO SINDICAL REMUNERADO FEBRERO 15 y 16 DE 2023 Y AUTORIZACION VISITA DESPACHOS RIVANA TELEFONOS PUBLICOS Y NUTIBARA

Señor
NESTOR DARIO MONSALVE CASTAÑO
Presidente SINTREUA

En atención a su solicitud, le informamos que se concede permiso sindical, durante la jornada laboral de los días **15 y 16 de febrero 2023**, para los trabajadores relacionados a continuación:

EMPLEADO	JEFE
LOPEZ ARCILA GILDARDO ANTONIO	CAICEDO YEPEZ EDISON EDUARDO
MORALES VELARDE ALEXANDER	MARQUEZ CARDONA JULIAN EDUARDO
PARRA RESTREPO RAMIRO ALBERTO	MONTILLA TRESPALACIOS LUIS FERNANDO

Agradecemos a los jefes y trabajadores asegurar el reporte de la novedad de ausentismo en el aplicativo Workday.

Atentamente,

A su vez, el otorgamiento del permiso en las condiciones y fechas antes señaladas lo corroboró en su declaración el señor Luis Fernando Montilla Trespalcacios, gerente de infraestructura Vicepresidencia de operaciones en Tigo desde abril de 2016 y jefe de área del demandado, quien además precisó «[...] **que había permiso para ausentarse no para actividad sindical**». Sobre el mismo aspecto, Andrés Mauricio

Arteaga, quien se desempeña como especialista legal en la vicepresidencia legal para el momento en el que se adelantó el proceso disciplinario en esa compañía, fue más preciso al informar que el permiso sindical se concedió y notificó por medio de correo electrónico al señor Parra, **«(...) La compañía, específicamente la dirección de relaciones laborales, le notificó el permiso concedido para esos 2 días, 15 y 16 de febrero mediante correo electrónico (...).»**

Con las pruebas antes referenciadas se concluye que el día 15 de febrero de 2023, mientras se encontraba en uso de un permiso sindical, es decir, autorizado por su empleador para ejercer durante la jornada laboral actividades que no son las propias de las funciones de su empleo, el señor Ramiro Parra, utilizó el vehículo que tiene asignado para sus labores de placas OML472, con el fin de trasladarse desde el edificio Otrabanda, donde tiene su sede, hasta el edificio Rivana donde están ubicadas las oficinas administrativas de la empresa demandante, y transportó a los señores Alexander Morales y Gildardo López, directivos sindicales de Sintreua quienes igualmente estaban autorizados para realizar actividades informativas en el edificio Rivana, así como al presidente de la organización señor Néstor Monsalve, pero no para transportarse en el mencionado vehículo.

Entonces, no queda duda que el enjuiciado con ese actuar incurrió en las conductas que la empleadora le endilgó en la carta de terminación, contenidas en los numerales 7 *«Sustraer, apropiarse o sacar de las dependencias utilizadas por la Empresa sin tener autorización para tal efecto, objetos o materiales de ésta o de sus trabajadores o de terceros»*; 10 *«Hacer mal uso, dañar o destruir material, equipo, documentos u objetos de la Empresa, de sus trabajadores o de terceros»* y 20 *«Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o indisciplina en que incurra el trabajador dentro o fuera de las instalaciones utilizadas por la Empresa, en contra de los trabajadores, de sus jefes, sus familias, personal de seguridad y personal de los contratistas y clientes»*, del artículo 64 del RIT, que las califica como falta grave.

En ese orden, no se estiman infundadas las consideraciones del sentenciador sobre que no le concedió credibilidad a las razones que dio el demandado en cuanto a que desconocía el reglamento, por cuanto ellas estuvieron sustentadas en la declaración del señor Luis Fernando Montilla que dio cuenta de que ese documento está

publicado en las sedes de la empresa, por lo que no se revocará en este sentido la providencia impugnada en cuanto delimitó cual fue la falta cometida por el trabajador.

Ahora, no es posible restarle valor a lo manifestado por la primera instancia en cuanto a que la conducta acusada, consistente en utilizar el vehículo asignado al conductor para ingresar a las instalaciones administrativas del empleador por un grupo de trabajadores que se ponen de acuerdo para ese fin, ha sido tolerada por la empresa, porque esa afirmación coincide con lo manifestado por Jorge Alberto Urrea Hernández, quien tiene como cargo tecnólogo auxiliar de telecomunicaciones, vicepresidencia de hogares, en el proceso no hay ninguna prueba con la que se acredite que esta expresión es mendaz, o que se hizo con el fin de favorecer al demandado, en ese sentido el juzgado manifestó:

[..] a juicio del despacho, es veraz y en el sentido de que ésta es como la sede de Rivana aquí se ha vuelto una especie de costumbre porque no existen los diarios controles, como una empresa de esta magnitud debería tener en temas de seguridad, en el sentido de que cada que van a hacer trámites administrativos se reúnen tres o cuatro conductores o personal de otras sedes, como en el caso de Otrabanda, y se dirigen e ingresan en uno de los vehículos cuya placa esté asignada y así mismo se distribuyen entre los mismos pisos con una o con varios de los carnet de quienes van a hacer estas tareas. De manera que se ha vuelto una especie de costumbre, se ha impartido una especie de confianza legítima que no es, pues no es no es recibida ni avalada por la administración de Justicia, pero que implica que realmente UNE EPM Telecomunicaciones demuestre que es con este mismo rigor, ha tratado todas estas situaciones que al margen han quedado develadas.

Si bien este testigo fue tachado por tener posibles intereses en las resultados del proceso o en favorecer a su compañero, lo cierto es que esta circunstancia, vista aisladamente no autoriza que se desconozca la prueba, así se ha pronunciado la CSJ SL572 –2018:

Este razonamiento no resulta desacertado, porque la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que “si se da una circunstancia que involucra al testigo con el hecho del cual tiene conocimiento, el juez debe sopesar la declaración y no desestimarla por esa sola razón, pues si el declarante estuvo presente cuando sucedieron los hechos y puede dar noticia acerca de ellos, su versión puede ser fundamental para establecer la verdad real” (ver CSJ SL, 30 sept. 2014, Rad. 22484 (sic)), de manera que el hecho de tener en cuenta la declaración del señor Franco Correa se encuentra dentro de las legítimas facultades del juez laboral, establecidas en el artículo 61 del C.P.T. y de la S.S., de conformidad con las cuales el fallador puede formar libremente su convencimiento según las reglas de la sana crítica, las cuales no obligan de ninguna manera a negarle la credibilidad a un testigo por la sola circunstancia del interés que pueda existir en él.

Por lo que, se insiste, no hay razones para restarle credibilidad cuando el declarante explicó la ciencia de su dicho al indicar que él y otros trabajadores, en varias ocasiones se dirigieron en forma, incluso con posterioridad a los hechos que dan lugar

a este proceso, en el mes de marzo, a recibir capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, por lo que tiene conocimiento directo de esos hechos.

La censura señaló que el juzgador de primer grado desconoció el precedente jurisprudencial porque a pesar de que concluyó que la falta endilgada al trabajador estaba calificada como grave en el reglamento, y esa circunstancia le impedía hacerlo nuevamente, esto es calificar la gravedad de la falta, como lo tiene dicho la jurisprudencia de la Sala Laboral, procedió de esa forma. Sin embargo, no le asiste razón al recurrente en este reproche porque el asunto no estuvo ausente de los argumentos del juzgado, y con las críticas que hizo a esa postura jurisprudencial, que en su parecer es extremadamente severa o draconiana como exactamente lo llamó, no transgredió esa regla del precedente.

Lo que sí manifestó el juzgador de primer grado es que en este caso dado que las faltas estaban previstas en el reglamento interno de trabajo, y allí mismo se consagraban varios tipos de sanciones para este tipo de faltas, y si bien el despido no es sanción disciplinaria, excepto cuando en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, conforme lo ha dicho la jurisprudencia, era necesario atender esa circunstancia, en concordancia con los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

4.5.1.3. El despido en materia laboral, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter.

Lo afirmado por el *a quo*, en cuanto a que en este caso la empleadora previó la terminación del contrato de trabajo como una de las posibles sanciones que se derivan de la comisión de conductas calificadas como graves, coincide con el contenido del artículo 64 del Reglamento Interno de Trabajo que establece lo siguiente:

Artículo 64. Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, las faltas enumeradas a continuación se consideran como graves y dan lugar a la terminación por justa causa del contrato de trabajo. ***Sin embargo, si la Empresa decide no hacerlo, podrá imponer en su lugar una suspensión en el contrato de trabajo por la primera vez hasta de ocho (8) días y por la segunda vez hasta por dos (2) meses.*** Ellas son: (énfasis y cursiva fuera del texto original)

En consecuencia, fue el propio empleador, en ejercicio de su autonomía, quien, al elaborar el Reglamento Interno de Trabajo, decidió que cuando existieran las faltas graves, ella como empleadora, tendría la facultad de terminar unilateralmente el contrato o suspenderlo; en consecuencia, la desvinculación del trabajador demandado debió darse con sujeción a lo dispuesto en la norma del reglamento, en la misma cláusula, se elabora una diferenciación en la sanción de la falta que le permite al empleador escoger discrecionalmente entre el finalizar o suspender el contrato, en este último caso «*por la primera vez hasta por 8 días y por la segunda vez, hasta por 2 meses*», haciéndola depender de los antecedentes o del comportamiento del trabajador, por lo que la interpretación razonable de la mentada disposición da cuenta de que se le dio al despido con justa causa la condición de sanción disciplinaria.

Por consiguiente, las circunstancias particulares del caso bajo estudio y las pautas en la regulación nos sitúan en la excepción a la regla pues en este punto, tanto la Sala de Casación Laboral como la Corte Constitucional, han insistido en que el despido no es sanción disciplinaria, **salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter.**

Por ejemplo, en este sentido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia, SL 2351 del 8 de julio de 2020 se pronunció sobre un trabajador despedido de ExxonMobil S.A., por motivo de la manipulación de los inventarios y del registro de gasolina a su cargo en el Aeropuerto El Dorado. Si bien la contabilidad estaba bajo el control de otro operador, se permitió su adulteración, no se informó sobre la misma y se otorgó el acceso a contraseñas para ajustar balances. La causal que dio lugar a la terminación fue la prevista en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del CST, conforme a la cual cabe finalizar el vínculo con motivo de “*cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST (...)*”. En las consideraciones que fueron esbozadas por la CSJ, reiteró lo expuesto por esa corporación en la CSJ SL 15245 de 2014, CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL 1981-2019, en cuanto a que, la terminación unilateral del contrato de trabajo, en los eventos en que el empleador considera que se configura una justa causa, **es una**

facultad de naturaleza contractual que no corresponde a una sanción de naturaleza disciplinaria, por lo cual, por regla general, no está obligado a seguir un procedimiento de dicha naturaleza. Ello no obsta para que, en el caso en que el empleador –por vía de reglamento u otro acuerdo convencional– establezca un procedimiento para desvincular con justa causa a un trabajador, se dé sujeción al mismo:

“(…) esta Corte ha precisado de forma pacífica y reiterada que **la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por regla general.** Ilustra sobre el punto la sentencia CSJ SL 15245 de 2014 donde se rechazó el argumento de la censura de entonces, el cual también estaba sustentado en la naturaleza sancionatoria del despido con justa causa, reiterando lo siguiente: **«Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte (...)**»(énfasis añadido).

Esa misma regla se expuso por la en la Corte Constitucional en la sentencia SU-449 de 2020, al unificar su jurisprudencia, en ella afirmó que se deben distinguir dos escenarios, el de la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador que representa el ejercicio de una facultad contractual amparada en el uso de la condición resolutoria tácita, en la que el despido no corresponde a una sanción disciplinaria, y excluye la aplicación del debido proceso, del segundo, **cuando la resolución con justa causa por parte del empleador se origina por virtud de la comisión de una falta grave prevista en el reglamento o en otra fuente voluntaria del derecho laboral, siempre que allí se imponga un despido como sanción disciplinaria, derivado de la gradación de distintas faltas y sanciones, en este último caso, que es el que nos ocupa, se recordó que el régimen sancionatorio en materia laboral se dispone por excelencia en el reglamento interno de trabajo, y a que las facultades de terminación del contrato de trabajo basadas en el reglamento, no escapan a los límites constitucionales, de manera que el «ejercicio de esa potestad se haga de forma razonable y proporcional a la falta cometida (artículo 108, numeral 16 CST)», así lo expuso:**

157. El único escenario en el que ambas atribuciones concurren es cuando la terminación unilateral con justa causa por parte del empleador se origina por la comisión de una falta grave prevista en el reglamento o en otra fuente voluntaria del derecho laboral, pues allí, si lo que se impone es un despido como sanción disciplinaria, derivada de la gradación de distintas faltas y sanciones, y no la ejecución del atributo de la resolución contractual por incumplimiento, cabe exigir en su integridad el agotamiento de un debido proceso[198].

158. Ahora bien, sin perjuicio de la atribución que se ejerza por el empleador, ambas se encuentran sometidas a límites constitucionales y legales. Así, en cuanto al despido como sanción disciplinaria, se exige que (i) el **ejercicio de esta potestad se haga de forma razonable y**

proporcional a la falta cometida[199]; (ii) no puede comprometer la dignidad humana[200]; (iii) únicamente puede corresponder a reproches calificados como graves[201]; (iv) su ejercicio se sujeta a los principios de legalidad, tipicidad, presunción de inocencia, non bis in ídem y a los derechos de defensa y contradicción; y (v) solo resulta válida su aplicación si se acreditan plenamente los hechos que se imputan al trabajador, previo agotamiento de un debido proceso[202].

[...]

231. Sobre la naturaleza de la facultad de terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador y de la exigibilidad del derecho al debido proceso. Para comenzar, teniendo en cuenta las explicaciones y distinciones realizadas entre los numerales 149 a 159 de esta providencia, la posición uniforme esgrimida en los fallos de esta corporación (supra cuadro del numeral 204) y los precedentes consolidados de la CSJ (numerales 205 a 209), se concluye que la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no corresponde a una sanción disciplinaria, pues se trata de dos figuras distintas, que pueden llegar a ser concurrentes, dependiendo del caso concreto.

232. En efecto, la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador representa el ejercicio de una facultad contractual amparada en el uso de la condición resolutoria tácita que se establece en el artículo 64 del CST, lo que le otorga –como se explicó entre los numerales 105 a 108 de esta providencia– la naturaleza de ser un acto unilateral, susceptible de ser ejercido de forma extrajudicial, con alcance liberatorio respecto del contrato suscrito, que opera como un derecho subjetivo potestativo a favor del empleador, que se encuentra sometido a una declaración o manifestación de parte para que surta efectos, sujeto a un régimen de justas causas que se prevén en la ley, y cuya decisión siempre puede ser sometida a control judicial, tanto para cuestionar las razones de la resolución, como la configuración de la justa causa que haya sido invocada y reclamar los perjuicios correspondientes.

233. Por lo anterior, y dada su condición de facultad contractual, en principio, la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador excluye la aplicación del debido proceso y, por ende, la necesidad de tener que agotar un procedimiento reglado para tal fin, posición que se unifica y que acoge la lectura mayoritaria de esta corporación planteada en las sentencias C-079 de 1996, C-594 de 1997, T-382 de 2000, T-546 de 2000, T-385 de 2006 y T-075A de 2011, así como los precedentes reiterados de la CSJ, salvo que (i) las partes así lo hayan acordado (en el contrato individual, en el reglamento de trabajo, en un pacto o convención colectiva o como resultado de un laudo arbitral); o (ii) que ello se imponga por el ordenamiento jurídico, como requisito previo para el ejercicio de la atribución dirigida a finalizar el vínculo contractual, tal como se constató con la causal prevista en el numeral 9, literal a), del artículo 62 del CST, relativa al deficiente rendimiento en el trabajo, en donde, antes de ejercer la facultad de terminación, el empleador debe agotar el procedimiento establecido en el artículo 2° del Decreto 1373 de 1966[236].

234. **El único escenario en el que concurren la facultad de terminación unilateral con las sanciones disciplinarias, es cuando la resolución con justa causa por parte del empleador se origina por virtud de la comisión de una falta grave prevista en el reglamento o en otra fuente voluntaria del derecho laboral[237], siempre que allí se imponga un despido como sanción disciplinaria, derivado de la gradación de distintas faltas y sanciones, y no de la ejecución del atributo de la resolución contractual por incumplimiento (énfasis añadido).**

En suma, las previsiones de la cláusula del reglamento se elaboraron por el propio empleador en uso de su autonomía.

4.5.1.4 Proporcionalidad y razonabilidad en la graduación de la sanción

La verdadera razón que expuso el sentenciador de primer grado para desestimar las pretensiones de la demanda y no autorizar el levantamiento del fuero, consistió en que, la medida de terminar unilateralmente el contrato de trabajo, atendiendo la entidad de la conducta cometida por el actor analizada en función con el propósito de

la potestad sancionadora, no resultaba proporcionada, recordó que, la proporcionalidad de la sanción es un criterio que debía tenerse en cuenta para lograr el fin del castigo, y que las condiciones particulares del trabajador como prepensionado, y directivo sindical resultaban importantes a la hora de escoger entre las opciones reglamentarias. Así lo explicó:

[...] el despacho no puede dejar de poner en contexto, y es que en ningún momento el vehículo salió de la esfera institucional de UNE EPM comunicaciones, pues estaba, pues, en una esfera funcional no distinta a la de la organización, aunque si distinta al permiso sindical que tenía en ese momento que le implicaba no haber sacado el vehículo del estacionamiento. La Corte Constitucional ha señalado que para el ejercicio de esta facultad sancionadora deben mirarse los principios de proporcionalidad y racionalidad. La sentencia C-721 de 2015, hay que mirar realmente cuál fue la afectación por el incumplimiento en los deberes del cargo a los fines de la función contratada, obviamente aquí hay una afectación como haber sacado el carro para esa actividad que no era propiamente para la que tenía una autorización del jefe inmediato, pero se agotó con el traslado a la sede de Rivana, que no significó un traslado confiable, lo hizo con compañeros de la organización sindical adscritos, dos de ellos a la misma Une EPM Telecomunicaciones, que ha sido reiterada por la Corte en sentencia C 591 del 93, en el sentido de que, además del debido proceso debe estar bien definidos, el sistema de proporcionalidad y razonabilidad de la sanción. La estricta proporcionalidad persigue es determinar si el objetivo perseguido por la norma está en una relación de simetría con las restricciones que ella crea sobre los derechos de las personas, es decir si los beneficios que se derivan de la aplicación del presente superan los perjuicios que se causa a los individuos con el mismo. Teniendo en cuenta las garantías mínimas, el grado de afectación de la falta sobre los deberes del cargo del servidor, el cumplimiento con sus fines, algunas veces cuando son propios de la función pública y la proporcionalidad entre ambas La proporcionalidad sirve como punto de apoyo en la ponderación entre principios constitucionales, cuáles serían los principios que están en colisión y de este caso, el principal de ellos sería el derecho a la estabilidad laboral, este caso, reforzada por su condición de directivo sindical del señor Ramiro Parra Restrepo, frente a una conducta que efectivamente no hay duda de que es ajena a los deberes y obligaciones contratadas. Pero que, a juicio del despacho en proporción al servidor, que tiene 35 años o más de trabajo, que está en su condición en calidad de pre-pensionado ya debe mirarse con un mayor estricto rasero de restricción en torno a los principios de proporcionalidad y razonabilidad, porque de todas maneras, el despido no deja de ser en el campo laboral la mayor sanción punitiva sí podría catalogarse como tal de manera, pues que a juicio del juzgado, a pesar de que no se transgredió el debido proceso convencional, con el debido respecto a los argumentos que se ofrecieron en contra. Y a pesar de haberse demostrado que es una falta calificada como grave en el Reglamento Interno de Trabajo, ya en el plano concreto de este caso, en particular, el despacho considera que en torno a los fines para los cuales se utilizó el vehículo indebidamente, no significa una transgresión de un contenido de tal grado que amerite dar al traste, sacar por la puerta de atrás a una persona que le ha brindado durante 35 o más años la sus labores a presas públicas de Medellín. Y posteriormente con la decisión del campo de telecomunicaciones a UNE EPM Telecomunicaciones en razón de los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Considera el despacho, con el respeto de la empresa demandante, que, a lo sumo, esta transgresión del señor Ramiro Alberto Parra Restrepo, debió dar como lugar a la sanción más alta que establece el Reglamento Interno o la norma, la cláusula convencional, a lo sumo un mes o 2 meses de sanción, pero no la extinción del vínculo laboral. Además, porque es claro que, hace parte de una organización sindical, tiene un fuero de estabilidad superior al que tendría cualquier trabajador y esas son las. Conclusiones a la que el juzgado se permite llegar porque, entre otras cosas, a este testigo de los tres que fue tachado, señor Jorge Alberto Fernández, quien tiene escrito y como tecnólogo auxiliar de telecomunicaciones Vicepresidencia de hogares, da una información que, a juicio del despacho en veraz en el sentido de que estas sedes, como la sede de Rivana, esto es una especie de costumbre porque no existen los debidos controles, como una empresa de esta magnitud debería tener en el tema de seguridad en el sentido de que cada que van a hacer trámites administrativos se reúnen tres o cuatro conductores o personal de otras sedes ,como en casos de Otrabanda, y se dirigen e ingresan en uno de los vehículos cuya placa esté asignada y asimismo se distribuyen entre los mismos pisos con una o con varios de los carnet de quienes van a hacer estas tareas, de manera que se ha vuelto una especie de costumbre se impartido una especie de confianza legítima que no es recibida por la administración de justicia, pero que implica que realmente

UNEEPM Telecomunicaciones demuestre que es con este mismo rigor ha tratado todas estas situaciones que al margen han quedado develadas.

Acerca de este punto la recurrente, afirmó, que el juzgador no tuvo en cuenta el riesgo jurídico al que se sometió a la empresa al transportar en un vehículo de su propiedad a personas que no estaban autorizadas por ella, al tiempo que insistió en que el automotor salió de la esfera de vigilancia de la empresa, una vez el empleado se retiró de la sede del edificio Rivana, sobre la potestad discrecional de escoger entre la terminación unilateral o una suspensión señaló:

Si bien es cierto que el empleador se reservó la atribución de sancionar al trabajador con una suspensión o removerlo, dejándolo a su discrecionalidad, también lo es que la naturaleza fundamental de los derechos involucrados, al trabajo y de asociación sindical, exigen que la facultad se ejerza en función de *la razonabilidad de la discrecionalidad*, dicho de otra forma, que el poder que se ejerce conforme a derecho implica el uso de esa potestad dentro de límites justos y ponderados.

Para establecer el alcance de la cláusula del artículo 64 del reglamento es necesario realizar un análisis del contexto fáctico, de los principios, normas internacionales, constitucionales, legales, así como de los antecedentes jurisprudenciales y no como un elemento aislado; a estos fines es apropiado acudir a la interpretación sistemática, como lo dijo la Sala de Casación de la Corte, en la sentencia CSJ SL5159-2018:

No hay que olvidar que los acuerdos y contratos suscritos entre la relación de trabajo, deben analizarse a la luz de elementos pragmáticos-contextuales que permitan desentrañar la intención de las partes. Por este motivo, para descifrar adecuadamente sus intenciones y propósitos es imprescindible el contexto, así como los sobreentendidos, presuposiciones e inferencias razonables que dan por sentadas las partes al emitir los actos jurídicos.

Todo esto porque, mientras la sanción disciplinaria es una medida que se adopta con el fin de corregir la conducta del trabajador y reorientar la relación laboral, en la terminación, no hay reordenamiento del vínculo contractual, sino la extinción, por lo tanto, la elección entre una u otra debe orientarse por criterios de razonabilidad o de conveniencia de la sanción, adecuándola o moderándola según las circunstancias que causaron la situación, previniendo la exageración en el ejercicio de la facultad discrecionalidad del empleador.

En armonía con el anterior planteamiento, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la discrecionalidad debe ejercerse siempre dentro de parámetros de proporcionalidad y razonabilidad. La razonabilidad hace relación a que un juicio, raciocinio o idea esté conforme con la prudencia, la justicia o la equidad que rigen

para el caso concreto. Es decir, cuando se justifica una acción o expresión de una idea, juicio o raciocinio por su conveniencia o necesidad. (C-665 de 1993). La proporcionalidad se debe examinar en función con el fin perseguido con la sanción a imponer, pues claramente no se puede justificar la distinción por la categoría de la sanción, ya que es apenas lógico que todas las conductas previstas en el mencionado artículo tienen la característica común de estar catalogadas como falta grave.

En tal sentido, los límites para ejercer esa facultad son: a) debe existir una norma de rango constitucional o legal que contemple la discrecionalidad expresamente; b) su ejercicio debe ser adecuado a los fines de la norma que la autoriza; y c) la decisión debe ser proporcional a los hechos que le sirven de causa.

En la sentencia C-022 de 1996 la Corte Constitucional, recordó que el concepto de proporcionalidad en la aplicación de una disposición y en concreto en relación con el principio de igualdad, comprende considerar que el medio sea adecuado para la consecución del fin, la necesidad de utilizar ese medio y que el principio satisfecho no sacrifique otros derechos:

El concepto de proporcionalidad comprende tres conceptos parciales: la *adecuación* de los medios escogidos para la consecución del fin perseguido, la *necesidad* de la utilización de esos medios para el logro del fin (esto es, que no exista otro medio que pueda conducir al fin y que sacrifique en menor medida los principios constitucionales afectados por el uso de esos medios), y la *proporcionalidad en sentido estricto* entre medios y fin, es decir, que el principio satisfecho por el logro de este fin no sacrifique principios constitucionalmente más importantes.

En el caso concreto del principio de igualdad, el concepto de proporcionalidad significa, por tanto, que un trato desigual no vulnera ese principio sólo si se demuestra que es (1) adecuado para el logro de un fin constitucionalmente válido; (2) necesario, es decir, que no existe un medio menos oneroso, en términos del sacrificio de otros principios constitucionales, para alcanzar el fin; y (3) proporcionado, esto es, que el trato desigual no sacrifica valores y principios (dentro de los cuales se encuentra el principio de igualdad) que tengan un mayor peso que el principio que se quiere satisfacer mediante dicho trato. Sobre este último punto, el de la proporcionalidad en sentido estricto, ha dicho la Corte en la sentencia T-422 de 1992:

“Los medios escogidos por el legislador no sólo deben guardar proporcionalidad con los fines buscados por la norma, sino compartir con su carácter de legitimidad. El principio de proporcionalidad busca que la medida no sólo tenga fundamento legal, sino que sea aplicada de tal manera que los intereses jurídicos de otras personas o grupos no se vean afectados, o que ello suceda en grado mínimo.”

En el inciso 1º del artículo 64 del RIT, se previó que «*Las faltas enumeradas a continuación se consideran como graves y dan lugar a la terminación por justa causa del contrato de trabajo. Sin embargo, si la Empresa decide no hacerlo, podrá imponer en su lugar una suspensión en el contrato de trabajo*» abren un campo amplísimo a la discrecionalidad para el empleador al momento de **sancionar el incumplimiento de su trabajador; pero no expresa con claridad cuáles son las**

garantías formales de valoración que sustentan la forma de aplicación de la mención atribución.

Al no haberse expuesto los criterios para el ejercicio de esa potestad, deben seguirse las reglas generales, recordando en el ámbito laboral, como en todo contrato, la autonomía de la voluntad es uno de sus pilares esenciales, dado que la autodeterminación brota del valor de la dignidad humana, visto desde la óptica del empleador, le concede, entre otras, la libertad para *elegir las personas que desea contratar y contempla también un aspecto negativo, cual es el de la autonomía para dar por terminada la relación contractual*. No obstante, en el desarrollo y ejecución del contrato de trabajo, esa autonomía adquiere visos particulares por cuanto incide en el ejercicio del derecho a que *«toda actividad humana subordinada se preste en términos de justicia y dignidad»* (CP art. 25), y para lograr ese propósito admite el establecimiento de límites que se imponen en la ley, o en aquellos otros que tienen su origen en la propia relación laboral, como son los que emanan del contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convención o el pacto colectivo, y el laudo arbitral.

Para este propósito, la propia Constitución estableció en el artículo 53 los parámetros que deben seguir el legislador y las partes del contrato en la realización de este cometido, esto es, sujetando la actividad laboral al cumplimiento, entre otros, de los siguientes principios: la remuneración mínima, vital y móvil; la estabilidad en el empleo; la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos fijados en las normas laborales, la interpretación de la ley más favorable al trabajador, la primacía de la realidad sobre las formalidades y **la prohibición de menoscabar la libertad, la igualdad y los derechos de los trabajadores**(Corte Constitucional SU 449 de 2020).

En este punto, la Sala de Casación Laboral de la Corte, reconoció los límites de la autonomía de la voluntad en las relaciones de trabajo, así en la sentencia CSJ SL911-2016, expresó: *«Una característica propia de toda relación contractual la constituye la autonomía de la voluntad de las partes. Sin embargo, en las relaciones laborales esa libertad se halla limitada por los principios tuitivos del derecho del trabajo y de la seguridad social que propenden por la garantía de los derechos del trabajador, quien*

dada su condición de subordinado se torna en la parte débil de la relación contractual.»

En general, el mandato de proporcionalidad, en una escala de faltas y de sanciones implica que, a menor lesividad el correctivo debe ser más tenue para el trabajador y, por el contrario, a mayor gravedad se autoriza la imposición de una sanción más onerosa, la cual puede consistir en la terminación del contrato. Sobre la proporcionalidad del despido, en la sentencia CSJ SL8002-2014, se explicó que: «[...] *la proporcionalidad de una decisión de despido debe ser examinada en relación con las circunstancias particulares de cada caso y, de cualquier manera, atendiendo factores tales como, la labor que desarrolla el trabajador, el contexto y las demás condiciones medioambientales en las que se desarrolla la labor».*

Lo expuesto justifica la importancia de comunicar al trabajador las razones y los motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato. De acuerdo con esta regla, se dijo en la carta de terminación que se produce como consecuencia del mal uso que el trabajador hizo del vehículo asignado, al emplear el elemento de trabajo estando en permiso sindical, para su propio desplazamiento y el de otras personas para lo cual no estaba autorizado por su superior, con ese fin se dijo que «[...] *ingresó a los señores Néstor Monsalve- quien no es empleado de nuestra empresa-, Gildardo Antonio López Arcila y Alexander Morales Velarde- quienes siendo trabajadores de la empresa se encontraban en permiso sindical-, **para que hicieran su campaña política dentro de la sede Rivana, sin que ninguna de estas tres persona (sic) e incluso usted, tuvieran permiso para acceder a las instalaciones de la empresa, **pues al estar en permisos sindicales no podían ingresar sin autorización y menos para ejercer actividades sindicales sin autorización de la Compañía».*****

Lo así afirmado es a lo sumo desconcertante en la medida que la misma empresa concedió permiso sindical, autorizó su ingreso y conocía las actividades informativas que realizarían lo referidos trabajadores el 15 de febrero de 2023 en la sede del edificio Rivana, como se puede observar en los folios 60 y 62 del pdf 2 demanda.

Según subyace de lo expuesto en la carta de terminación del contrato la especial gravedad de la conducta estuvo anclada a que se cometió mientras estaba en permiso sindical, y para favorecer actividades propias del derecho de asociación sindical. Lo mencionado es trascendente porque, para sancionar esta falta, según el artículo 64 del RIT lo que puede hacer el empleador a discrecionalidad es terminar unilateralmente el contrato o suspenderlo. A pesar de ello, se repite, el uso de ese poder debe estar conforme a criterios de razonabilidad y proporcionalidad porque no es omnímodo, sino que encuentra límites.

En esa perspectiva, el empleador debía explicar, las razones por las que escogía la sanción más drástica. Sin embargo, en la carta no dio cuenta de los motivos razonables, susceptible de inscribirse dentro del margen de la libertad de empresa, que lo llevaron en este caso concreto a sancionar la falta grave con el finiquito contractual descartando la suspensión del contrato, dicho de otra forma, para que esa determinación no se considerara arbitraria o desproporcionada, en la comunicación de la terminación unilateral, debía exteriorizar en forma directa qué lo movió razonablemente a inclinarse por la terminación, *que* no era, la única alternativa posible, pero el empleador lo omitió.

Dada su decisión de incorporar varias alternativas de castigo, más de una en el reglamento y al haberse reservado esa facultad, la empleadora libremente estaba en capacidad de escoger entre una de las dos alternativas, pero dando a conocer con suficiencia las razones que tuvo la compañía, para infligir la terminación y no la suspensión del contrato de trabajo, por la falta grave cometida por el trabajador, teniendo en cuenta su antigüedad en la empresa, la condición de directivo sindical y las actividades que estaba realizando el día de los hechos, así como la conducta asumida por el empleador ante este mismo comportamiento, lo cual era relevante para descartar indicios de arbitrariedad, o que esa forma de proceder provino no solo de la discrecionalidad, voluntad o del capricho del empresario, sino que estuvo fundada en principios dictados por la razón, la lógica, la ley o el reglamento, respetando criterios de equidad y buena fe. En otras palabras, que, atendiendo las precisas circunstancias que rodearon la falta, no se trató de un comportamiento discriminatorio.

Despedir a un trabajador aforado con fundamento en una justa causa prevista en el RIT, es una decisión del empleador que puede tomarse por motivos legítimos, pero aplicarle la sanción más drástica, sin exponer las razones o motivos para proceder de este modo contra el directivo sindical, transgrede los criterios constitucionales de que el empleador debió aplicar la discrecionalidad razonable y proporcionada que el mismo previó en el artículo 64 del RIT.

4.5.1.5. Derecho a la igualdad y no discriminación.

Atendiendo a la calidad del demandado de representante de los trabajadores, este debe gozar de especial protección contra el despido producto de su condición, o de la su participación en actividades sindicales. Se considera entonces necesario examinar si han existido indicios de discriminación en la decisión adoptada por el empleador de terminar el contrato de trabajo producto de la falta cometida por el trabajador mientras estaba en permiso sindical, teniendo en cuenta que este es una de aquellas facilidades que se consideran apropiadas para el ejercicio eficaz de sus funciones, ya que, en la carta de despido, entre otros motivos, se le endilgó que estaba participando en «*actividades políticas*».

Históricamente nuestra legislación ha optado un modelo de protección a la agrupación de los trabajadores en defensa de sus derechos, que privilegia la constitución de organizaciones sindicales y el amparo de sus miembros ante actos de persecución y discriminación por parte de los empleadores.

No habrá discriminación si una distinción de tratamiento está orientada legítimamente, es decir, si no conduce a situaciones contrarias a la justicia, a la razón o a la naturaleza de las cosas. De ahí que no pueda afirmarse que exista discriminación en toda diferencia de trato, vale decir, lo será cuando con ella se persigan fines arbitrarios, caprichosos, despóticos o que de alguna manera repugnen a la dignidad humana.

Para distinguir cuando una diferencia es discriminatoria, es posible acudir a la jurisprudencia de la Corte IDH, esa corporación en el Caso Flor Freire Vs. Ecuador.

Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2016. Serie C No. 31515, recordó:

125. La Corte ha determinado que una diferencia de trato es discriminatoria cuando la misma no tiene una justificación objetiva y razonable, es decir, cuando no persigue un fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido (...)

La misma corporación, en relación con la vulneración a la libertad de asociación, en el Caso Lagos del Campo vs. Perú, en la sentencia del 31 de agosto de 2017, expuso que el despido de un trabajador perteneciente a una asociación trasciende la esfera individual y cercena el derecho de aquellos a quienes representa, cuando el despido es realizado en represalia por sus labores de representación, en cuyo caso pudo tener un efecto amedrentador e intimidante en los demás miembros de la Compañía:

En relación con la vulneración a la libertad de asociación, la Corte sostuvo que el ámbito de protección de este derecho en materia laboral no sólo se encuentra subsumido a la protección de los sindicatos, sus miembros y sus representantes, sino que la protección de este derecho en el contexto laboral se extiende a organizaciones que, aun cuando tengan una naturaleza distinta a la de los sindicatos, persigan fines de representación de los intereses legítimos de los trabajadores. (...) En este sentido, el propio artículo 26 de la Convención Americana, que se deriva de las normas de la Carta de la OEA, reconoce el derecho de los empleadores y trabajadores de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, y el Preámbulo de la Carta Democrática Interamericana reconoce que el derecho de los trabajadores de asociarse para la defensa y promoción de sus intereses es fundamental para la plena realización de los ideales democráticos. En el caso concreto, como consecuencia del despido, (...)

Adicionalmente, el Tribunal reiteró que la libertad de asociación tiene dos dimensiones, pues recae tanto en el derecho del individuo de asociarse libremente y utilizar los medios apropiados para ejercer esa libertad, como en los integrantes de un grupo para alcanzar determinados fines en conjunto y beneficiarse de los mismos. Asimismo, los derechos derivados de la representación de los intereses de un grupo tienen una naturaleza dual, pues recae tanto en el derecho del individuo que ejerce el mandato o designación como en el derecho de la colectividad de ser representada, por lo que la violación del derecho del primero (el representante) repercute en la vulneración del derecho del otro (el representado).

En razón de ello, la Corte encontró que el despido del señor Lagos del Campo trascendió a la violación de su derecho individual a la libertad de asociación, pues privó a los trabajadores de la Comunidad Industrial de la representación de uno de sus líderes, en especial en la elección que habría tenido lugar bajo su supervisión como presidente del Comité Electoral. **De igual forma, la Corte advirtió que el despido del señor Lagos del Campo, al haber sido realizado en represalia por sus labores de representación, pudo tener un efecto amedrentador e intimidante en los demás miembros de la Comunidad Industrial. En vista de lo anterior, concluyó que el Estado es responsable por la violación del artículo 16.1 y 26 en relación con los artículos 1.1, 13 y 8 de la Convención Americana, en perjuicio del señor Lagos del Campo (énfasis añadido).**

En orden con lo anterior, el empresario no podía hacer abstracción de la condición de directivo sindical que ostenta el demandado, **mucho menos si las razones que orientaban la terminación del contrato de trabajo constituirían justamente el sustento para solicitar el levantamiento del fuero sindical del cual es titular el demandado, dada su condición de miembro de la junta directiva de la**

organización sindical SINTREUA, cargo que ocupa desde el año 2020. Por lo tanto, la compañía no podía aplicar el mismo rasero a esta situación y debió prever que, la condición de estabilidad especial reforzada de la que gozaba el trabajador, le exigía una argumentación adicional que justificara la escogencia del despido, que como se dijo atrás, y lo afirmó el sentenciador de primer grado, es la mayor sanción para el trabajador, porque con su determinación podía lesionar derechos fundamentales como la dignidad humana, la libertad, y el ejercicio de las garantías constitucionales como el derecho de asociación y de sindicación del directivo sindical y de la organización a la que pertenece.

Ante este panorama, el empleador debió actuar con prudencia, indicando expresamente por qué consideraba que en justicia resultaba razonable aplicar el despido a su trabajador y no la otra sanción consagrada en la disposición, a efectos de prevenir que se pudiera considerar que esa decisión excede el marco de discrecionalidad y se convierte en desproporcionada.

Esta exigencia encuentra su razón de ser no solo en las decisiones de la Corte IDH, sino en que **Colombia es miembro de la OIT desde el año 1919, y desde el 10 de mayo de 1944, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, adoptó la Declaración de Filadelfia de los fines y objetivos que adoptaría la organización y de los principios fundamentales que debían inspirar la política de sus miembros, y en los que está basada la organización los siguientes: «(a) el trabajo no es una mercancía; (b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; (...)»**, y por lo tanto el país, está obligada por el contenido de los convenios ratificados y las recomendaciones de la conferencia.

Del mismo modo, entre las obligaciones y los compromisos que son inherentes a la pertenencia a la OIT está el acatamiento a la Declaración de Principios y Derechos fundamentales en el Trabajo de 1998, que invita al respeto de los siguientes derechos:

- la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil;

la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y un entorno de trabajo seguro y saludable.

La misma organización, en su sistema de normas internacionales del trabajo ha previsto algunas reglas para la protección contra los actos de discriminación antisindical, pero su primer reconocimiento se hizo en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ratificado por la Ley 27 de 1976, que es un convenio fundamental de la OIT, en la siguiente forma «*artículo 1: Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo*». El Convenio núm. 98 especifica tres formas de discriminación: la discriminación en relación con la contratación, la discriminación durante el empleo y la discriminación en relación con el despido.

En cuanto a la aplicabilidad de estas disposiciones, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha postulado que los convenios de la OIT debidamente ratificados hacen parte integrante de nuestro ordenamiento jurídico y constituyen normas de aplicación principal y directa, al tenor de lo establecido en los artículos 53 y 93 de la Constitución Política. Por dicha vía, la Corte ha señalado que todos los «convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados» hacen parte de la legislación interna (CSJ SL17462- 2014) y algunos de ellos, por razón de su importancia y su reconocimiento de derechos humanos fundamentales en el trabajo, hacen parte del bloque de constitucionalidad (CSJ SL, 30 en. 2013, rad. 38272). Ejemplo de ello son los convenios 87 y 98, relativos a la protección de la libertad sindical y la negociación colectiva (CSJ SL17414-2014, CSJ SL13016-2015, CSJ SL2541-2018, CSJ SL3528-2019); 111, sobre discriminación en el empleo y ocupación (CSJ SL17462-2014 y CSJ SL941-2018), y 95, relativo a la protección del salario (CSJ SL3711-2017).

En el caso bajo examen, el demandando estaba en permiso sindical y autorizado por su empleador para realizar actividades sindicales el día 15 de febrero pasado, las cuales podían consistir, verbigracia en informaciones, entrega de folletos, publicaciones y otros documentos en la empresa y dentro de las horas de trabajo, por consiguiente, la decisión de poner fin a su contrato como consecuencia de facilitar

esas mismas *actividades sindicales* , encaja en la noción de discriminación antisindical en su versión de sometimiento a un trabajador a algún tipo de perjuicio o desventaja durante el empleo a causa de su afiliación o actividad sindical, lo cual de ninguna, forma puede tolerarse.

Ahora, la doctrina internacional especializada en la materia ha sido desarrollada al interior la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y constituye criterio orientador y, es relevante para la interpretación de las disposiciones relacionadas con el derecho laboral, en ese sentido, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)¹ y el Comité de Libertad Sindical (CFA)² de la OIT, al tratar casos concretos, han considerado que

«la discriminación antisindical representa una de las más graves violaciones de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos»³, igualmente ha señalado «Nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo»⁴.

Al tiempo que ha reconocido que:

«Ninguna persona debería ser objeto de discriminación o de perjuicios en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, y debe sancionarse a las personas responsables de la comisión de tales actos»⁵,

Es por ello que:

«En vista de que unas garantías inadecuadas contra los actos de discriminación antisindical, en particular contra los despidos, pueden tener por efecto la desaparición de los propios sindicatos, cuando se trata de organizaciones limitadas a los trabajadores de una sola empresa, deberían contemplarse otras medidas con el fin de garantizar a los dirigentes de todas las organizaciones, a los delegados y a los miembros de los sindicatos una protección más completa contra todo acto de discriminación»⁶

A su vez, el artículo 354 del Código Sustantivo del trabajo, establece reglas sobre la terminación discriminatoria y la discriminación antisindical, describiendo algunas conductas que pueden tener esa connotación:

1. En los términos del artículo 292 del Código Penal queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

[...]

Considéranse como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

- b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales; [...]
- d). Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación,

Sobre la base de la dignidad humana el ordenamiento constitucional desarrolla el derecho fundamental a la igualdad, según el cual todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y, por tanto, deben recibir el mismo trato y protección por parte de las autoridades, y gozar de los mismos derechos, oportunidades y libertades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (art. 13 CP).

La Convención Americana de Derechos Humanos, aprobada mediante la Ley 16 de 1972 y en virtud del artículo 93 de la Constitución Política de 1991, hace parte del bloque de constitucionalidad, lo que significa que las normas que integran este tratado tienen la misma jerarquía de la Carta y sirven como parámetro de control de constitucionalidad (CC C-225 de 1995 y C-221 de 2007), también consagra en el artículo 1.1:

Obligación de Respetar los Derechos 1. Los Estados Parte en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que éste sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

En cuanto a este principio y derecho la Corte Constitucional en la sentencia T-1090 de 2005, sostuvo: *«La Constitución Política dispone a la igualdad como patrón fundamental del Estado y la sociedad. Al contrario, la Carta rechaza cualquier trato excluyente o diferenciador que no tenga estricta justificación en sus postulados. Pues bien, tales mandatos han sido inspirados por obligaciones y pautas normativas definidas internacionalmente que sirven de referencia para comprender su definición y alcance»*.

A partir de este artículo la Corte Constitucional ha desarrollado la teoría de las categorías sospechosas, en la medida que han sido el referente histórico para poner en desventaja o subvalorar a ciertos grupos o personas, respecto de las cuales es posible presumir una segregación. En la sentencia C-371 de 2000 se definió esta proposición reiterada en la T-804 de 2014, de la siguiente manera:

El principio de no discriminación, por su parte, asociado con el perfil negativo de la igualdad, da cuenta de ciertos criterios que deben ser irrelevantes a la hora de distinguir situaciones para otorgar tratamientos distintos. Estos motivos o criterios que en la Constitución se enuncian, aunque no en forma taxativa, aluden a aquellas **categorías que se consideran sospechosas, pues su uso ha estado históricamente asociado a prácticas que tienden a subvalorar y a colocar en situaciones de desventaja a ciertas personas o grupos.**

En la sentencia C-665 de 1998, la Corte Constitucional al referirse a la correlación que debe existir entre el principio de igualdad y el trato diferenciado, explicó:

Aunque el artículo 13 constitucional prohíbe la discriminación, sin embargo, autoriza y justifica el trato diferenciado, cuando éste, y los supuestos de hecho que dan lugar a él, están provistos de una justificación objetiva y razonable, la cual debe ser apreciada según la finalidad y los efectos del tratamiento diferenciado. Pero además de este elemento, debe existir un vínculo de racionalidad y proporcionalidad entre el tratamiento desigual, el supuesto de hecho y el fin que se persigue.

De ordinario la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable, por lo que su prueba reviste especial dificultad. Para compensar la dificultad de acreditar que una diferencia de trato se debe a un motivo protegido, pues tanto en la discriminación directa como en la indirecta, es necesario determinar que la única explicación razonable de la diferencia de trato es la característica protegida de la víctima, la inversión de la carga de la prueba es especialmente útil para demostrar que determinada práctica tiene un efecto desproporcionado sobre un grupo concreto.

En ese orden de ideas, la prohibición de discriminación por una de las categorías es lo que justifica que los jueces deban invertir la carga probatoria en casos de despidos que tengan supuestos indicativos de discriminación, lo cual implica que las razones que se expongan para justificar la diferenciación de trato deben ser particularmente serias y estar sustentadas en una argumentación exhaustiva. La Sala de Casación Laboral a sentencia CSJ STL6801-2023 se refirió al tema al resolver una acción de tutela promovida con posterioridad a un fallo de fuero sindical en el que se ordenó la inversión de la carga probatoria:

Sobre este particular, recuérdese que tanto la Comisión de Expertos como el Comité de Libertad Sindical, en aras de salvaguardar las disposiciones contenidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la libertad sindical (Convenios 87 y 98), recomiendan que los jueces deban invertir la carga probatoria en casos de despidos que tengan supuestos indicativos de discriminación.

Por ejemplo, el último organismo ha considerado que *«cuando se alega que el despido de un representante de los trabajadores o la modificación en su detrimento de las condiciones de empleo*

fuesen discriminatorios, se adopten disposiciones que impongan al empleador la obligación de probar que su acto estaba justificado»⁷.

Así mismo, ha señalado que:

Además de los mecanismos de protección preventiva contra actos de discriminación antisindical (como, por ejemplo, la obtención de una autorización previa de la inspección del trabajo antes de proceder al despido de un dirigente sindical), otra forma de garantizar una protección eficaz podría consistir en obligar a los empleadores a aportar la prueba de que su decisión de despedir a un trabajador no está vinculada a las actividades sindicales del mismo⁸.

En el anterior contexto, es evidente que la decisión del Tribunal no está desprovista de fundamento razonable y objetivo, antes bien, va en línea con las orientaciones que sobre este particular han brindado los órganos expertos y de control de la OIT, los cuales, como lo tiene asentado esta Sala, gozan de autoridad, reconocimiento y aceptación general, no solo por su competencia técnica, composición, independencia y calidad de sus razonamientos, sino porque a dichas organizaciones les fue confiada por los mandantes de la OIT la labor de supervisión del cumplimiento de los convenios por parte de los estados miembros, de modo que pueden ser utilizados en el razonamiento judicial, como lo hizo el Tribunal (CSJ SL1947-2021).

En línea con lo anterior, la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), proporciona directrices más detalladas consistentes en que los delegados sindicales y los representantes de los trabajadores en la empresa *«deberían gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales representantes, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical»* (párrafo 5) y aclara además que *«cuando no existan suficientes medidas apropiadas de protección aplicables a los trabajadores en general, deberían adoptarse disposiciones específicas para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores»*; expresa que esas medidas podrían consistir en *«[...] (e) **imponer al empleador, cuando se alegue que el despido de un representante de los trabajadores o cualquier cambio desfavorable en sus condiciones de empleo tiene un carácter discriminatorio, la obligación de probar que dicho acto estaba justificado**»*;

En consecuencia, a la empresa le correspondía demostrar que el despido tuvo una motivación razonable y no discriminatoria. No se pretende decir con esto que los trabajadores sindicalizados gocen de un privilegio contra toda causal de despido, es más, en este tópico el Comité de Libertad Sindical se pronunció así: *«El principio según el cual un trabajador o un dirigente sindical no debe sufrir perjuicio por sus actividades sindicales, no implica necesariamente que el hecho de tener un mandato sindical confiera a su titular una inmunidad contra un eventual despido cualquiera que sea la causa»⁹*; de lo que se trata es de que como el empleador escogió el despido, y no la suspensión, **debió exponer en la carta de terminación, que pretendía utilizar**

para lograr el levantamiento del fuero sindical y materializar la finalización del vínculo laboral, las razones que lo llevaron a adoptar esa determinación, precisando que no estuvieron basadas en un trato discriminatorio respecto del directivo sindical como consecuencia del ejercicio de las actividades de ese tipo.

Con lo dicho hasta este momento, de ninguna manera se busca presentar como no censurable el comportamiento asumido por el actor, todo lo contrario, lo que este Tribunal quiere hacer ver, es que, si bien, la conducta del trabajador fue grave y contraria al reglamento interno de trabajo y al código sustantivo, lo cierto es que, como no se expuso la razón de ser de la terminación, derivado de la gradación de distintas sanciones según el empleador lo consagró en su reglamento, no es posible afirmar válidamente que atiende a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, o que no estuvo determinado por el ejercicio de las actividades que el trabajador realizó durante el permiso sindical que la empresa le concedió.

Por las precisas circunstancias que se han expuesto, no se accederá a la autorización de levantamiento del fuero sindical, subsistiendo la estabilidad laboral del dirigente sindical que actúa en nombre de los trabajadores.

De acuerdo con lo expuesto, se confirmará la decisión de primer grado y al no salir avante el recurso de apelación, se impondrá condena en costas en esta instancia a cargo de la demandante, fijando como agencias en derecho la suma de \$1.160.000

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO; Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín al interior del proceso especial de Fuero Sindical- levantamiento, promovido por UNE EPM Telecomunicaciones SA, en contra de Ramiro **Alberto**

Parra Restrepo, identificado con el radicado único nacional 05001310501420230015401.

SEGUNDO: Condenar en costas a la recurrente, señalar las agencias en derecho en la suma de \$1.160.000.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijará por secretaria por el término de un día.**

Las magistradas,



CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL

Aclaración de voto



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

Aclaración de voto

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veintitrés (23) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

Asunto	Fuero sindical – permiso para despedir
Accionante	UNE EPM Telecomunicaciones S.A.
Accionado	Ramiro Alberto Parra Restrepo
Organiz. Sindic.	SINTREUA
Radicación	05001 3105 014 2023 00154 01.
M.P.	Claudia Angélica Martínez Castillo

Aclaración de voto

Con el debido respeto por el criterio y estilo de redacción de la ponente, estando dentro del término previsto en los artículos 279 del C.G. del P. y 10 del Acuerdo PCSJA17-10715 del 25 de julio de 2017 del Consejo Superior de la Judicatura, al haberse presentado **el proyecto definitivo el 22 del mes y año en curso**, dejamos consignadas las razones que nos llevan a **aclarar voto**, frente al pronunciamiento de segunda instancia.

Aunque compartimos la conclusión, encontramos pertinente precisar que ello obedece a la situación particular advertida en el caso a estudio, toda vez que se está ante un trabajador que inició labores **el 06 de junio de 1989**, superando a la fecha 34 años de servicio. También queda demostrado que el **05 de marzo de 2020** fue elegido secretario del **Sindicato de Trabajadores de Tigo – Une y afines – SINTREUA**, derivando de tal calidad el privilegio del **fuero sindical** previsto en los artículos 39 Superior y 405 del C. S. del T. e igualmente, en los Convenios 87 y 98 de la OIT ratificados en el ordenamiento interno por las Leyes 26 y 27 de 1976, respectivamente, razón por la cual la empleadora acude a este trámite a efectos de obtener autorización para hacer efectiva la decisión comunicada al servidor el **07 de marzo del año que corre**, invocando como sustento para la extinción de su vinculación:

De acuerdo con el informe disciplinario allegado a la Dirección de Relaciones Laborales, se tiene que usted incumplió sus obligaciones laborales e incurrió en prohibiciones expresas, en especial las contenidas en los numerales 1, 4, 5, 6, 7, 10 y 11 del artículo 50; 1 y 5 del artículo 54; 1, 8, 13, 26 y 31 del artículo 56; 2 y 6 del artículo 63; 4, 7, 10, 20 y 36 del artículo 64 del Reglamento Interno de Trabajo, toda vez que el día 15 de febrero de 2023 estando en permiso sindical, tomó uno de los vehículos de la empresa y lo condujo sin ninguna autorización por parte de sus superiores para ello. Además, ingresó a los señores Nestor Monsalve- quien no es empleado de nuestra empresa-, Gildardo Antonio López Arcila y Alexander Morales Velarde- quienes siendo trabajadores de la empresa se encontraban en permiso sindical-, para que hicieran su campaña política dentro de la sede Rivana, sin que ninguna de estas tres persona e incluso usted, tuvieran permiso para acceder a las instalaciones de la empresa, pues al estar en permisos sindicales no podían ingresar sin autorización y menos para ejercer actividades sindicales sin autorización de la Compañía. Adicionalmente, usted utilizó uno de los automotores de la empresa sin permiso alguno y estando en permiso sindical, para ingresar tres personas por los parqueaderos de la sede Rivana ubicada en la Carrera 48 No. 20 – 45 de la ciudad de Medellín, burlando los estándares de seguridad de la empresa al omitir el paso obligatorio por recepción con el fin de efectuar el registro de ingreso correspondiente y ser autorizados para entrar al edificio, incumpliendo con su actuar las políticas para uso de los vehículos de la Compañía, así como la de seguridad y acceso a las sedes.

Imputándosele **tres faltas**, catalogadas como graves en el Reglamento Interno de Trabajo:

- Tomar uno de los vehículos de la empresa y conducirlo sin autorización por parte de los superiores.
- Ingresar a los señores: **Néstor Monsalve** – quien no es empleado de la empresa; **Gildardo Antonio López Arcila** y **Alexander Morales Velarde**, quienes siendo trabajadores de la empresa se encontraban en permiso sindical, para que hicieran su campaña política dentro de la sede de Rivana, sin que ninguna de estas tres personas e incluso el demandado tuvieran aquiescencia para ingresar a las instalaciones de la empresa, **pues al estar en permisos sindicales no podían entrar sin autorización y menos para ejercer actividades sindicales.**
- Utilizar uno de los automotores de la empresa sin permiso alguno y estando en permiso sindical, para ingresar tres personas por los parqueaderos de la sede Rivana, ubicada en la Carrera 48 Nro. 20-45 de la ciudad de Medellín, burlando los estándares de seguridad de la empresa al omitir el paso obligatorio por recepción con el fin de efectuar el registro de ingreso correspondiente y ser autorizados para entrar al edificio, incumpliendo con tal actuar las políticas de uso de vehículos de la compañía, así como la de seguridad y acceso a las sedes.

Evidenciándose de los medios de convicción allegados:

1. La solicitud de permiso **sindical** debidamente gestionada por el demandado y quienes lo acompañaban, señores **Gildardo Antonio López Arcila** y **Alexander Morales Velarde**, y autorización al presidente de **SINTREUA**, **Néstor Darío Monsalve Castaño**, *para entregar informe a los trabajadores*

sobre la actividad sindical y resolver sus inquietudes en materia laboral y sindical y realizar otras actividades afines a sus cargos dentro de la Organización, **en fecha 15 de febrero de 2023 Despacho Rivana**, y el 16 del mismo mes **Teléfonos Públicos y Nutibara**, como se lee a continuación:

Buenas noches Doctora Ana María:

Respetuosamente solicitamos permiso sindical remunerado para los compañeros que detallamos en el siguiente cuadro, durante toda la jornada laboral, con el fin de realizar visita a los siguientes despachos, para entregar informe a los trabajadores sobre la actividad sindical y resolver sus inquietudes en materia laboral y sindical y realizar otras actividades afines a sus cargos dentro de la Organización:

1

FEBRERO 15 DE 2023

DESPACHO RIVANA

FEBRERO 16 DE 2023

TELÉFONOS PÚBLICOS Y NUTIBARA

EMPLEADO	JEFE
LOPEZ ARCILA GILDARDO ANTONIO	CAICEDO YEPEZ EDISON EDUARDO
MORALES VELARDE ALEXANDER	MARQUEZ CARDONA JULIAN EDUARDO
PARRA RESTRFPO RAMIRO ALBERTO	MONTILLA TRFSPALACIOS LUIS FERNANDO

Para tal fin, solicitamos, además, se autorice el ingreso de los compañeros objeto del presente permiso sindical remunerado y del Presidente de SINTREUA, Néstor Darío Monsalve Castaño.

Lo que fue **asentido sin ningún condicionamiento o limitación en cuanto a sede y fecha**, sin embargo, para el finiquito se argumenta **la prohibición de ingreso a las dependencias de RIVANA, estando en permiso sindical, para ejercer actividades sindicales**, olvidando la empleadora que el **permiso sindical hace parte de lo que el artículo 39 de la Constitución denomina 'garantías necesarias para el cumplimiento de la gestión de los representantes sindicales' y como tal, está en el núcleo esencial del derecho de asociación sindical**, lo que equivale ni más ni menos a **una limitación del ejercicio del derecho de asociación**, conducta proscrita en el artículo **59 - 4 del C. S. del T.** Reza el precepto, **se prohíbe a los patronos:**

- 1. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.**

Siendo tal **derecho fundamental** merecedor de máxima salvaguarda en el orden internacional e interno, al punto que el artículo 200 del Código Penal, modificado por el artículo 26 de la Ley 1453 de 2011, prevé como tipo penal la **violación de los derechos de reunión y asociación**, en los siguientes términos:

El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, incurrirá en pena de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

....

En tales condiciones queda desvirtuada la infracción por ingreso del señor **Parra Restrepo y sus acompañantes** a las instalaciones de la empresa en el Edificio Rivana, **para el ejercicio de actividades sindicales**, al haberseles otorgado expresa autorización para ello, **sin ninguna limitación o condicionamiento**, lo que por demás resulta contrario a la legislación laboral e incluso es constitutivo de conducta penal. De las actividades políticas solo existe tal mención sin ningún sustento probatorio.

2. Queda entonces en pie lo atinente **a la toma y conducción de uno de los vehículos sin autorización de los superiores**, lo que ocurrió también el **15 de febrero de 2023**, en las instalaciones del Edificio Rivana, de acuerdo al siguiente informe:

- 11.** El día 15 de febrero de 2023, la administración del Edificio Rivana Business Park, en el cual se encuentran las instalaciones de mi representada, remitió informe al señor David Ramírez, en donde se señalaron una serie de conductas irregulares efectuadas por el señor **RAMIRO ALBERTO PARRA RESTREPO**.
- 12.** Dicho reporte fue efectuado a través de una revisión de las grabaciones de seguridad del Edificio Rivana Business Park y allí se evidenció lo siguiente:
 - a.** El día 15 de febrero de 2023, a las 7:13:35 am el vehículo corporativo de placas OML472, conducido por el señor **RAMIRO ALBERTO PARRA RESTREPO**, recogió a un pasajero afuera de las instalaciones del Edificio Rivana Business Park.
 - b.** Posteriormente, sobre las 7:13:59 am, el vehículo de placas OML472 ingresó al parqueadero del edificio, por el costado sur, utilizando el sistema de lectura de placas del edificio.
 - c.** Sobre las 7:14:09 am, el vehículo de placas OML472 estacionó en el sexto piso del parqueadero y, del mismo, se bajaron el señor **RAMIRO ALBERTO PARRA RESTREPO** y tres (3) acompañantes.
 - d.** Sobre las 7:18:49 am, el señor **RAMIRO ALBERTO PARRA RESTREPO** y sus tres acompañantes se dirigieron al hall de ascensores del Edificio Rivana Business Park.
 - e.** Sobre las 7:20:29 el señor **RAMIRO ALBERTO PARRA RESTREPO**, haciendo uso de su carné de acceso, solicitó e ingresó al ascensor D con sus tres (3) acompañantes y, posteriormente, se dirigió al piso 19 del Edificio Rivana Business Park.
 - f.** Sobre las 7:47:12 am, el señor **RAMIRO ALBERTO PARRA RESTREPO** y sus tres acompañantes se desplazaron desde el piso 19 al piso 18 del Edificio Rivana Business Park.
 - g.** Tanto el demandado como sus acompañantes estuvieron en el piso 18 del Edificio Rivana Business Park alrededor de 25 minutos.
 - h.** Sobre las 10:47:10 am, el señor **RAMIRO ALBERTO PARRA RESTREPO** y sus tres (3) acompañantes se dirigieron al vehículo de placas OML472 de propiedad de la Compañía y se retiraron del edificio.

Comportamiento que en el Reglamento Interno de Trabajo está catalogada como **grave**, por lo que no es posible al juez otorgarle graduación diferente; y pese a afirmar el señor **Ramiro Alberto**, que no conoce tal reglamento, lo cierto es que la prueba allegada informa que está publicado en INTRANET, red de la que se sirve para su gestión como directivo sindical, y fijado en las sedes de la empresa – entre otros piso 19 del edificio Rivana; desconociendo el trabajador a la par la política de uso de vehículos de la compañía y enterándose, según su versión, de la concesión

del permiso sindical cuando se encontraba en las oficinas de sus superiores en el piso 18 de tal sede, **aceptando el uso que le dio al automotor para realizar gestiones de nómina**, explicando que sus acompañantes eran precisamente los directivos sindicales, que de acuerdo con la prueba documental contaban con anuencia para el ingreso a esa sede, **aunque alguna testimonial desmiente tal situación**, en concreto el señor **Luis Fernando Montilla Trespalcios**, Gerente de Infraestructura – Vicepresidencia de Operaciones Tigo desde abril de 2016 y jefe del área donde presta servicios el demandado, razón por la que lo conoce, precisando que para el día de los hechos aquel se encontraba en **permiso sindical aprobado**, lo que se notificó al área de Gestión Humana, por lo que **él no debería ni estar en vehículo de la compañía, ni en la compañía, ejerciendo ninguna actividad laboral y menos utilizando un vehículo ..., llevando personas, dos de la compañía y uno externo de un sindicato, había permiso para ausentarse no para actividad sindical.**

No obstante, **frente a la falta grave demostrada e incluso aceptada por el trabajador** – se tiene según la versión de los testigos, que **la misma, esto es el uso de los vehículos por fuera de las jornadas laborales, para gestiones dentro de la empresa, nada distinto se advierte**, era una conducta **tolerada** por la empleadora, **e incluso sugerida como colaboración cuando se encontraban compañeros en el recorrido realizado**, tal como se explica por el testigo **Jorge Alberto Urrea Hernández**, Tecnólogo Auxiliar de Telecomunicaciones - Vicepresidencia Hogares, pues aunque su versión fue tachada, en el punto concreto es espontáneo, y no se avizora ánimo de favorecer al accionado, consagrando el mismo reglamento como consecuencia frente a infracciones graves

Artículo 64. *Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, las faltas enumeradas a continuación se consideran como graves y dan lugar a la terminación por justa causa del contrato de trabajo. Sin embargo, si la Empresa decide no hacerlo, podrá imponer en su lugar una suspensión en el contrato de trabajo por la primera vez hasta de ocho (8) días y por la segunda vez hasta por dos (2) meses.* Negrillas y subrayas intencionales.

Luego, aunque una de las alternativas previstas es **la terminación del contrato por justa causa**, que de ninguna manera puede catalogarse **como sanción**, como se reitera en la providencia, **argumento que no comparto**, máxime cuando para el trabajador tal situación fue clara, al punto que al emitir pronunciamiento frente a los hechos, **es insistente en que al momento de seguirse el procedimiento, la entidad adoptó una conducta confusa al citarlo a descargos, por lo que pudo entender que se le impondría una sanción y no el despido**, incorporándose al mismo precepto **una escala de sanciones**, de las que pudo echar mano la empleadora, en consideración a aspectos como:

- i) La antigüedad del trabajador al servicio de la compañía, **cerca de 34 años** para el momento de decidir la extinción del vínculo, **su ingreso se dio el 06 de junio de 1989**, y la ausencia de antecedentes.

- ii) La condición de prepensionado del servidor, al ser su fecha de nacimiento **09 de julio de 1963**, estando así a menos de **tres años** de la edad para adquirir la prestación por vejez, que en el régimen general es de **62 años**.

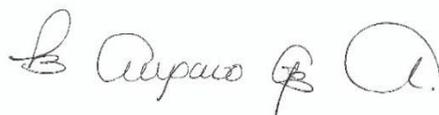
- iii) La calidad de directivo, a quien debe **garantizarse el derecho de asociación**, siendo una manifestación práctica del mismo el disfrute de permisos sindicales para su desempeño, **obviamente dentro de las instalaciones de la empresa que es donde se encuentran los trabajadores afiliados a la organización**, máxime que para el caso así fue solicitado y concedido, **sin que se impusieran los condicionamientos o restricciones que se invocan para agravar las faltas endilgadas**.

- iv) La insistencia por parte de la **empresa** en catalogar **el ejercicio de la actividad sindical – estando en permiso sindical**, lo cual raya con una conducta discriminatoria protegida en el ámbito internacional e interno.

- v) Y finalmente, al quedar vigente, **solo una de las transgresiones**, esto es, **el uso del automotor, comprobándose que además de tolerarse por la parte actora**, sin que se hayan implementado los debidos controles para evitar su repetición, lo que es de su exclusiva competencia, y **desvirtuándose** las dos restantes, **no resulta proporcional ni razonable autorizar el levantamiento de la garantía foral**, connatural al derecho de asociación y con efectos directos sobre la organización sindical.

Como anotación final, no sobra llamar a los directivos de la empresa accionante a la reflexión frente a la efectividad del ejercicio del derecho fundamental de asociación sindical, para que a futuro se eviten conductas como las advertidas, pues además de las sanciones contempladas en la legislación interna, comprometen **la responsabilidad del Estado** en el ámbito internacional al **limitarse el mismo – sin ninguna justificación valida**.

Con toda consideración,



Luz Amparo Gómez Aristizábal
Magistrada



María Eugenia Gómez Velásquez
Magistrada