

TEMA: FUERO SINDICAL - Garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo. /

HECHOS: El demandante formuló proceso especial de fuero sindical, acción de reinstalación contra la empresa Algamar S.A. persiguiendo la reinstalación al mismo cargo que ejercía y con las mismas condiciones que ostentaba antes del 5 de marzo de 2024, lo que resulte probado con base en las facultades extra y ultrapetita. En primera instancia se ordenó a la sociedad Algamar S.A. a reinstalar al demandante al cargo que venía desempeñando en las calidades que se acreditaba para ese momento. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si la empresa accionada, desmejoró las condiciones laborales del demandante sin permiso de juez laboral.

TESIS: (...) el artículo 405 del CST, en relación al fuero sindical prevé: "Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo" A su vez, el artículo 406 del CST establece que trabajadores están amparados por fuero sindical a saber: "Trabajadores amparados por el fuero sindical. 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; parágrafo 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración. parágrafo 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador." (...) En una reciente sentencia de tutela, se resaltó la relación entre el fuero sindical y la libertad de asociación, y se señalaron las finalidades de esta garantía que, mediante la protección de las directivas, logra el amparo del grupo organizado (...) Los artículos 113 y 118 del CPTSS consagran las acciones que pueden instaurar tanto los empleadores como los trabajadores, relacionadas con la protección del fuero sindical. "artículo 113: "demanda del empleador. La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada. Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical." Artículo 118. demanda del trabajador. La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 113 y siguientes. Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la elección, se presume la existencia del fuero del demandante." (...) El análisis conjunto del material probatorio a la luz de la sana crítica, y de las orientaciones contenidas en el artículo 61 del C. P. T. y de la S.S. lleva a concluir que el actor hasta el 4 de marzo de 2024, cuando ejercía como jefe de ensamble, solo tenía a cargo esa área, y a partir del 5 de marzo pasó a jefe de sección de tres áreas – alambre, carpintería y enguacalado, asumiendo un grado superior de responsabilidad, al pasar de manejar entre 12 y 15 personas a 30 a 47, con nuevos retos laborales, pues en ninguna de esas áreas

se había desempeñado antes. (...) Sin embargo, a juicio de esta Sala, el cambio de la denominación del nombre de Jefe de sección correspondió a la optimización del recurso humano, dada la situación económica de la empresa, eventos en el que el empleador se encuentra legitimado para modificar el rol del trabajador, y en este caso en particular, al examinar las funciones certificadas por la accionada, no se avizora que las nuevas condiciones comporten un cambio esencial, pues las tareas en ambos son comunes: manejo del personal, programación de la producción, el manejo de la materia prima etc.. Tampoco se probó que su designación en el nuevo cargo- Jefe de Sección, implicara un trato discriminatorio, ni mucho menos desmejora en sus condiciones prestacionales, ni de dignidad humana como lo confesó el mismo actor en el interrogatorio de parte, agréguese además que el ejercicio de ese ius variandi estuvo fincado en razones objetivas como la situación financiera de la empresa, y no en un entorpecimiento u obstaculización de su derecho de asociación en su condición de miembro del sindicato, por lo que no es dable afirmar conducta antisindical que dé lugar a la reinstalación peticionada. (...) En consecuencia, se revocará la decisión de primer grado y en su lugar se absolverá a Algamar S.A. de todas las pretensiones de la demanda. (...)

M.P: ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA

FECHA: 15/08/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA SÉPTIMA DE DECISIÓN LABORAL

M.P. ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA

PROCESO	Especial de fuero sindical
DEMANDANTE	Mario Alberto Rúa
DEMANDADO	Algamar S..A
PROCEDENCIA	Juzgado 002 Laboral del Circuito de Itagüí
RADICADO	05360 3105 002 2024 00181 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 031 de 2024
DECISIÓN	Revoca decisión

Medellín, **quince (15) de agosto dos mil veinticuatro (2024)**

El Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Séptima de Decisión Laboral integrada por los magistrados Maricela Cristina Natera Molina, Jair Samir Corpus Vanegas y como ponente Andrés Mauricio López Rivera, al tenor de lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2212 de 2022 emite pronunciamiento frente al recurso de apelación interpuesto por la parte demanda en relación con la sentencia proferida por el Juzgado 02 Laboral del Circuito de Itagüí dentro del proceso especial de fuero sindical – reinstalación promovido por Mario Alberto Rúa Laspriella contra empresa ALGAMAR S.A. código de radicado único nacional 05360 3105 **002 2024 00181** 01.

I. Antecedentes

Mario Alberto Rúa Laspriella formuló proceso especial de fuero sindical acción de reinstalación contra la empresa ALGAMAR S.A. persiguiendo la reinstalación al mismo cargo que ejercía y con las mismas condiciones que ostentaba antes del 5 de marzo de 2024, lo que resulte probado con base en las facultades extra y ultrapetita, además de las costas del proceso.

En sustento de sus suplicas afirmó que trabaja para la empresa Algamar S.A. desde el 20 de noviembre de 1992. En dicha empresa las relaciones laborales se rigen mediante CCT con la organización sindical Sindicato de Trabajadores de Algamar SINTRAL, de primer grado y con personería jurídica. En la asamblea del 27 de octubre de 2023 fue designado como integrante de la Junta Directiva de SINTRAL en el cargo de fiscal.

Dijo que desde el mes de diciembre de 2022 hasta el 5 de marzo de 2024 se desempeñó como Jefe de Ensamble, en el cual tuvo a cargo 15 personas y con un salario de \$4.963.180.

Añadió que el día 5 de marzo de 2024 la empresa ALGAMAR S.A., decidió realizar modificación en las tareas que constituyen un traslado de funciones y una desmejora en sus condiciones mediante un “otro si al contrato de trabajo” sin obtener permiso previo por parte del Juez del Trabajo. El documento otrosí al contrato de trabajo solo fue suscrito por el empleador, dado que no estuvo de acuerdo con la modificación.

Así mismo, sostuvo que con la variación de las condiciones laborales a partir del 5 de marzo de 2024, viene ejerciendo funciones adicionales, ajenas y desconocidas a las que desempeñaba como jefe

de ensamble, correspondiéndole ahora como jefe de sección estar a cargo de tres áreas de la compañía: alambre, carpintería y huacales en madera y empaque de productos para exportación, sin el conocimiento de dichos procesos, además con 47 personas a cargo, previo a la modificación de las condiciones laborales y a la asignación de nuevas funciones no recibió ninguna capacitación o instrucción sobre los procesos que allí se emplean, lo cual ha conllevado a que se generen reprocesos en virtud de la falta de conocimiento, dichas modificaciones han implicado que el tiempo que le dedica a sus familiares se vea disminuido, en tanto desde el 5 de marzo de 2024, le programan trabajar los sábados, domingos y festivos ,cuando en el cargo anterior no ocurría.

El 3 de mayo de 2024 presentó ante la empresa ALGAMAR S.A., reclamación escrita con el fin de suspender los términos de prescripción de esta acción especial de fuero sindical.

Debidamente enterada de tal actuación ALGAMAR S.A., a través de apoderado judicial, frente a los hechos aceptó el vínculo laboral del actor, la existencia de la organización sindical y la calidad de aforado del reclamante; en cuanto a los otros dijo que no eran ciertos o no les constaban. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló las excepciones de: inexistencia de la obligación, buena fe, prescripción y compensación.

En su defensa sostuvo que, en el plan de reestructuración administrativa interna de la empresa, incluía, entre otras, la fusión de diferentes procesos al interior de la planta de producción. Se tuvo que prescindir de los cargos que realizaban funciones similares dentro de un mismo proceso, todo ello, respetando los límites legales y garantizando los derechos de las personas a las que se les tuvo que

terminar el contrato sin justa causa y mediando el pago de la indemnización legal; adicionalmente, la denominación de los cargos tuvo una modificación, precisamente nominal, en el organigrama.

Fue por ello que, luego de las reuniones pertinentes con el personal para la socialización de este plan, se comunicó a todos, incluido el señor Mario Alberto Rúa, el cambio de la denominación de su cargo pasando de Jefe de Ensamble a Jefe de Sección. Olvidó señalar el demandante en este hecho, que la Jefatura de Sección incluye las funciones de la Jefatura de Ensamble y funciones de supervisión comunes a todas las Jefaturas de producción. Es por ello que es falso que se haya dado modificación en las condiciones de ejecución del contrato de trabajo.

Por su parte el Sindicato de Trabajadores de Algamar – SINTRAL, guardó silencio.

1.1 Decisión de primera instancia

Mediante sentencia del 6 de agosto de 2024, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí resolvió:

PRIMERO: ORDENAR a la sociedad ALGAMAR S.A. a REINSTALAR al Sr. MARIO ALBERTO RUA LASPRILLA al cargo que venía desempeñando en el mes de marzo de 2024 como JEFE DE ENSAMBLES en las calidades que se acreditaba para ese momento, conforme se expuso en las consideraciones de esta decisión.

SEGUNDO: COSTAS a cargo de la parte demandada por haber sido vencida en juicio, según el artículo 365 del C.G.P. Las agencias en derecho a ser incluidas en la liquidación de costas quedarán fijadas en la suma de 1 SMLMV, según el acuerdo PSAA16-10554 de 2016 del C.S. de la J.”

Aseveró la primera instancia que al demandante si se le afectaron sustancialmente las condiciones esenciales del vínculo laboral por cuanto quedó con más carga y responsabilidad, sin que existiera una modificación en su salario, no podía pasarse por alto que la desmejora laboral aplica no solo cuando opera un menor ingreso, sino por un menoscabo por un exceso de trabajo sin la correspondiente contraprestación salarial, la empresa pasó de tener 9 áreas de producción entre ellas la de ensamble, a tener tres áreas en una sola sección a cargo del actor, devengando la misma suma, con el agravante que tenía a su cargo más personal y más funciones. No comparte la tesis de la parte demandada en cuanto afirma que la labor del actor era administrativa y no operativa y que no tuvo modificaciones en su rol, pues a diferencia de ello quedó evidenciado que el responsable de la operación era finalmente el demandante, ya que sus funciones no se limitaban únicamente a dirigir, por el contrario, como lo acredita la certificación emitida por el empleador, tenía que direccionar el equipo e inspeccionar los procesos, garantizando la correcta ejecución de su rol. El nuevo cargo asignado no era homólogo o equivalente al anteriormente desempeñado. Si bien antes lideraba un grupo de 40 personas, no era menos cierto que solo estaba en el proceso de lámina, y en la actualidad las puede tener, pero en 4 procesos diferentes. Los jefes de áreas no cumplen las mismas funciones por encontrarse en secciones diferentes, por lo que la accionada debió tramitar ante el juez laboral autorización para desmejorar las condiciones laborales del actor.

En lo que concierne al horario estimó que en dicho aspecto no se han modificado sustancialmente las condiciones del trabajador, pues si bien aseveró que le ha tocado laborar fines de semana lo que le ha impedido acompañara su hija, se probó que antes y después del cambio del cargo, ha tenido que trabajar algunos fines de semana,

por necesidad del servicio, turnándose entre sí los jefes de sección como actualmente se hace, sin que antes del cambio el demandante hubiese manifestado alguna inconformidad o solicitara que se excluyera de dicho turno para atender sus asuntos personales y familiares, máxime cuando se observaba que no existe una habitualidad en su programación por la rotación de jefes asignados para cubrir los turnos los fines de semana.

1.2 Del recurso de apelación

Fue formulado por el apoderado judicial de Algamar S.A. persiguiendo la revocatoria de la decisión de primera instancia, para lo cual manifestó que no es cierto que haya existido una modificación sustancial en las condiciones laborales del demandante. La única situación de hecho de las que define el artículo 405 es la desmejora en las condiciones de trabajo, en este proceso las premisas no operan y se deben analizar las funciones detalladas de cada cargo que ha tenido. En los últimos 20 años tuvo tres jefaturas a su cargo o más.

Precisó que no está de acuerdo con que las modificaciones hubiesen sido sustanciales, pues ha tenido y tiene las funciones propias de todos los jefes que son la de coordinación de la producción, dirección de la producción, es el encargado de dirigir la producción de las áreas a su cargo, siendo este eminentemente de dirección, manejo y confianza, lo que implica que es administrativo dentro de la planta de producción como lo sostuvo el señor Jaime Rico, director de producción de la compañía, en su testimonio.

El demandante tiene un cargo que no se puede equiparar con los operarios de la planta de producción, no es al él a quien le toca realizar las funciones de los productos terminados, lo que le

corresponde es programar la producción y para eso tiene a cargo un equipo de persona dentro de los cuales se encuentra los supervisores quienes son los que median entre la parte operativa y él.

Señaló que conforme a la sentencia T 528 de 2017, la cantidad de trabajo hace parte del ius variandi. Al actor no se le está haciendo ninguna persecución sindical, ni vulnerado su derecho, ni obstaculizando su ejercicio del derecho de asociación sindical. La justificación de la reorganización administrativa que se hizo en la empresa fue necesidad, dado que la compañía ha atravesado una situación económica bastante precaria, de lo contrario se debía ser liquidada.

Sostuvo que la variación en la cantidad de trabajo de un servidor aforado no debe entenderse como si se le estuviera vulnerando su dignidad o afectando gravemente sus condiciones, que incluso con el testimonio del señor León Gómez - presidente de la organización sindical -, quedó claro que se tuvo igual consideración que con Mario Alberto Rúa y los demás trabajadores de la compañía, al punto que la organización sindical no hizo ninguna manifestación. El demandante tiene todas las garantías sindicales como los demás miembros de la organización, lo que se dio fue un ejercicio de la facultad del empleador para modificar ciertas condiciones de la labor, sin menoscabo de los derechos mínimos.

En orden a decidir, bastan las siguientes,

2. Consideraciones

En el caso de autos no se discuten los aspectos relacionados con que:
i) el señor Mario Alberto Rúa Laspriella labora para la sociedad Algamar S.A. desde el 20 de noviembre de 1992, que, ii) en Algamar

S.A. existe un sindicato de trabajadores SINTRAL, iii) el actor fue elegido para ser parte de la junta directiva de la organización sindical en el cargo de Fiscal, iv) que goza de fuero sindical, v) laboró como jefe de ensamble hasta el 4 de marzo de 2024 y que a partir del 5 de marzo del mismo año Algamar S.A cambió la denominación del cargo por jefe de sección, teniendo a cargo el área de alambre, carpintería y enguacalado.

Problema jurídico

Gira en torno a establecer si la empresa accionada Algamar S.A., desmejoró las condiciones laborales del señor Mario Alberto Rúa Laspriella sin permiso de juez laboral que conlleve a la reinstalación de este al cargo que ocupaba.

En ese orden, la sala abordará el planteamiento del problema bajo las siguientes premisas: i) Fuero sindical- marco normativo y jurisprudencial, ii) las acciones derivadas del fuero, iii) ius variandi y el caso concreto

i). Del fuero sindical

Los artículos 38 y 39 de la C.N establecen el derecho fundamental a la libre asociación y el derecho a constituir sindicatos y a que sus representantes gocen de fuero sindical al igual que otras garantías.

Es así como el artículo 39 de la C.N señala:

ARTICULO 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

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

Por su parte, el artículo 405 del CST, en relación al fuero sindical prevé:

“Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”

A su vez, el artículo 406 del CST establece que trabajadores están amparados por fuero sindical a saber:

: “Trabajadores amparados por el fuero sindical. 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;

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.”

Sobre la noción del fuero sindical la Corte Constitucional entre otras en sentencia T-220 de 2012, señaló:

4.1. El artículo 39 de la Constitución Política consagra la garantía fundamental del fuero sindical como expresión de la libertad de asociación establecida en el artículo 38 superior, de la cual están investidos los representantes de los sindicatos para el cumplimiento de su gestión^[15]. Este derecho también ha sido reconocido por el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, y por los Convenios 87 y 98 de la OIT.

4.2. Asimismo, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo define el fuero sindical como “la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus

condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”. De este modo, el derecho al fuero sindical, para quienes se encuentran cobijados por esta garantía en los términos del artículo 406 del C.S.T., supone una serie de obligaciones correlativas para el empleador el cual deberá abstenerse de despedir, o desmejorar de cualquier manera la situación del trabajador, a menos de que medie una justa causa previamente autorizada por el juez laboral. Tal y como lo ha expresado la Corte en varias oportunidades, estas disposiciones obedecen a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, acorde con las cuales los países miembros de la misma, se comprometen a adoptar medidas específicas de protección, contra todo acto que pretenda perjudicar a los representantes sindicales, en razón de su gestión sindical, incluido el despido^[16]. Lo anterior no significa, como lo ha manifestado la Corte en otras ocasiones^[17], que no sea posible despedir al empleado, sino que en el evento en el que el patrono despida al trabajador deberá demostrar la existencia de una justa causa para hacerlo, y el juez deberá constatar la existencia o inexistencia de la misma con el fin de autorizar el despido.

4.3. *La jurisprudencia de la Corte ha analizado en numerosas sentencias el alcance de la garantía foral. En este contexto, la sentencia C-381 de 2000 señaló lo siguiente,*

“La Carta de 1991 confiere una especial jerarquía a esta figura, que ya no es una institución puramente legal, puesto que se ha convertido en un mecanismo de rango constitucional para proteger la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores. No es pues una casualidad que la misma disposición constitucional que reconoce el derecho de sindicalización, a saber el artículo 39, prevea también el fuero para los representantes sindicales, a fin de que éstos puedan cumplir sus gestiones. En efecto, sólo si los líderes de esas asociaciones gozan de protecciones especiales a su estabilidad laboral, podrán realizar libremente sus tareas en beneficio de los trabajadores, sin temor a represalias patronales. Por ello, esta Corte ha resaltado, en numerosas ocasiones, que la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleador pueda perturbar indebidamente la acción legítima que la Carta reconoce a los sindicatos^[18].”

En una reciente sentencia de tutela, se resaltó la relación entre el fuero sindical y la libertad de asociación, y se señalaron las finalidades de esta garantía que mediante la protección de las directivas, logra el amparo del grupo organizado

“La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual

fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados^[19]. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado^[20], mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva.^[21] (negritas intencionales)

En sentencia T- 303 de 2018, esa misma corporación frente al tema también expuso:

“La Corte ha señalado que el fuero sindical no está destinado únicamente a la protección individual del trabajador sino que tiene por objeto proteger el derecho de asociación en su conjunto, es decir, amparar la libertad de acción de los sindicatos^[86]. En palabras de esta Corte, “el fuero sindical no surgió históricamente, ni se encuentra establecido por la ley para la protección individual y aislada de un trabajador, sino que se trata de un mecanismo, ahora con rango constitucional para amparar el derecho de asociación, que no es, así entendido, de interés particular sino colectivo”

ii). acciones que se derivan del fuero sindical

Los artículos 113 y 118 del CPTSS consagran las acciones que pueden instaurar tanto los empleadores como los trabajadores, relacionadas con la protección del fuero sindical.

“ARTÍCULO 113: “DEMANDA DEL EMPLEADOR. La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada. Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical.”

ARTICULO 118. DEMANDA DEL TRABAJADOR. La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 113 y siguientes. Con la certificación de inscripción en

el registro sindical o la comunicación al empleador de la elección, se presume la existencia del fuero del demandante.”

De las normas en comento se advierte la existencia de dos acciones para garantizar a los trabajadores el fuero sindical: 1) la de levantamiento del fuero sindical a cargo del empleador y 2) la acción de reintegro, reinstalación o restitución a cargo del trabajador cuando considere que el empleador actuó sin permiso judicial.

iii) Principio del ius variandi

De acuerdo a lo establecido en el literal b) del artículo 23 del C.S.T., el trabajador está subordinado al empleador y este último está facultado para exigirle “el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país;” (subrayas intencionales)

Sobre la facultad del empleador para impartirle órdenes al trabajador en relación con la ejecución del contrato pactado, entre ellas, la de trasladarlo de sede, aumentarle la cantidad de trabajo, de acuerdo a la jurisprudencia, es relativa, porque si bien puede hacerlo, encuentra su límite en las condiciones mismas de la actividad, los derechos mínimos del trabajador y sus garantías constitucionales, que no se desmejoren sus condiciones laborales y que se cuenten con razones o circunstancias válidas y objetivas para ello.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL21655-2017, enfatizó:

“[el] ius variandi locativo que esta Corporación con asiduidad ha reconocido como una facultad del empleador que deviene de la ley laboral. Desde luego, esta potestad empresarial no es omnímoda ni absoluta, y encuentra su límite en las condiciones mismas del trabajo y los derechos mínimos del trabajador y sus garantías constitucionales [...]. La Sala sobre el particular, ha aclarado que el ius variandi es la facultad del empleador para realizar los cambios necesarios en cuanto al sitio de trabajo, la cantidad, calidad de la producción y su organización; al tiempo que no es una atribución arbitraria e ilimitada del empleador en relación con el trabajador y está limitada a realizar las modificaciones necesarias para mejorar las condiciones laborales, pero no puede afectar la dignidad ni los derechos del trabajador (CSJ SL16964-2017). Esta potestad, entonces, es legítima en la medida en que resulta necesaria para que el empresario pueda organizar y dirigir el recurso humano en aras de optimizar el resultado de la empresa (CSJ SL4427- 2014, SL12593-2017).

Por su parte la Corte Constitucional en sentencia T- 682 de 2014, sobre los límites del ius variandi precisó:

“...hasta aquí se puede concluir que esta Corporación ha establecido que la facultad legal de la cual dispone el empresario para modificar las condiciones laborales de sus trabajadores, está supeditada a: (i) las circunstancias que afectan al trabajador; (ii) la situación familiar; (iii) su estado de salud y la de sus allegados; (iv) el lugar y el tiempo de trabajo; (v) las condiciones salariales; (vi) el comportamiento que se ha venido observando respecto del trabajador y el rendimiento demostrado.

Bajo ese hilo argumentativo, en lo atinente al ejercicio del “ius variandi”, en cada caso particular, el empleador tiene la carga de observar el conjunto de estos condicionamientos, y en especial, de los derechos fundamentales del trabajador, a efectos de tomar una decisión que los consulte de forma adecuada y coherente, teniendo siempre presente que dicha potestad no lo reviste “de atribuciones omnímodas que toman al trabajador como simple pieza integrante de la totalidad sino como ser humano libre, responsable y digno en quien debe cristalizarse la administración de justicia distributiva a cargo del patrono”¹⁴⁷.

Cabe señalar que estas consideraciones sobre el “ius variandi” pueden ser aplicadas, tanto en casos en los cuales la administración pública o un privado deciden trasladar a un funcionario o trabajador a otro lugar; o en caso contrario, cuando es éste último (el trabajador) quien habiendo solicitado una transferencia, le ha sido negada.

De otra parte, se resalta que a pesar de la existencia de esta facultad del ejercicio el “ius variandi” en cabeza ya sea de la administración pública o de un empleador privado, es de advertir que debe ejercerse. (i) dentro de los límites de la razonabilidad y (ii) las necesidades del servicio. En estos términos, su aplicación ha de consultar los derechos fundamentales del trabajador, su apego profesional y familiar, los derechos de terceros que eventualmente podrían verse afectados y todos aquellos factores relevantes para evitar la toma de una decisión arbitraria.”

Caso concreto

Según certificación expedida por la accionada, de fecha 2 de mayo de 2024, el señor Mario Alberto Rúa, en el cargo de jefe de ensamble tenía las siguientes funciones y salario:

Cargo: jefe de ensamble fechas dic/2022-marzo /2024
Ultima salario devengado 2024: \$ 4.963.180
Personal a cargo promedio: 15
Funciones:

- Organizar y controlar la programación de producción, asignada para el área de ensamble.
- Inspeccionar los procesos del personal a cargo.
- Direccionar al equipo de trabajo.
- Asistir a reuniones de prioridad.
- Velar por el control de consumos en el área.
- Realizar solicitudes de necesidades y capacitaciones.
- Inspecciona el producto no conforme y reevalúa su reproceso, para otro proyecto.
- Cuando amerite realiza descargos al personal a cargo.

- Velar porque las personas a su cargo cumplan los requerimientos del sistema integrado de gestión.
- Solicitar mantenimientos correctivos.

Y frente al cargo de jefe de Sección certificó:

Cargo: jefe de sección fechas marzo /2024- hasta la actualidad.
Ultima salario devengado 2024: \$ 4.963.180
Personal a cargo promedio: 47
Funciones:

- Organizar y controlar la programación de producción, calcular las materias primas requeridas para llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos de producción asignados y verificar el material que ingresa a la sección.
- Hacer reporte diario, semanal y mensual de los programas de órdenes de fabricación establecidos por el jefe de planta.
- Velar por el control de consumos del área y suministrar Información solicitada sobre cargas en la planta, costos, pedidos que se les entregan en físico, estado de las máquinas, programación de mantenimientos, las personas y el espacio a su cargo.
- Revisar y evaluar semanalmente el reporte de anomalías con costos, (mano de obra – consumo de materia prima)
- Interpretar los planos que serán desarrollados dentro del proceso productivo.
- Realizar control de calidad, auto inspección del equipo y acciones de mejoramiento continuo.
- Segregar el producto no conforme y procede con su disposición final.
- Delegar actividades al personal del área y evalúa su desempeño.
- Asistir a las reuniones y comités a los que pertenece con la periodicidad programada, cumpliendo con los compromisos pactados.
- Direccional al equipo de trabajo e inspeccionar los procesos del mismo, garantizando la correcta ejecución de la labor.

En tal documento también se estableció que el cambio de funciones a partir del 5 de marzo de 2024, obedeció a la crisis económica por la cual atravesaba la empresa.

4.2. Cuál fue la determinación para que el día 5 de marzo me cambiaran de funciones y cargo en la empresa ALGAMAR S.A.:

Respuesta: La crisis económica por la que está atravesando Algamar S.A. ha llevado a la necesidad de tomar diferentes medidas para volver eficiente y viable la continuidad de la Empresa y para proteger el empleo de todos los trabajadores. En vista de ello, se ha hecho una reingeniería de la planta de producción, encontrando sinergias entre diferentes áreas y secciones, razón por la cual, se eliminaron roles repetidos y se normalizó la cantidad de trabajadores en cada sección.

Al absolver el interrogatorio de parte, la representante legal de la demandada Algamar S.A., - **Adriana María Castrillón Bolívar**, refirió que la empresa está organizada por áreas y secciones. El señor Mario Rúa inicialmente había estado en la sección de ensamble, no sabe el dato con precisión. A finales de febrero, iniciando marzo, tuvieron un plan de eficiencia, hubo unos cambios en todas las áreas, porque Algamar está pasando por un momento crítico a nivel financiero, no tiene flujo de caja, hicieron más liviana la carga laboral, en producción salieron de 28 personas en marzo, ahí se dio que el señor Mario Rúa pasara a otra sección y hubo

procesos que se unificaron, ante eran siete secciones y se unificaron, no sabría decir cuántos quedaron; que el señor Mario Rúa pasó a un proceso unificado, en alambre y ensamble.

Frente a la pregunta que se le formulara si las funciones que ejercía en el actor en el área de alambre y ensamble eran similares a las que desempeñaba en el anterior cargo contestó: **“son similares porque a él simplemente se le cambio de sección, pero él siguió en el mismo rol, él era jefe y en este momento sigue siendo jefe y como jefe tiene las mismas funciones que tiene los demás jefes de las otras áreas”**.

Al indagársele si en alambre el proceso era similar que en ensamble refirió, *“no sabría responder esa pregunta porque no conoce las diferentes secciones, que el jefe de producción es quien conoce cada una de las áreas”*.

También señaló que cuando el señor Mario era jefe de ensamble le correspondía estar a cargo de 15 trabajadores, a partir de las modificaciones de las funciones, en marzo de 2024 como jefe de sección, le corresponde estar a cargo de 47 personas.

Antes de la modificación existía un jefe por cada área, pero como bien lo explicó, buscando ese plan de eficiencia, porque en la compañía estaba pasando por un momento difícil, se modificaron las áreas, unos jefes tenían a cargo cuarenta, cuarenta y algo de personas, y el señor Mario solo tenía 15, y vieron la oportunidad de unificarlos. Agregó que el señor Mario Rúa un año atrás manejaba un área donde tenía 40 personas a cargo, cuando lo pasaron de 40 a 15 no dijo nada.

Al interrogante respecto a que indicara si al actor se le hicieron capacitaciones, socializaciones para las funciones que se iban a desempeñar en la nueva área, respondió: **“la verdad yo no tengo conocimiento”**.

El demandante, Mario Alberto Rúa Laspriella, al absolver interrogatorio, precisó que durante el tiempo que lleva en la empresa ha tenido 4 cargos de jefaturas, con funciones similares, aunque procesos diferentes. Las ocupaciones comunes es estar pendiente de las órdenes de fabricación, programar las ordenes de fabricación de acuerdo a las fechas establecidas para cumplir con las fechas prometida a los clientes, solicitar y capacitar al recurso humano, velar por el bienestar del recurso humano, presentar a su jefe inmediato anomalías del área, ya sea por equipos o recurso humano, pasar informe de cumplimiento o no y de inconvenientes frente a los compromisos de las órdenes de fabricación. Actualmente está cumpliendo esas funciones comunes y las anexas a la sección diferente. Desconoce las razones que llevaron a la compañía a la reorganización. Que, en el tiempo de vinculación, como se trabaja bajo pedido tiene conocimiento que no es lineal, hay unos ciclos de demanda y en otros que bajaba un poco la producción, que siempre ha sido bajo ese esquema que ha funcionado la compañía.

Sobre el promedio de personas que ha tenido a su cargo en las diferentes jefaturas que ocupado dijo: Como jefe de la sección de lámina en altos picos de demanda llegó a tener entre 42 y 44 aproximadamente; en ensamble cuando llegaba a altos picos de demanda de 15 a 18 máximo: y ahora que está en alambre, una de las áreas que más personal ha tenido en la compañía, llegando a tener entre 120 y 150 personas, actualmente cuenta con 38, porque están con una demanda bajita, pero no quiere decir que sea constante. En los cambios de jefe la compañía en ningún momento le ha disminuido el salario, ni lo ha traslado de sede, pero de área internamente sí, no ha afectado su dignidad como tal pero si ha cambiado la carga laboral, su seguridad no se ha visto afecta, ni su moralidad.

Testimonios:

Diego Restrepo (demandante): Puntualizó que trabaja hace 24 años en Algamar, siendo su cargo actual el de programador CNC, conoce el actor hace 22 años, fue su jefe en la sección de lámina, el cargo actual del señor Mario es el de Jefe de carpintería sección alambre, del cual él no hace parte, que dicho cargo lo desempeña desde marzo del presente año, agregó que el cambio de sección se dio por una reforma que hizo la empresa, la cual cobijó toda la parte operativa, todas las áreas.

Que las funciones actuales del actor en la nueva área carpintería sección alambre es dirigir al personal de ambas secciones, darle la producción al personal que corresponde a él, supervisar, dirigir y asignar tareas. Que tiene a cargo entre 40 y 45 personas, antes de marzo de 2024, el demandante desempeñaba el cargo de jefe de ensamble, en el cual duró aproximadamente año y medio. Las funciones como jefe igual como hacen en alambre y carpintería era dirigir, repartir las ordenes de producción y ensamblar muebles para la producción de exportación, en esta sección tenía a cargo de 12 a 15 personas.

Sostuvo que cuando el actor cambió de jefe de ensamble a carpintería cambiaron algunas funciones específicas, porque son secciones de diferentes calibres, en alambre y carpintería, la variación es que son materia prima diferentes, que cree que él no tenía conocimiento en ese tema. Los procesos adicionales era manejar el alambre y nunca había trabajado en eso, y carpintería tampoco en la madera no tiene como conocimiento, que ello lo sabe porque en los tiempos que lo conoció y era su jefe fue en la sección de lámina y eran productos diferentes; cuando el demandante era jefe de ensamble esporádicamente se programaba para laborar los fines de semana y

ahora en la nueva área también de manera esporádica, pero ahora si le asignan turnos los fines de semana con más frecuencia.

Refirió que no está enterado que hubiesen capacitado al actor para asumir las nuevas funciones, **“no tuvo capacitación tengo entendido”**. no sabe si ha presentado dificultades en la nueva área. Antes de los cambios la empresa contaba con 9 áreas de producción- secciones, a partir de marzo de este año unificaron las secciones. Las 9 secciones eran lámina, cerrajería, carpintería, alambre, ensamble, pintura y producto terminado. Se unificaron las secciones de alambre y carpintería, los guacales los fabricaban antes ensamble – almacén producto terminado y en el nuevo proceso se lo dieron a Mario, como área encargada de producir guacales para exportación.

Manifestó igualmente que los procesos de supervisión de lámina y ensamble, son diferentes al de supervisión de alambre y carpintería porque lámina era una sola sección, ensamble también, ya en el último caso son prácticamente 3 procesos juntos, alambre, carpintería y la adición de hacer los guacales para exportación.

No sabe si existe alguna dificultad con el empaque de producto en guacales de exportación. Conoce tanto detalle de la relación del señor Mario con Algamar porque toda la vida ha trabajado con él, fue su jefe en la sección de lámina, ya no lo es.

Que a Mario no le toca realizar directamente la labores sino asignarlas, pero como tiene poco conocimiento **“le da más dificultad creo”**, los guacales de exportación son de madera- carpintería. El demandante es miembro del sindicato y goza de fuero sindical. El testigo el no tuvo modificación en sus funciones, conoció de otros miembros del sindicato a quienes se las han modificado, pero no si

han manifestado inconformidad o han demandado a la compañía por ese tema.

León Gómez: (presidente del sindicato - demandante).

Indicó que trabaja en Algamar desde hace aproximadamente 32 años, actualmente es jefe de la sección de acabados, tiene que ver con el terminado de los productos que se generan en la compañía, últimamente también tiene a cargo la parte de empaque, el área de pintura y el área de cromados, todo ello forma la parte de acabados y la parte de ensamble, en abril de este año fue que inició con esas áreas, pues anteriormente solamente estaba en la parte de acabados que era la parte de pintura y cromo.

Dijo que conoce al actor más de 30 años, por ser compañero de trabajo. En sus inicios aquel comenzó en la sección de alambres en la compañía, lo conoce como compañero, no habían trabajado directamente en la misma sección, que actualmente se desempeña como jefe de la sección de alambre y carpintería y está encargado también del proceso de enguacalado para las exportaciones, funciones que está ejecutando más o menos desde abril, cuando surgió una reestructuración en la empresa.

Sobre la reestructuración sostuvo que más o menos en marzo o abril los llamaron a una reunión por la mañana, el Director de Operaciones les informó que a partir de la fecha se iban a dar unos cambios en la compañía, se unirían varias secciones, reducirían jefaturas y distribuirían el resto en los jefes que quedaban. Mario antes de abril era jefe de la sección de ensamble, tenía a cargo más o menos de 12 a 15 personas. Anteriormente lo conoció como jefe de la sección de lámina, en la que duró aproximadamente 18 años, y en ensamble, un año más o menos. En la sección de lámina el actor tenía a cargo, en

los picos más altos, entre 30 y 40 personas, en lámina era un único proceso.

Agregó que el actor en la nueva área tiene a cargo entre 30 y 40 personas más o menos, se unificaron procesos diferentes, porque la sección de alambre compete con todo lo que es transformación de ese material como tal y ciertas piezas que involucran lámina y tubería, y carpintería tiene que ver con la parte de madera, muebles, pintura, y todo lo que tiene que ver con madera y el otro proceso es el enguacalado que es, *“nosotros tenemos productos que se exportan hacia otros países, esos productos hay que darles un embalaje especial entonces a él ya le pasan una lista en el cual cómo deben ir enguacalado y él ya tiene que estar pendiente que vaya con ciertas indicaciones que dan desde el área de despacho para que enguacalen correctamente esa mercancía”*

Esbozó que al demandante solo lo conoció laborando en lámina y ensamble, desconoce si recibió capacitación para la nueva área, no sabe si el señor Mario a raíz del cambio ha recibido un aumento o modificación en su salario, así como tampoco si ha tenido alguna dificultad en los procesos nuevos, pero no tenía conocimiento en embalaje o enguacalado de los productos, no sabe si le dieron capacitación sobre la forma en que se debía realizar el embalaje de los productos.

Agregó que han tenido como dos inconvenientes en embalajes de productos, por no tener el conocimiento de esa área, y del correcto embalaje, que ello lo sabe porque tiene un área adyacente a la sección del demandante, que anteriormente toda esta parte lo hacía almacén producto terminado, como sacaron esa parte todavía no están bien claros esos procesos.

Refirió que el director de Operaciones cuando ocurrieron estos reprocesos llamó a todos los jefes porque habían cometido ese error, se explicaron todos los inconvenientes, que no era porque se hiciera adrede sino porque no se tenía el conocimiento previo a la ocurrencia, en esa reunión estuvo el señor Mario, no sabe si eso trajo consecuencias disciplinarias para él; los problemas descritos se dieron entre mayo y junio más o menos.

Desconoce si al señor Mario lo capacitaron desde el área de exportación. En la empresa previo a adoptar las nuevas medidas el gerente anterior hizo reuniones con el sindicato y con los jefes, en las cuales expuso que se iba a dar la reestructuración, pero no tenían conocimiento de que tipo. La empleadora hizo una modificación al contrato con un “otro sí”, en el cual decía básicamente que el alcance como jefe iba a ser más integral, pero no especificaba puntos concretos, sino que lo dejaba abierto.

Jaime Alberto Rico Restrepo (demandada). Sostuvo que trabaja en Algamar desde el 25 de septiembre de 2023, ocupando el cargo de Director de Operaciones, conoce al señor Mario Alberto Rúa pues es el jefe inmediato de este. Para el año 2023 el señor Mario Alberto era el jefe de ensamble, siendo sus funciones las de coordinar la producción del área, ello involucra administrar el personal, programar los turnos, velar para que el programa de producción se cumpla, asegurar que la calidad se cumpla, cumplir las fechas de entrega desde todo punto de vista- cantidad, calidad y oportunidad, que en ese momento solo tenía el área de ensamble.

Arguyó que ensamble es el área donde llega la mercancía formada y pintada, en esa área se acoplan las diferentes piezas para conformar el mueble final. Que el demandante estuvo en esa área hasta que

hicieron la reestructuración del área de producción, que se dio este año. A partir de la reestructuración el actor está desempeñando el mismo cargo y está ahora atendiendo un área de producción equivalente, las funciones realmente son las mismas, está liderando el área de carpintería, alambre y les está ayudando con el proceso de elaboración de los guacales para la exportación; las funciones como tal son las mismas, liderar el equipo de producción de los operarios, velar, cumplir el programa de producción, asegurar que la calidad sea buena y la oportunidad de entrega de acuerdo con el programa de producción.

Continuó manifestando que el área de ensamble era muy pequeña, el demandante tenía a cargo de 12 a 15 personas. Cuando llegaron a la compañía encontraron una estructura muy pesada, 6 jefes con 6 digitadores y unos 8 supervisores, siendo esto una carga demasiado pesada para la compañía que afrontaba una crisis muy severa en ese momento y balancearon la distribución del personal a cargo entre los compañeros del señor Mario y Mario mismo, porque algunos tenían a cargo 45 personas, entonces lo que hicieron fue ajustar la estructura para hacerla más eficiente y sacarla adelante.

Esgrimió también que en el nuevo proceso el actor tiene a cargo la sección de alambre, normalmente son 35 personas; la sección de carpintería que son entre 12 y 15 personas; y la sección de ensamble de guacales normalmente son entre 3 y 5 personas; que ello no llevó a que el actor tuviera una responsabilidad adicional porque es la misma que tenía antes. El actor tiene más procesos de producción porque tiene lámina y carpintería, pero las funciones son las mismas y dentro de esos procesos hay un personal técnico que labora en esas secciones, que conocen la parte técnica de esos procesos y son el apoyo para que el señor Mario ejecute la buena labor, **“la labor de Mario no es operativa, la labor de Mario es administrativa”**.

Que para poder hacer el plan de reorganización consideraron la historia de las personas en la compañía, que incluso Mario Rúa trabajó por el orden de 20 años en la sección de lámina, teniendo a cargo entre 38 y 45 personas, y posteriormente pasó a la sección de ensamble por espacio de un año o año y medio con 12 o 15 personas a cargo, y en ese momento no hubo ninguna reclamación. En forma directa el actor nunca estuvo en el área de carpintería y alambre, **que el actor no recibió capacitación porque está ejecutando las mismas funciones que hacía antes.**

Narró que socializaron la forma en que se iba a reestructurar la empresa, le contaron al sindicato incluyendo a Mario, que la compañía necesitaba hacer ese ajuste en la estructura organizacional buscando su salvación. Que a Mario se le explicó al día siguiente en que se dio la reestructuración el por qué fue seleccionado para esa nueva área. El sindicato no manifestó ninguna inquietud y entendieron que la empresa requería de eso para salvarla, que con la reestructuración al actor no se le modificó el salario, no hubo ni disminución ni aumento.

Sostuvo que las funciones que realizan los jefes, incluidos el actor, son de manejo y confianza, todas las jefaturas tienen funciones similares o equivalentes porque son 3 jefes que administran un grupo de personas y lideran la administración de ese personal para cumplir los programas de producción, y son los mismos oficios que tenían antes, porque el puesto es jefe de producción; al demandante no se le ha cambiado las condiciones personales, ni laborales dentro de la compañía, tenía y tiene oficina; tenía a cargo personal y hoy sigue teniendo, no lo han puesto a que haga o fabrique parrillas en el área de alambre, a que elabore guacales, sino a que dirija el área que tiene asignada y al personal a ella adscrito.

Continuó diciendo que al momento de elaborar el programa de responsable de fines de semana no se indagaron ni consultaron situaciones particulares y familiares, lo que se hizo fue divulgar, mostrar al equipo de trabajo, incluyendo a Mario Rúa, el ejercicio que querían implementar y recibieron sugerencias de todo el equipo para hacer ajustes y llegar al programa que hicieron, que incluso el mismo actor les hizo la sugerencia que no le colocaran un horario específico los sábados en la mañana, que lo dejaran abierto, se acató su sugerencia y quedó el documento como él lo sugirió.

No solicitaron permiso de ninguna autoridad para la implementación del programa porque en ningún momento cambiaron las condiciones de trabajo, el tipo de contrato, ni disminuyeron el salario, ni tampoco cambiaron la ubicación del puesto trabajo, no desmeritaron el trabajo del demandante; y el fuero sindical fue considerado en la reorganización administrativa de la empresa. No levantaron ningún tipo acta de las reuniones que sostuvieron previo a la modificación de las funciones, la compañía hizo otro si para formalizar y el actor se abstuvo de firmar.

Así mismo dijo que de marzo a abril hubo reproceso en la empresa porque hicieron mal algunas labores y ello se dio en todas las secciones, ocurrió en embalaje, al igual que en la sección de ensamble y llegaron mal al cliente, al igual que en la sección de pintura piezas defectuosas entregadas al cliente. Que es natural que en una planta de producción se den reprocesos.

Ana María Ciro Palacios (demandada): Indicó que se desempeña como directora de Gestión Humana en Algamar. Para el año 2023 el señor Mario Alberto estaba como jefe en la sección ensamble, no sabe la particularidad de cada sección, pero las funciones generales era

estar pendiente de la programación de la producción, de direccionar al personal, estar pendiente de la materia prima y el uso de la misma al interior de la sección. El personal a cargo de esa sección estaba alrededor de 15 personas, el actor estuvo como jefe de sección de ensamble hasta febrero o marzo de este año. Desde el mes de octubre del año pasado, debido a la situación financiera de la compañía, debieron diseñar un plan de eficiencia organizacional.

Agregó que en febrero de 2024 retiraron a algunas personas de la empresa que consideraban tenía una capacidad ociosa, el propósito fue salvaguardar el empleo de los demás servidores, asignándose a tres personas específicas como jefes de sección, considerando que era un rol que podían desempeñar, por ello entre febrero y marzo se les hizo la notificación, y a partir de ese momento comenzó el diseño de la nueva estructura. El actor no tuvo cambio en el rol pues seguía siendo jefe de sección, antes eran seis y se dejaron tres, con las mismas responsabilidades. La sección de alambre y carpintería le corresponde los guacales porque están hechos de madera. En el rediseño se buscó que los jefes tuvieran de 40 a 50 personas a cargo, el actor pasó de 15 a 45 -50 personas, pero históricamente había llegado a manejar un volumen similar. No hay diferencia entre ser jefe de lámina a jefe de madera, no se tuvo en consideración si conocía antes de carpintería o de alambre para poderlo asignar a la sección, porque ello no era una información relevante para el rol que estaba sumiendo; no se le desmejoró su salario, ni se modificaron las condiciones, y no se consultaron situaciones particulares o familiares del actor, pues no se estaban modificando las condiciones laborales, el nombre del cargo no llevaba a eso.

El **análisis conjunto** del material probatorio a la luz de la sana crítica, y de las orientaciones contenidas en el artículo 61 del C. P. T. y de la

S.S. lleva a concluir que el actor hasta el 4 de marzo de 2024, cuando ejercía como jefe de ensamble, solo tenía a cargo esa área, y a partir del 5 de marzo pasó a jefe de sección **de tres áreas** – alambre, carpintería y enguacalado, asumiendo un grado superior de responsabilidad, al pasar de manejar entre 12 y 15 personas a 30 a 47, con nuevos retos laborales, pues en ninguna de esas áreas se había desempeñado antes.

Sin embargo, a juicio de esta Sala, el cambio de la denominación del nombre de Jefe de sección correspondió a la optimización del recurso humano, dada la situación económica de la empresa, eventos en el que el empleador se encuentra legitimado para modificar el rol del trabajador, y en este caso en particular, al examinar las funciones certificadas por la accionada, no se avizora que las nuevas condiciones comporten un cambio esencial, pues las tareas en ambos son comunes: manejo del personal, programación de la producción, el manejo de la materia prima etc..

Tampoco se probó que su designación en el nuevo cargo- Jefe de Sección, implicara un trato discriminatorio, ni mucho menos desmejora en sus condiciones prestacionales, ni de dignidad humana como lo confesó el mismo actor en el interrogatorio de parte, agréguese además que el ejercicio de ese ius variandi estuvo fincado en razones objetivas como la situación financiera de la empresa, y no en un entorpecimiento u obstaculización de su derecho de asociación en su condición de miembro del sindicato, por lo que no es dable afirmar conducta antisindical que dé lugar a la reinstalación peticionada.

En consecuencia, se revocará la decisión de primer grado y en su lugar se absolverá a Algamar S.A. de todas las pretensiones de la demanda.

Sin costas en esta instancia.

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

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral de Itagüí dentro del proceso especial de fuero sindical promovido por Mario Alberto Rúa Laspriella contra la empresa ALGAMAR S.A y en su lugar ABSOLVER a la demanda de las pretensiones de la demanda.

SEGUNDO. Sin costas en esta instancia

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

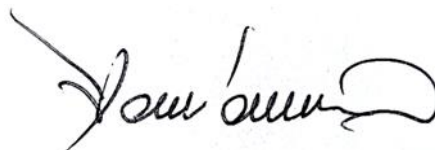
LOS MAGISTRADOS



ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA



MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA



JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS