



*República de Colombia  
Rama Judicial del Poder Público  
Secretaría Sala Civil  
Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá*

---

*Av. calle 24 N° 53-28 Torre C - Oficina 305*

## **AVISA**

Que mediante providencia calendada VEINTINUEVE (29) de MARZO de DOS MIL VEINTIDÓS (2022), el Magistrado (a) JUAN PABLO SUÁREZ OROZCO, **ADMITIÓ** la acción de tutela radicada con el No. [110012203000202200636 00](#) formulada por **ZONA FRANCA PIR S.A.S.** contra **JUZGADO 41 CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ Y OTROS**, por lo tanto, se pone en conocimiento la existencia de la mencionada providencia a:

**OSCAR IVÁN FERIA ARGUETA**

**DAGOBERTO DELGADO AGUDELO**

**MARLON DAVID MURILLO MEDINA**

**JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN**

y

**TODAS AQUELLAS PERSONAS, NATURALES O JURÍDICAS,  
INTERVINIENTES EN CALIDAD DE PARTES PROCESALES O A CUALQUIER  
OTRO TÍTULO DENTRO DEL PROCESO No.  
11001400305220220003800**

Para que en el término de un (01) día, ejerzan su derecho de contradicción y defensa. Se fija el presente aviso en la Página de la Rama Judicial / Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá – Sala Civil.

**SE FIJA: 30 DE MARZO DE 2022 A LAS 08:00 A.M.**

**SE DESFIJA: 30 DE MARZO DE 2022 A LAS 05:00 P.M.**

**INGRID LILIANA CASTELLANOS PUENTES**

**ESCRIBIENTE**

**AL CONTESTAR, FAVOR REMITIR RESPUESTA ÚNICA Y  
EXCLUSIVAMENTE AL CORREO  
NTSSCTSHTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO ; CITAR  
NÚMERO Y REFERENCIA DEL PROCESO.  
LAS RESPUESTAS O REQUERIMIENTOS REMITIDOS A ESTE  
CORREO NO SERAN TENIDOS COMO RADICADOS**

República de Colombia  
Rama Judicial



TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ, D.C.  
SALA CIVIL

00 2022 00636 00

Bogotá, D.C., veintinueve (29) de marzo de dos mil veintidós (2022).

**ADMITIR** la presente acción de tutela que formuló **ZONA FRANCA PIR S.A.S.** contra el **JUZGADO CUARENTA Y UNO CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ.**

De conformidad con los hechos de la tutela, **VINCÚLESE** al **JUZGADO CINCUENTA Y DOS CIVIL MUNICIPAL**, junto con los señores **OSCAR IVÁN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA, JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERON** y al sindicato **SINALTRAINBEC.**

En consecuencia de lo anterior, librese oficio al accionado y vinculados, para que en el término improrrogable de un (1) día, contado a partir del recibo de la respectiva comunicación, se pronuncien de manera clara, precisa y concreta sobre la situación fáctica en que se fundamenta la acción pública.

Adviértasele que si guardan silencio se presumirán ciertos los hechos expuestos en el libelo gestor, de conformidad con lo previsto en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991.

Por conducto de los juzgados accionados y/o la Secretaría del Tribunal notifíquese **a todas las partes, apoderados y demás intervinientes,** dentro de la acción de tutela identificada con el radicado: 11001400305220220003800.

Cúmplase,

**JUAN PABLO SUÁREZ OROZCO**  
Magistrado

Firmado Por:

**Juan Pablo Suarez Orozco**  
Magistrado  
Sala Civil  
Tribunal Superior De Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**ef21fcd763e9e94d2afedc25b50152026eccfabf5bcede4c0512e874db  
9fe606**

Documento generado en 29/03/2022 03:20:57 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la  
siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**

Honorables Magistrados

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.**

E.S.D.

**Referencia:** ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA  
**Accionante:** ZONA FRANCA PIR S.A.S.  
**Accionado:** JUZGADO CUARENTA Y UNO (41) CIVIL DEL CIRCUITO  
**Tercero interesado:** OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA Y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN  
**Vinculado:** JUZGADO CINCUENTA Y DOS (52) CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

**FELIPE ÁLVAREZ ECHEVERRY**, identificado con la C.C. No. 80.504.702 de Bogotá, T.P. No 97.305 del C.S.J., inscrito en el certificado de existencia y representación de la Firma **ÁLVAREZ LIÉVANO LASERNA S.A.S.** en virtud del poder otorgado a ésta sociedad por la sociedad **ZONA FRANCA PIR S.A.S.** como consta en el poder otorgado que allego de conformidad con el Decreto 806 de 2020, me permito formular ante su Despacho la presente **ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA** para que previo el trámite sumario y preferente de la misma, se disponga la protección inmediata de los derechos fundamentales y principios constitucionales a la SEGURIDAD JURÍDICA, a la ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, a la CONFIANZA LEGÍTIMA y LA PREVALENCIA DEL DERECHO SUSTANCIAL EN LAS ACTUACIONES JUDICIALES en la administración de justicia, conculcados a la sociedad de **ZONA FRANCA PIR S.A.S.** por la actuación del **JUZGADO CUARENTA Y UNO (41) CIVIL DEL CIRCUITO** en decisión del 9 de marzo de 2022, de conformidad con los hechos y peticiones que se narran a continuación.

## **I. PRESUPUESTOS DE LOS HECHOS**

- 1.1.** El señor **OSCAR IVÁN FERIA ARGUETA** se encontraba vinculado a la sociedad ZONA FRANCA PIR S.A.S. desde el 18 de abril de 2018 mediante un contrato de trabajo a término indefinido ocupando el cargo de Operario, contrato que le fue terminado a partir del 31 de diciembre de 2021 por mi representada haciendo uso de la potestad legal consagrada en el artículo 64 del CST, con el debido reconocimiento de la indemnización legal por despido sin justa causa.
- 1.2.** El señor **DAGOBERTO DELGADO AGUDELO** se encontraba vinculado a la sociedad ZONA FRANCA PIR S.A.S. desde el 1 de febrero de 2016 mediante contrato de trabajo a término indefinido ocupando el cargo de Operario, contrato que fue a partir del 3 de enero de 2022 por mi representada haciendo uso de la potestad legal consagrada en el artículo 64 del CST, con el debido reconocimiento de la indemnización legal por despido sin justa causa.
- 1.3.** El señor **DAVID MARLON MURILLO MEDINA** se encontraba vinculado a la sociedad ZONA FRANCA PIR S.A.S. desde el 12 de julio de 2016 mediante contrato de trabajo a término indefinido ocupando el cargo de Operario, contrato que fue a partir del 3 de enero de 2022 por mi representada haciendo uso de la potestad

legal consagrada en el artículo 64 del CST, con el debido reconocimiento de la indemnización legal por despido sin justa causa.

- 1.4. El señor **JAIRO ALONSO JIMENEZ CALDERON** se encontraba vinculado a la sociedad ZONA FRANCA PIR S.A.S. desde el 5 de diciembre de 2016 mediante contrato de trabajo a término indefinido ocupando el cargo de Auxiliar de Planta, contrato que fue a partir del 3 de enero de 2022 por mi representada haciendo uso de la potestad legal consagrada en el artículo 64 del CST, con el debido reconocimiento de la indemnización legal por despido sin justa causa.
- 1.5. La terminación de los contratos de trabajo por parte de la sociedad ZONA FRANCA PIR S.A.S. a OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN obedeció exclusivamente y como es de conocimiento público, la lamentablemente situación en la cual, Compañía tuvo que cerrar sus operaciones de producción en Caldas, Antioquia y Palmira Valle, en atención a los estándares de productividad, situación que puede comprobarse mediante los medios de comunicación de la siguiente manera:

### La respuesta de Productos Ramo

Por medio de un comunicado la compañía precisó que **decidió cerrar las plantas de Caldas (Antioquia) y de Palmira (Valle del Cauca)**, donde se concentraba el 15 % de su producción, **debido a las dificultades económicas derivadas de la pandemia** y a la intensa competencia que afronta ese sector de la economía.

Por eso decidió centralizar toda su producción en las plantas ubicadas en el municipio de Mosquera (Cundinamarca).

- 1.6. De esta manera, y pese a que existía una razón objetiva para terminar los contratos de trabajo en mención, mi representada actuando bajo la más absoluta buena fe y con el ánimo de no generar perjuicios a los señores Feria, Delgado, Murillo y Jiménez procedió a comunicarles la terminación sin justa causa de su contrato laboral bajo el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa legal, de conformidad con lo contemplado en el artículo 64 del CST.
- 1.7. La sociedad ZONA FRANCA PIR S.A.S. pagó oportunamente la liquidación final de acreencias de OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA Y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN.

### A- FALLO DE LA ACCIÓN DE TUTELA QUE OCASIONÓ LA PRESENTE ACCIÓN DE TUTELA

- 1.8. Pese a que entre ZONA FRANCA PIR S.A.S. le finalizó el contrato de trabajo sin justa causa, garantizando los derechos y el debido proceso de OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA Y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN, estos instauraron Acción de Tutela en contra de mi representada, que correspondió al Juzgado Cincuenta y Dos (52) Civil Municipal De Bogotá D.C. con Radicado 2022 – 0038.

- 1.9.** El juzgado de primer grado el día 1 de febrero de 2022 declaró ineficaz la terminación del contrato de trabajo de las personas en mención supuestamente por la vulneración al derecho fundamental a la asociación sindical y supuestamente por no cumplirse con los requisitos legales contemplados en el artículo 406 del CST debido a su condición de aforados y en esa medida, condenó a mi representada a reintegrar a los señores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA Y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN junto con el reconocimiento de los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social a que hubiera lugar.
- 1.10.** Para arribar a esta conclusión, el despacho consideró que mi representada sí tenía conocimiento de la calidad de aforados de las personas en mención y que en esa medida ellos se encontraban cobijados con fuero circunstancial debido a que supuestamente ZONA FRANCA PIR S.A.S. había sido notificada de la afiliación al sindicato SINALTRAINBEC el 29 de diciembre de 2021.
- 1.11.** Así las cosas, se presentó impugnación en contra del fallo proferido el cual fue conocido en segunda instancia por el Juzgado Cuarenta y Uno (41) Civil Del Circuito de Bogotá D.C., que en sentencia el 9 de marzo de 2022, CONFIRMÓ la sentencia impugnada.
- 1.12.** La decisión de segundo grado, explícitamente, se fundó en que:

  - a) Conforme a los medios probatorios que reposaban en el expediente, los accionantes habían remitido comunicación el 30 de diciembre de 2021, dirigida al representante legal de ZONA FRANCA PIR S.A.S. informando que los señores FERIA, MURILLO y DELGADO habían sido aceptados como miembros de la asociación sindical SINALTRAINBEC, anexando un listado de trabajadores afiliados para ese momento al sindicato, entre los cuales figura el señor Jiménez.
  - b) Adicionalmente, que el 22 de diciembre de 2021, ZONA FRANCA PIR S.A.S. había dirigido comunicación a la agremiación sindical acusando recibido del pliego de peticiones y posteriormente en escritos del 31 de diciembre de 2021.
  - c) Que dentro de las garantías de los mencionados surge la figura de fuero circunstancial.
  - d) Que ZONA FRANCA PIR S.A.S., bajo los supuestos antes indicados, no podía limitar o menoscabar los derechos a la asociación sindical.
  - e) Para la fecha en la cual se dio por terminado los contratos de trabajo de los señores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA Y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN se hallaban cobijados por la garantía foral al amparo del artículo 406 del CST.

f) Que el anterior hecho era plenamente conocido por mi representada y en esa medida, ZONA FRANCA PIR S.A.S. era la encargada de probar los elementos que desvirtúan dicha presunción, sin embargo, las pruebas en conjunto infirieron que el nexo causal entre el despido y la afiliación de los actores a la agremiación sindical generó el despido sin justa causa vulnerando el derecho de asociación sindical.

**1.13.** De la manera como se sustenta en lo sucesivo, el Juzgado Cuarenta y Uno (41) Civil Del Circuito de Bogotá D.C., violentó los derechos fundamentales y principios constitucionales al DEBIDO PROCESO, al ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA y a la CONFIANZA LEGÍTIMA en la administración de justicia, de la sociedad ZONA FRANCA PIR S.A.S. al incurrir en defectos fácticos y sustantivos al proferir la sentencia judicial que se cuestiona, al manifestar que mi representada tenía conocimiento de la supuesta afiliación de OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA Y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN al sindicato SINALTRAINBEC, situación que era completa y genuinamente desconocida por mi representada pues nunca fue notificada de la afiliación de los señores en mención, y dicho fallo se basó en dar por cierto que la Compañía había sido notificada a través de oficio y enviada por ZONA FRANCA mediante SERVIENTREGA a la dirección de la Empresa. Sin embargo, no hubo una validación por parte de los Juzgados de Instancia quienes no verificaron en la página de la Empresa de mensajería que, efectivamente se hubiese recibido tal guía para poder ahí sí, aludir un fuero.



Adicionalmente, como se puede probar mediante la página de SERVIENTREGA, él envió con número de guía **9132509328** ni siquiera se encuentra en distribución fecha de hoy 29 de marzo de 2022, por lo que no es posible conocer la información de la ruta del supuesto documento en el cual informan la afiliación de los trabajadores a mi representada. Lo anterior se evidencia de la siguiente manera:

EN PROCESAMIENTO Guía #9132509328

DETALLE HISTORIAL MODIFICAR DATOS DE ENTREGA

### Remitente / Origen

Ciudad de recogida Bogotá	Ciudad de destino Mosquera	
Fecha de entrega	Hora de entrega	
Nombre contacto Carlos alfonso ortiz ....	Dirección KRA 59 5B-41 SINALTRAINBEC	
Cantidad de envíos 1	Tipo de producto Avisos judiciales	Peso total (Kg) 1,000

Básculas Escala

### Destinatario / destino

Ciudad de recogida Bogotá	Ciudad de destino Mosquera
Fecha de entrega	Hora de entrega
Nombre contacto Bernardo serna gamez ... zona franca pir sas	Dirección AVDA TRONCAL DE OCCIDENTE 20 85 BO 29

Entregada Devuelta En Proceso

Tu envío aún no se encuentra en distribución, por lo que no es posible entregarte información detallada de la ruta que lleva tu envío.

El rastreo de envíos en el mapa solo aplica para ciudades principales.

**1.14.** Nótese que la guía de SERVIENTREGA presentada como prueba en el proceso mencionado, aún está en procesamiento y no ha salido a distribución, por lo que mi representada no tuvo conocimiento de la afiliación durante la vigencia de la relación laboral de los actores.

**1.15.** En ese sentido, mi representada no fue notificada de la afiliación al sindicato SINALTRAINBEC por los señores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA Y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN, no pudiendo el Juzgado accionado concluir que sí fue notificada de ello cuando no existe prueba que así lo acredite.



## II. DERECHOS FUNDAMENTALES Y PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES VULNERADOS.

Con la actuación del Juzgado Cuarenta y Uno (41) Civil Del Circuito de Bogotá D.C., se han violentado los derechos fundamentales a la SEGURIDAD JURÍDICA, al ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA y a la CONFIANZA LEGÍTIMA en la administración de justicia, en el marco del núcleo fundamental de cada uno de ellos.

## III. CONFIGURACIÓN DE VÍA DE HECHO Y COSA JUZGADA FRAUDULENTA

Como bien se pudo establecer dentro de los hechos de la acción de tutela presentada por los señores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA Y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN, ellos solicitaron protección constitucional basando sus pretensiones en el hecho que al momento del despido gozaban de fuero circunstancial por haberse afiliado al sindicato SINALTRAINBEC y su notificación de afiliación había sido con anterioridad a su despido sin justa causa.

Sin embargo, tal y como se manifestó a lo largo de la acción de tutela, los accionantes no gozaban de esta protección pues el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 establece:

*"ARTICULO 25. PROTECCIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS. Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos **SIN JUSTA CAUSA COMPROBADA**, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto."* (Negrillas fuera del texto)

Al analizar el tenor literal de dicha normatividad podemos establecer que la protección que el legislador quería brindar a los trabajadores iba dirigida a que la empresa no tomara represalia alguna en contra de quienes hubieren presentado un pliego de peticiones a fin de garantizar el derecho de asociación.

Sin embargo, este no es el caso de los señores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA Y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN, pues como se puede determinar, ellos no se encontraban cobijados bajo el fuero circunstancial y en consecuencia el fallo emitido por el Juzgado Cuarenta y Uno (41) Civil Del Circuito de Bogotá D.C. es un fallo abiertamente contrario a derecho y configura una vía de hecho por las siguientes razones:

1. Los señores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA Y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN ni el sindicato SINALTRAINBEC notificaron a mi representada de la afiliación de los mencionados durante la vigencia del contrato laboral.
2. Nótese que la guía de SERVIENTREGA presentada como prueba en el proceso mencionado (única prueba en la que el despacho basó su tesis), aún está en procesamiento y fue creada el 3 de enero de 2022, posterior a la fecha de finalización de los contratos de trabajo de los señores anteriormente mencionados.

3. Así las cosas, nótese que no existe prueba que acredite que mi representada fue notificada de la afiliación de los trabajadores en mención pues ello nunca sucedió.
4. Ante la anterior situación, ZONA FRANCA PIR S.A.S. tomó la decisión de finalizar el contrato laboral por situaciones ajenas a la supuesta afiliación sindical.
5. Esta situación implica que al no estar afiliados al sindicato SINALTRAINBEC no gozan de las protecciones del fuero circunstancial y, por lo tanto, es evidente que los señores no hacen parte del conflicto colectivo que existe con mi representada.
6. En efecto, en la sentencia proferida por la Corte Suprema de Justicia- Sala de Casación Laboral de fecha 2 de octubre de 2007, Radicación 29822, MP Isaura Vargas Díaz, esa Corporación señaló:

*"De otra parte, la filosofía de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978, no puede ser otra que la de permitir que la negociación colectiva se desarrolle en un ambiente de respeto recíproco entre los protagonistas sociales en aras de obtener mejores, adecuadas o razonables condiciones de trabajo. Para lograr ello, los trabajadores que presentan un pliego de peticiones gozan de un fuero que consiste en que no pueden ser despedidos sin que medie justa causa durante los "términos legales de las etapas establecidas para el arreglo colectivo", en aras de que la organización sindical no se vea debilitada en sus fines legales y constituciones.*

*Así lo sostuvo esta Corporación en sentencia de 28 de agosto de 2003, radicación número 20155:*

*La norma bajo estudio (refiriéndose al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965), tal como lo determinó esta Sala en sentencia de octubre 5 de 1998, contiene una verdadera prohibición para el empleador y es la relacionada con despedir sin justa causa a partir del momento de serle presentado el pliego de peticiones, a cualquiera de los trabajadores que lo hubiere hecho, es decir, a los miembros del sindicato si es este el que lo presenta o a los que figuren expresamente en la lista correspondiente cuando lo hace un grupo de trabajadores no sindicalizados.*

*2º) A quiénes cobija.*

*Fuero Circunstancial: a "los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones" que comprende a los "afiliados al sindicato o a los no sindicalizados". Luego, es patente que esta garantía foral también protege a los trabajadores no sindicalizados que presenten un pliego de peticiones tendientes a la firma de un pacto colectivo." (subrayado fuera del texto original)*

7. Al analizar el fallo emitido por el Juzgado Cuarenta y Uno (41) Civil Del Circuito de Bogotá D.C., podemos establecer que el Juez interpretó equívocamente la normatividad y pruebas presentadas por los actores, pues simplemente argumentó que por la guía del correo certificado de SERVIENTREGA mi representada había sido notificada por los

señores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA Y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN y el sindicato SINALTRAINBEC, sin evidenciar que dicha guía que sigue en procesamiento en la página de SERVIENTREGA fue creada el 3 de enero de 2022, fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo de los trabajadores.

8. De esta manera, el Juez interpretó de manera errada la ley y las pruebas aportadas por los señores en mención y aplicó la protección foral a los trabajadores que no tenían garantías, pues no había sido notificado a la Compañía de su afiliación al sindicato durante su vigencia laboral.
9. Prueba de lo anterior y de la interpretación errada por parte del señor Juez que se convierte en vía de hecho pues ordenó el reintegro de los trabajadores argumentando el fuero circunstancial cuando quiera que es evidente que no gozaban de tal garantía y que, por tanto, se forzó el ordenamiento jurídico en favor de un trabajador.
10. Por lo tanto, el fallo de tutela emitido por el Juzgado Cuarenta y Uno (41) Civil Del Circuito de Bogotá D.C. configuró una vía de hecho y una cosa juzgada fraudulenta que tuvo como consecuencia un fallo a todas las luces contrarias a derecho y que causó graves perjuicios a mi representada.
11. En el fallo de tutela objeto de esta acción de tutela, queda claro que existen elementos determinantes que requieren la actuación inmediata de un juez constitucional a fin de revertir la situación contraria a derecho que ha acaecido y que genera un precedente absolutamente peligroso al contrariar abiertamente la ley.

#### **IV. VULNERACIÓN AL DEBIDO PROCESO**

El derecho fundamental al Debido Proceso se encuentra consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política y *"lo integran el conjunto de facultades y garantías previstas en el ordenamiento jurídico, cuyo objetivo básico es brindar protección al individuo sometido a cualquier proceso, de manera que durante el trámite se puedan hacer valer sus derechos sustanciales y se logre el respeto de las formalidades propias del juicio, asegurando con ello una recta y cumplida administración de justicia".*<sup>1</sup>

Frente a esto la Corte Constitucional en sentencia C-980-10 manifestó lo siguiente:

*"Como es sabido, el debido proceso es un derecho constitucional fundamental, consagrado expresamente en el artículo 29 de la Constitución Política, el cual lo hace extensivo "a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas". La jurisprudencia constitucional ha definido el derecho al debido proceso, como el conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia. La misma jurisprudencia ha expresado, que el respeto al derecho fundamental al debido proceso, le impone a quien asume la dirección de la actuación judicial o administrativa,*

<sup>1</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-395 de 2010.

*la obligación de observar, en todos sus actos, el procedimiento previamente establecido en la ley o en los reglamentos, "con el fin de preservar las garantías - derechos y obligaciones- de quienes se encuentran incurso en una relación jurídica, en todos aquellos casos en que la actuación conduzca a la creación, modificación o extinción de un derecho o a la imposición de una sanción". En este sentido, el derecho al debido proceso se muestra como desarrollo del principio de legalidad, pues representa un límite al ejercicio del poder público, y en particular, al ejercicio del ius puniendi del Estado. En virtud del citado derecho, las autoridades estatales no podrán actuar en forma omnímoda, sino dentro del marco jurídico definido democráticamente, respetando las formas propias de cada juicio y asegurando la efectividad de aquellos mandatos que garantizan a las personas el ejercicio pleno de sus derechos. Según lo ha destacado este Tribunal, el derecho al debido proceso tiene como propósito específico "la defensa y preservación del valor material de la justicia, a través del logro de los fines esenciales del Estado, como la preservación de la convivencia social y la protección de todas las personas residentes en Colombia en su vida, honra, bienes y demás derechos y libertades públicas.*

Así las cosas, fácilmente podemos denotar que Juzgado Cuarenta y Uno (41) Civil Del Circuito de Bogotá D.C. vulneró el debido proceso de mi representada en cuanto no hubo prevalencia del valor sustantivo de la justicia y mucho menos se garantizó el ejercicio pleno de los derechos de la misma, pues se aplicaron disposiciones legales a una situación fáctica que no correspondía constituyendo así una violación clara de la ley y sus diversos precedentes constitucionales, tal como la Corte Constitucional lo expresó en la sentencia citada anteriormente, y por tanto es claro que el Juzgado Cuarenta y Uno (41) Civil Del Circuito de Bogotá D.C. forzó indebidamente el ordenamiento jurídico quebrantando derechos constitucionales como el Debido Proceso y seguridad jurídica.

La Corte Constitucional ha sostenido que la discrecionalidad judicial no puede en ningún momento ser confundida por arbitrariedad judicial y que las interpretaciones razonables y proporcionadas del juez de conocimiento debe primar sobre las que consideraría viables, ya que de lo contrario se estaría vulnerando el Debido Proceso, así las cosas, y debido a que el Juez incurrió en una arbitrariedad judicial e interpretó la normatividad vigente con respecto al fuero circunstancial no sólo irrazonablemente si no de manera subjetiva, vulnerando así el debido proceso de mi representada y la seguridad jurídica.

Igualmente se debe resaltar que el Juzgado Cuarenta y Uno (41) Civil Del Circuito de Bogotá D.C. vulneró indiscriminadamente el derecho a la seguridad jurídica pues al hacer una interpretación irracional y arbitraria de las pruebas, deja en el limbo los preceptos que se han venido dando con respecto a la aplicación del fuero circunstancial y claramente de la acción de tutela.

Ahora bien, "la seguridad jurídica es definida como la seguridad de que se tiene conocimiento, o de que se puede llegar a tener, de lo que la ley prevé como prohibido, permitido y mandado por los poderes públicos, respecto de uno mismo para con el resto de individuos y de estos para con uno mismo", por lo cual, si en la ley se encuentra claramente establecido los ámbitos de aplicación del fuero circunstancial el Juzgado Cuarenta y Uno

(41) Civil Del Circuito de Bogotá D.C. no puede ampliar el espectro de esta aplicación a un escenario diferente y en este caso inexistente de unos trabajadores que no gozaban de dicha garantía.

## **V. PROCEDENCIA DE LA ACCION DE TUTELA CONTRA UN FALLO DE TUTELA**

Si bien es cierto la Corte Constitucional ha establecido que la acción de tutela contra fallos de tutela es improcedente, la misma corporación en sentencia unificadora SU- 627 de 2015 estableció que esta regla general no es absoluta pues existen diversas circunstancias donde se requiere de manera urgente que el Juez Constitucional intervenga a fin de retrotraer los efectos de un fallo que se haya emitido bajo situaciones fraudulentas.

De esta manera se establecen excepciones a dicha regla general:

***a) La acción de tutela presentada no comparte identidad procesal con la solicitud de amparo cuestionada, es decir, se configure cosa juzgada fraudulenta.***

***b) Debe probarse de manera clara y suficiente, que la decisión adoptada en una anterior acción de tutela fue producto de una situación de fraude, que atenta contra el ideal de justicia presente en el derecho (Fraus omnia corrumpit).***

***c) No existe otro mecanismo legal para resolver tal situación, esto es, que tiene un carácter residual.***

Así las cosas y dadas las circunstancias de vulneración que se encuentran en el fallo de segunda instancia por parte del Juzgado Cuarenta y Uno (41) Civil Del Circuito de Bogotá D.C. se configuran dichos elementos sostenidos por la Corte Constitucional, por las siguientes razones:

**A) La acción de tutela presentada no comparte identidad procesal con la solicitud de amparo cuestionada, es decir, se configura cosa juzgada fraudulenta:**

Los señores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA Y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN no notificaron a mi representada de su supuesta afiliación al sindicato SINALTRAINBEC, y tampoco ocupaban cargo alguno de directivo sindical tal como lo señala la ley.

Adicionalmente, los señores no lograron probar su calidad de afiliados ni líderes sindicales, siendo este un requisito jurisprudencial esencial al momento de decidir si existe transgresión por parte de la Compañía al derecho de asociación.

Lo anterior por lo tanto configura un fallo constitucional fraudulento, pues se debe dar cumplimiento al fallo de tutela que se convierte en cosa juzgada constitucional y del cual no se tiene ningún mecanismo eficaz para retrotraer las actuaciones que otorgaron una protección inexistente sin ningún tipo de fundamento y de manera fraudulenta.

**B) Debe probarse de manera clara y suficiente, que la decisión adoptada en una anterior acción de tutela fue producto de una situación de fraude, que atenta contra el ideal de justicia presente en el derecho.**

El ideal de justicia debe verse reflejado en la aplicación de la normatividad de manera uniforme y completa, analizando la finalidad de la misma; pues bien, como ya se resaltó, el fallo de tutela emitido por el Juzgado Cuarenta y Uno (41) Civil Del Circuito de Bogotá D.C. otorgó una protección de manera aislada y en contra de la naturaleza y definición del fuero circunstancial, que al analizar la situación en concreto no tiene ningún sentido.

Por lo anterior, el fallo de tutela objeto de este reparo constituye un fallo contrario a derecho que no tiene ningún fundamento ni fáctico ni jurídico, por lo que llama poderosamente la atención que se haya aplicado una norma a una situación que no correspondía sin analizar los hechos, los elementos de juicio y las circunstancias que dieron lugar a la presentación de dicha acción de tutela por parte de los señores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA Y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN.

**C) No existe otro mecanismo legal para resolver tal situación, esto es, que tiene un carácter residual.**

En cuanto el fallo judicial ordena a mi representada reintegrar a los señores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA Y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN en el término de 48 horas, no existe ningún mecanismo judicial como la acción de tutela para que se retrotraigan los efectos de un fallo fraudulento que no tiene justificación normativa en la medida en que se trataba de un fallo de segunda instancia.

Conforme a lo anterior la Corte Constitucional en sentencia SU- 918 de 2013 expresó claramente:

*"Pese a la autonomía de los jueces para elegir las normas jurídicas pertinentes al caso en concreto, para determinar su forma de aplicación, y para establecer la manera de interpretar e integrar el ordenamiento jurídico, no les es dable en esta labor, apartarse de las disposiciones consagradas en la Constitución o la ley, pues de hacerlo, se constituye en una causal de procedencia de la acción de tutela contra la decisión adoptada"* (Subrayado fuera de texto).

El caso que nos ocupa enmarca cabalmente dentro de los parámetros establecidos respecto de estos defectos, por cuanto existe una flagrante violación de la ley, constitutiva de una vía de hecho, en detrimento del derecho fundamental al debido proceso, seguridad jurídica, acceso a la administración de justicia y a la prevalencia del derecho sustancial en las actuaciones judiciales al haber ordenado un reintegro sin fundamento legal alguno basándose en un fuero circunstancial inexistente.

## **VI. PRETENSIONES**

- 6.1.** Solicito respetuosamente al Honorable TRIBUNAL SUPERIOR, tutelar mi derecho constitucional fundamental al DEBIDO PROCESO, SEGURIDAD JURÍDICA, ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA Y A LA PREVALENCIA DEL DERECHO SUSTANCIAL EN LAS ACTUACIONES JUDICIALES, ordenándole al el Juzgado Cuarenta y Uno (41) Civil Del Circuito de Bogotá D.C. que deje sin efectos el fallo de tutela de segunda instancia proferido el día 9 de marzo de 2022, el cual confirmó el fallo de primera instancia, ordenando a mi representada al reintegro de OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA Y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN y al pago de los salarios dejados de percibir y los aportes a Seguridad Social.
- 6.2. TUTELAR** los derechos fundamentales y principios constitucionales al DEBIDO PROCESO SEGURIDAD JURÍDICA, ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA Y A LA PREVALENCIA DEL DERECHO SUSTANCIAL EN LAS ACTUACIONES JUDICIALES, violentados a ZONA FRANCA PIR S.A.S. por el Juzgado Cuarenta y Uno (41) Civil Del Circuito de Bogotá D.C. y el Juzgado Cincuenta y Dos (52) Civil Municipal de Bogotá D.C.
- 6.3. DEJAR SIN EFECTO** el fallo de tutela de primera y segunda instancia mediante el cual se le ordenó a mi representada al reintegro de los accionantes mediante el fundamento que ZONA FRANCA PIR S.A.S. sí había sido notificada de la afiliación de los señores al sindicato y, por lo tanto, por el fuero circunstancial dentro de la acción de tutela bajo el radicado 2022 – 0038, cuando quiera que los actores **NO GOZAN** de esta protección.

## VII. JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento me permito manifestarles que por los mismos hechos y derechos no he presentado petición similar ante ninguna autoridad judicial.

## VIII. PRUEBAS

### DOCUMENTALES

1. Contrato de trabajo de OSCAR IVAN FERIA ARGUETA.
2. Contrato de trabajo de DAGOBERTO DELGADO AGUDELO.
3. Contrato de trabajo de MARLON DAVID MURILLO MEDINA.
4. Contrato de trabajo de JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN.
5. Notificación de la terminación de trabajo de OSCAR IVAN FERIA ARGUETA.
6. Notificación de la terminación de trabajo de DAGOBERTO DELGADO AGUDELO.
7. Notificación de la terminación de trabajo de MARLON DAVID MURILLO MEDINA.
8. Notificación de la terminación de trabajo de JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN.
9. Fallo de primera instancia por el Juzgado Cincuenta y Dos (52) Civil Municipal De Bogotá D.C. el 1 de febrero de 2022.
10. Impugnación al fallo de primera instancia.
11. Fallo de segunda instancia por el Juzgado Cuarenta y Uno (41) Civil Del Circuito de Bogotá D.C. el 9 de marzo de 2022.

12. Actas de reintegro.
13. Guía No. **9132509328** por medio de la cual supuestamente se notificó a mi representada de las afiliaciones pero que, a la fecha dicha guía aún se encuentra en procesamiento, es decir, no fue recibida por **ZONA FRANCA PIR SAS**.
14. Oficio de supuesta notificación que fue enviada con guía **9132509328** de SERVIENTREGA la cual no llegó a la Empresa.

#### **IX. NOTIFICACIONES**

Mi representada recibe notificaciones al correo electrónico: [hquintero@ramo.com.co](mailto:hquintero@ramo.com.co)

Yo las recibiré en el correo electrónico: [notificaciones@allabogados.com](mailto:notificaciones@allabogados.com)

El accionado recibe notificaciones al correo electrónico:  
[ccto41bt@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:ccto41bt@cendoj.ramajudicial.gov.co)



**FELIPE ÁLVAREZ ECHEVERRY**

T.P. No. 97.305 del C.S.J.





## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO

**EMPLEADOR:** ZONA FRANCA PIR S.A.S  
**NIT N°:** 900.736.003  
**DIRECCION:** AV TRONCAL DE OCCIDENTE No 20-85

**TRABAJADOR:** FERIA ARGUETA OSCAR IVAN  
**CEDULA N°:** 1049936641 MARIA DE LA BAJA (BOLIVAR)  
**DIRECCION:** CALLE 5 No 1-14 ESTE/MOSQUERA  
**FECHA Y LUGAR DE NACIMIENTO:** 20 DE ABRIL DE 1992/MARIA DE LA BAJA-BOLIVAR

**CARGO A DESEMPEÑAR:** AUXILIAR DE PLANTA  
**SALARIO FIJO MENSUAL:** OCHOCIENTOS TRECE MIL PESOS (813.000) MCTE  
**FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES:** 18 DE ABRIL DE 2018  
**LUGAR DONDE DESEMPEÑARA LAS LABORES:** MOSQUERA  
**CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR:** MOSQUERA

Entre quienes suscriben a saber: **SANTIAGO MOLANO LUNA** quien obra en nombre y representación de ZONA FRANCA PIR S.A.S., quien para los efectos del presente contrato se denominará "EL EMPLEADOR" o la "Compañía", de una parte, y de la otra **FERIA ARGUETA OSCAR IVAN** igualmente mayor de edad, de nacionalidad **COLOMBIANA**, identificado como aparece al pie de su firma quien obra en su propio nombre y quien para los efectos del presente contrato se denominará "EL TRABAJADOR"; el Empleador y el Trabajador quienes se denominarán conjuntamente como las "Partes", hemos convenido en suscribir el presente contrato individual de trabajo, a término indefinido, que se menciona a continuación, contrato regulado de manera general por las normas laborales y contenido de manera especial en las siguientes cláusulas.

Entre el empleador y el trabajador, de las condiciones ya dichas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido por las siguientes cláusulas:

**PRIMERA. PRESTACIÓN PERSONAL:** EL TRABAJADOR se compromete a prestar sus servicios personales y exclusivos en el desempeño de todas las funciones inherentes al cargo de **AUXILIAR DE PLANTA** y en las labores anexas y complementarias que se originen de la naturaleza del cargo contratado, todo de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o sus representantes, comprometiéndose a prestar la labor aquí contratada con toda su capacidad normal de trabajo, la cual se desarrollará en los lugares o sitios que para tal efecto le indique o asigne EL EMPLEADOR de acuerdo con las necesidades del trabajo, la naturaleza de la labor contratada y el servicio que presta EL TRABAJADOR.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR prestará sus servicios en la ciudad de **MOSQUERA**, pero se compromete a aceptar cualquier traslado temporal o permanente que EL EMPLEADOR ordene a cualquiera de sus dependencias o sitios diferentes al lugar de su contratación por la facultad que tiene de trasladar al personal por las necesidades del servicio, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del TRABAJADOR, o impliquen perjuicios para él. Los gastos de traslado serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 57 del C.S.T, y demás normas que lo complementen, sustituyan o modifiquen.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR reconoce y acepta que por comisión o delegación de funciones, además de prestar sus servicios directamente para EL EMPLEADOR, podrá llegar a prestar servicios en favor de empresas relacionadas, sus accionistas, subsidiarias, su matriz, vinculadas y/o terceros, de conformidad con los convenios de colaboración, acuerdos o contratos que EL EMPLEADOR llegare a celebrar con tal fin, sin que ello implique la existencia de una relación laboral adicional e distinta a la

procedimientos operativos del EMPLEADOR; 3) Desarrollar su trabajo en forma amable, eficiente, en equipo, con responsabilidad, pulcritud y optimización de los recursos que se le faciliten; 4) Utilizar los enseres, útiles, herramientas, instrumentos y demás elementos que le entregue EL EMPLEADOR exclusivamente para los fines que le fueron suministrados y a mantenerlos, conservarlos y restituirlos en buen estado, salvo el deterioro natural por el uso y se compromete a firmar los documentos de entrega de los mismos donde figuran su valor económico; 5) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros y actuar de manera ética de conformidad con las normas que regulen las relaciones entre empleadores y trabajadores, y especialmente aquéllas referentes a su profesión u oficio; 6) Comunicar oportunamente a EL EMPLEADOR las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios; 7) Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o los elementos de la empresa o establecimiento; 8) Cumplir las medidas de seguridad y salud, que le prescriban los profesionales de ZONA FRANZA PIR S.A.S, y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes y/o enfermedades laborales; 9) Actuar de manera solidaria con sus compañeros de trabajo y con EL EMPLEADOR, en general; 10) Desarrollar sus labores con diligencia y cumpliendo con los estándares de calidad y eficiencia exigidos por EL EMPLEADOR de conformidad con el documento contentivo de la descripción del cargo; 11) EL TRABAJADOR se abstendrá de recibir o aceptar de terceros beneficios, ganancias, dádivas, créditos, ventajas financieras, regalos, oportunidades para hacer, recibir o incrementar cualquier ganancia o ingreso o para reducir cualquier pérdida o gasto, y en general cualquier servicio, ayuda, sistema o información, que puedan generar un conflicto de intereses con EL EMPLEADOR, y empresas relacionadas con este, con sus funciones, o con cualquiera de sus clientes. En todo caso, EL TRABAJADOR se obliga a reportar inmediatamente y por escrito al EMPLEADOR toda transacción en su interés permitida o autorizada; 12) Asistencia y puntualidad a todas las jornadas de capacitación y entrenamiento que EL EMPLEADOR considere necesarias para mantener y/o mejorar el nivel de conocimientos requerido para el adecuado desempeño de sus labores; 13) Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de su trabajo al desempeño de las funciones que le han sido encomendadas, cumpliendo su jornada laboral; 14) Reasumir sus funciones al vencimiento de las licencias, permisos, vacaciones; 15) Guardar la reserva que requieren los asuntos relacionados con su trabajo, en razón de su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aún después de haber terminado el contrato de trabajo, sin perjuicio de denunciar cualquier hecho delictuoso que perjudique al EMPLEADOR; 16) No permitir voluntariamente o por culpa, que otras personas lleguen a tener conocimiento de claves, datos o hechos de conocimiento privativo del EMPLEADOR o de determinados empleados del mismo; 17) Cuando el contrato de trabajo termine por cualquier motivo, es responsabilidad especial del TRABAJADOR hacer entrega de su cargo a través de una ACTA DE ENTREGA, y EL EMPLEADOR facilitará todos los elementos y herramientas necesarias para tal efecto; 18) Utilizar los equipos, vehículos y/o herramientas de propiedad o de uso de la Compañía con la observancia de las normas de seguridad incluyendo la seguridad informática en sistemas, en especial, no dar a conocer la clave secreta de acceso, ni manipular o alterar en cualquier forma la información que repose en la base de datos de la Compañía. 19) Abstenerse de usar, instalar o permitir que se use o se instale en cualquier computador del EMPLEADOR, o que esté bajo la responsabilidad del EMPLEADOR, todo aquel software o hardware que no cumpla con los requisitos de licencia y respeto a los derechos de autor; 20) No prestar directa ni indirectamente servicios a otros empleadores, o no trabajar por cuenta propia ni invertir o participar directa o indirectamente en empresas que se dediquen a la misma rama de negocios que EL EMPLEADOR durante la vigencia de este contrato, excepto en el caso que EL TRABAJADOR adquiera acciones en una empresa listada en bolsa de valores siempre que dicha compra cumpla con las políticas del EMPLEADOR; 21) EL TRABAJADOR no podrá negociar ni invertir en el negocio del EMPLEADOR o sus empresas relacionadas, ni en los negocios en los que cualquiera de estas inviertan o lleven a cabo salvo los ofrecimientos realizados por la casa matriz; 22) EL TRABAJADOR acepta y se compromete a no negociar en su interés o beneficio, en momentos o maneras que conozca o deba conocer que es posible que puedan generar un efecto negativo adverso a los intereses particulares de alguno de los clientes del EMPLEADOR; 23) No retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u bienes que por razón o con ocasión de sus funciones le hayan confiado u asignado; 24) No dedicarse en el sitio de trabajo al manejo de negocios particulares o realizar en cualquier momento actividades de comercio o similares a las del EMPLEADOR, también de carácter particular, individual o con otros trabajadores del EMPLEADOR o con terceros, cualquiera que sea su finalidad; 25) Abstenerse de cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las

**MIL PESOS (813.000) MCTE**, suma que será pagadera en quincenas vencidas mediante transferencia electrónica en la cuenta que autorice e inscriba el trabajador.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Las Partes convienen que cualquier pago de naturaleza salarial que reciba el TRABAJADOR en ejecución del presente contrato de trabajo, se presume que es bajo la modalidad de salario integral, en consecuencia se entiende que en su monto se encuentra incluido el factor prestacional, y el valor correspondiente al descanso dominical y festivo remunerado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR en caso de retiro de la empresa, (cualquiera que sea su causa), para que descuenta del valor de los salarios y prestaciones, e indemnizaciones y en general de cualquier acreencia laboral el valor del producto, dinero, canastas, equipos y en general activos que EL EMPLEADOR le hubiese entregado para el desarrollo de los servicios que desempeñe EL TRABAJADOR, y por tanto EMPLEADOR y TRABAJADOR de mutuo acuerdo se acogen a lo establecido por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación. Laboral, en la sentencia de Septiembre 10 de 2003, Rad. 21.057. Magistrado Ponente. Eduardo López Villegas, que señala que la PROHIBICIÓN DE DESCUENTOS SIN AUTORIZACIÓN DEL EMPLEADO. NO RIGE AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO.

**CUARTA. JORNADA LABORAL:** EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, pudiendo hacer estos ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las Partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria, teniendo en cuenta que los periodos de descanso entre las secciones de la jornada no se incluyen dentro de la misma, según el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

Las Partes acuerdan que el día de descanso obligatorio podrá ser el día sábado o domingo. EL EMPLEADOR únicamente reconocerá y pagará recargos por horas extras o por trabajo en domingos o festivos, o en horario nocturno, cuando EL EMPLEADOR haya autorizado de manera previa y por escrito al TRABAJADOR para laborar horas extras, o en domingos o festivos o en horario nocturno.

**PARÁGRAFO: PERSONAL DE DIRECCION, CONFIANZA Y MANEJO:** Por razón de las funciones que desempeña EL TRABAJADOR y por el hecho de desempeñar un cargo de dirección, confianza y manejo EL TRABAJADOR está excluido de la regulación sobre jornada máxima legal y deberá trabajar el número de horas necesarias para el cabal desempeño de sus funciones, por lo cual no habrá lugar al reconocimiento de horas extras cuando sobrepasen el límite legal. Ello sin perjuicio de cumplir los horarios mínimos señalados por EL EMPLEADOR.

**QUINTA. PERÍODO DE PRUEBA:** Se pacta como período de prueba los **DOS (2)** primeros meses de presente contrato de trabajo. Durante este período tanto el empleador como el trabajador podrán terminar este contrato, en cualquier momento, en forma unilateral, sin necesidad de preaviso y sin lugar a indemnización alguna. Todo lo anterior de conformidad con el art. 78 del C.S.T y demás normas que lo complementen, sustituyan o modifiquen.

**SEXTA. CAMBIO DE CONDICIONES (IUS VARIANDI):** El Trabajador acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por EL EMPLEADOR dentro de su poder subordinante, tales como turnos y jornadas de trabajo, el lugar de prestación del servicio, el cargo u oficio y/o funciones, la forma de remuneración, los períodos de pago etc., siempre que tales modificaciones respeten las condiciones laborales del TRABAJADOR y no le causen perjuicios, todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del TRABAJADOR, de conformidad con el art. 23 del C.S.T. modificado por el artículo 1 de la Ley 50 de 1990 y demás normas que lo complementen, sustituyan o modifiquen.

**SÉPTIMA. POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y REGLAMENTOS.** EL TRABAJADOR se obliga expresamente a trabajar en el desempeño de su labor con sujeción y cumplimiento de los reglamentos, procedimientos y/o políticas del EMPLEADOR, las cuales acepta íntegramente como parte integral del Contrato Individual de

## 1. POLÍTICA DE CONFIDENCIALIDAD

EL TRABAJADOR tratará en forma estrictamente confidencial toda información no pública que llegue a su conocimiento relacionada con los asuntos y negocios del EMPLEADOR y de sus clientes, contratistas y contratantes, incluyendo sin limitarse a la información corporativa de la Compañía y sociedades relacionadas, informes financieros, planes y estrategias de mercado, bases de datos, listas de proveedores y clientes, entre otras. EL TRABAJADOR de forma expresa se compromete a guardar en el desempeño de sus funciones y fuera de ellas, la discreción, reserva y sigilo que exige la lealtad que le debe al EMPLEADOR. En consecuencia EL TRABAJADOR, se abstendrá de revelar, en detrimento de los intereses del Empleador, información confidencial, secreta o no pública que llegue a su conocimiento en el desempeño de sus funciones o por fuera de ellas. Se aclara que los documentos, datos e información de todo tipo que maneja EL EMPLEADOR tales como, pero no limitados a, secretos industriales, patentes e inventos, know-how (incluyendo, sin limitación, información en relación con investigaciones, productos, fichas técnicas, formulaciones, análisis, flujogramas de proceso, memorias descriptivas de procesos productivos, planeamiento de producción, servicios, desarrollos, inventos, procesos, ingeniería, técnicas, procedimientos internos, análisis, planes o estrategias de negocios o finanzas, y oportunidades de negocio) revelados por el EMPLEADOR al TRABAJADOR, el cual constituye material clasificado, y en consecuencia EL TRABAJADOR tiene la obligación de guardar la confidencialidad a la que se ha comprometido en todo momento aún después de terminado el contrato de trabajo.

EL TRABAJADOR se obliga a no alterar, modificar, desmontar o descompilar, duplicar, copiar, reproducir, guardar, grabar, total o parcialmente cualquier material que se entregue durante la relación laboral, salvo autorización expresa en contrario.

El software desarrollado o licenciado por EL EMPLEADOR solamente puede ser instalado en los computadores del EMPLEADOR, y de ninguna manera en equipos personales de los trabajadores. Consecuentemente, si hay software instalado en el equipo personal del TRABAJADOR, EL TRABAJADOR será el único responsable frente a las autoridades.

## 2. POLITICA DE CONFLICTO DE INTERESES

Se entiende conflicto de interés, la situación en que un Empleado de la Compañía al tomar una decisión o al realizar u omitir una acción que corresponda a sus funciones, tenga la opción de escoger entre el interés de la Compañía y su propio interés, ya sea con proveedores, contratistas, clientes u otros, de tal manera que si elige su propio interés, signifique para él la obtención de un provecho propio o de terceros.

EL TRABAJADOR, se obliga a reportar inmediatamente y por escrito al Empleador, a través de su jefe inmediato y de forma inmediata y de manera completa, el asunto que da lugar al conflicto efectivo o potencial, evitando favorecer cualquier interés propio o de terceros.

En caso de duda de la existencia o no del conflicto de intereses, EL TRABAJADOR deberá consultar por escrito a EL EMPLEADOR y en caso de no recibir respuesta dentro del término de cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación de su consulta, se entenderá que sí existe un conflicto de intereses. En todo caso, el único que puede autorizar la existencia de un conflicto de intereses será el cargo o los cargos que designe EL EMPLEADOR y no los jefes inmediatos de EL TRABAJADOR excepto que coincida con los que llegue a autorizar EL EMPLEADOR.

Las Partes acuerdan expresamente, que la inobservancia de la presente obligación por parte del TRABAJADOR, se considerará una falta grave y por lo tanto constituye una justa causa de terminación del Contrato de Trabajo.

## 3. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

Es obligación del TRABAJADOR dar cumplimiento a las políticas que establezca el EMPLEADOR para la prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo.

lista de la Organización de las Naciones Unidas y otras listas públicas relacionadas con el tema del lavado de activos y financiación del terrorismo.

#### 4. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ALCOHOL Y DROGAS

EL TRABAJADOR acepta y autoriza de manera libre, voluntaria y en uso de sus plenas facultades mentales al EMPLEADOR para que este practique durante la jornada laboral, las pruebas o exámenes necesarios que conduzcan a descartar la presencia o ausencia de sustancias consideradas como fármacos, drogas, sustancias psicoactivas y bebidas alcohólicas que puedan tener efectos de adicción o dependencia, teniendo en cuenta que: 1. La autorización del TRABAJADOR obedece a que el mismo es consciente de que en el cargo que desempeña para el EMPLEADOR, el uso o abuso de las sustancias antes mencionadas generan un riesgo para la vida o la salud propia y de los demás empleados, además que afectaría gravemente su desempeño, eficiencia, productividad y la correcta atención de clientes internos y externos, entre otros efectos negativos; 2. La negativa a la práctica de los exámenes será considerado como falta grave y por lo tanto podrá ser causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa legal; 3. Habiéndose efectuado las pruebas de laboratorio correspondientes, habrá lugar a la terminación del contrato cuando el resultado de drogas o alcohol en sangre indique su presencia en la sangre el TRABAJADOR.; 4. Procederá también la terminación del contrato de trabajo, cuando existan otras pruebas que den lugar a concluir que el trabajador estaba bajo el influjo de alcohol o las sustancias antes enunciadas, tales como testimonios, videos, grabaciones, etc;

#### 5. HABEAS DATA (TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES)

EL TRABAJADOR autoriza de manera libre, previa, clara, expresa, voluntaria e informada al EMPLEADOR para que, directamente o a través de sus trabajadores, consultores, asesores y/o terceros encargados del Tratamiento de Datos Personales, bien sea en Colombia o en el exterior, efectúen operaciones sobre sus datos personales tales como recolección, almacenamiento, uso, circulación, transferencia, transmisión y supresión, para los fines relacionados con el objeto del contrato de trabajo suscrito, incluidas auditorías, interventorías, procesos estadísticos o revisión por los asesores legales externos, bajo los criterios establecidos en la Ley 1581 de 2012, el Decreto Reglamentario 1377 de 2013 y demás normas que regulen el tema y la política sobre uso de datos personales que se encuentra vigente en la organización.

De conformidad con lo anterior, se expresa que el tratamiento de dichos datos podrá tener **ÚNICAMENTE** las siguientes finalidades: 1. Realizar al interior de la Compañía actividades de bienestar para los colaboradores; 2. Conservar la información exacta de residencia de los colaboradores cuando se requiera hacer visitas domiciliarias como procedimiento de ingreso o para el desarrollo de actividades de acompañamiento dentro de los programas de bienestar; 3. Hacer actividades de vigilancia epidemiológica enmarcadas en el programa de Salud Ocupacional; 4. Contactar a un familiar en caso de una emergencia presentada al interior de la empresa; 5. Gestionar la afiliación y cotización a las entidades del Sistema Integral de Seguridad Social tales como Administradoras de Fondo de Pensiones y Cesantías, Entidades Promotoras de Salud, Aseguradora de Riesgos Laborales y Caja de Compensación Familiar; 7. Administración, ejecución y terminación del contrato de trabajo; 8. Las demás necesarias que se presenten en virtud a la vinculación laboral.

Así mismo, el Trabajador autoriza de manera previa, expresa e informada al Empleador para transferir y/o transmitir los Datos Personales del Trabajador o permitir el acceso a éstos, a terceros, tales como Empresas Promotoras de Salud (EPS) vigiladas por la Superintendencia Nacional de Salud, Administradoras de Fondos de Pensiones, Administradora de Riesgos Laborales, Entidades Bancarias y Aseguradoras vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia y Cajas de Compensación Familiar vigiladas por la Superintendencia del Subsidio Familiar, ubicados en Colombia o en el exterior, para el cumplimiento de los mismos fines del Empleador, incluso a países que no proporcionen niveles adecuados de protección de Datos Personales. Previa solicitud del Trabajador mediante el procedimiento apropiado, el Empleador le suministrará la información completa de los terceros que lleven a cabo el Tratamiento de sus Datos Personales. El Trabajador reconoce y acepta que el Tratamiento de sus Datos Personales efectuado por

violaciones al régimen legal colombiano de protección de datos personales; v) Revocar la presente autorización y/o solicitar la supresión de sus Datos Personales cuando la autoridad competente determine que el Empleador incurrió en conductas contrarias a la ley y a la Constitución, y vi) Acceder en forma gratuita a sus Datos Personales que hayan sido objeto de Tratamiento.

Los datos personales que EL TRABAJADOR autoriza para ser tratados por EL EMPLEADOR son todos aquellos que con motivo de su vinculación laboral han sido brindados por aquel o los que correspondan a bases de datos de carácter público. EL TRABAJADOR bajo la gravedad de juramento declara que la información que ha suministrado al EMPLEADOR, desde la solicitud de empleo que en su momento diligenció o que suministró en entrevistas y demás procedimientos establecidos por EL EMPLEADOR en su proceso de selección, es verídica. En consecuencia asume toda la responsabilidad a que hubiere lugar, en especial con la información que ha suministrado sobre sus afiliaciones al sistema de seguridad social integral no solo al ingreso sino también con ocasión de cualquier cambio de EPS o fondo de pensiones o cualquier traslado de régimen que llegare a realizar durante la vigencia del contrato de trabajo, responsabilidad que implica que si alguna información de la que suministre no coincidiera con los datos que aparecen en los registros del sistema de seguridad social, EPS o fondo de pensiones, tal hecho, es decir haber suministrado información errónea, es una falta grave y así lo ratifican las Partes y por ende constituye una justa causa para dar por terminado el contrato.

En aras de dar cumplimiento con lo dispuesto en la ley 1581 de 2012, EL EMPLEADOR se permite darle a conocer al TRABAJADOR, como titular de los referidos datos, que cuenta con los siguientes derechos: 1. Conocer, actualizar y rectificar sus datos personales frente a los responsables del tratamiento o encargados del tratamiento. Este derecho se podrá ejercer, entre otros frente a datos parciales, inexactos, incompletos, fraccionados, que induzcan a error, o aquellos cuyo tratamiento esté expresamente prohibido o no haya sido autorizado; 2. Solicitar prueba de la autorización otorgada al Responsable del Tratamiento salvo cuando expresamente se exceptúe como requisito para el Tratamiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la ley 1581 de 2012; 3. Ser informado por el Responsable del Tratamiento o el Encargado del Tratamiento, previa solicitud, respecto del uso que le ha dado a sus datos personales; 4. Presentar ante la Superintendencia de Industria y Comercio quejas por infracciones a lo dispuesto en la presente ley y las demás normas que la modifiquen, adicionen o complementen; 5. Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato cuando en el Tratamiento no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales. La revocatoria y/o supresión procederá cuando la Superintendencia de Industria y Comercio haya determinado que en el Tratamiento el Responsable o Encargado han incurrido en conductas contrarias a esta ley y a la Constitución, la cual se ceñirá a los términos establecidos en la cláusula sobre supresión de datos en el presente documento; 6. Acceder en forma gratuita a sus datos personales que hayan sido objeto de Tratamiento.

La presente autorización de tratamiento de datos personales perdurará en el término de vigencia de la relación laboral dado que la finalidad de los mismos se supedita al cabal desarrollo de éste contrato, y en todo caso, se mantendrá la información del TRABAJADOR en las bases de datos de la empresa, después de finalizado el vínculo laboral, por lo menos el término general de prescripción en materia laboral, que es de tres (3) años, en caso de cualquier reclamación o actuación judicial o administrativa y por el tiempo que sea necesario para temas relacionados con pensión.

EL TRABAJADOR autoriza al EMPLEADOR a utilizar su nombre, imagen y/o voz para publicitar en cualquier medio y por tiempo ilimitado los productos, servicios y actividades que el EMPLEADOR promueva en televisión, páginas web, radio, prensa o cualquier medio de comunicación.

## 6. POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EL TRABAJADOR en aras de cumplir sus obligaciones con respecto al Sistema de Riesgos Laborales se obliga a: 1. Velar por el cuidado integral de su salud; 2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud; 3. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; 4. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El grave incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la empresa, se tendrán como un incumplimiento al contrato de trabajo y por ende una justa causa para la terminación del vínculo laboral.

## **7. PROPIEDAD INTELECTUAL, DERECHOS DE AUTOR Y CESION DE IMAGEN**

Para todos los efectos legales y contractuales, EL TRABAJADOR declara que el EMPLEADOR es el titular de los derechos patrimoniales de autor sobre los diseños, procesos industriales, creaciones en general, programas, aplicaciones y análogos que se puedan crear, desarrollar o gestionar durante la ejecución del presente contrato. En consecuencia, tendrá el EMPLEADOR el derecho de patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos o mejoras, respetando en todo caso los derechos morales del TRABAJADOR como autor o inventor en el caso de las patentes, si así lo desea, de conformidad con el Artículo 24 de la Decisión 486 de la Comisión la Comunidad Andina. El TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades, y dará su firma o extenderá los poderes y documentos necesarios para tal fin según y cuando se lo solicite el empleador, sin que este quede obligado al pago de compensación alguna. Adicionalmente las Partes tendrán en cuenta que: a) El EMPLEADOR, será el único autorizado para reproducir y utilizar todo aquello que le pertenezca al entorno de la actividad económica que desarrolla; b) EL TRABAJADOR no podrá utilizar ningún diseño, proceso o programa, aplicación, información y análogo sin la previa, escrita y expresa autorización del EMPLEADOR; c) Las especificaciones e informaciones y cualquier tipo de documento entregado por el EMPLEADOR son confidenciales y de propiedad del EMPLEADOR y por ende éstas no podrán ser utilizadas parcial ni totalmente por parte del TRABAJADOR en ningún evento o en el desarrollo de las actividades propias o ajenas de la actividad mercantil propia del EMPLEADOR, sean éstos o no competidores del EMPLEADOR; f) Cualquier actuación del TRABAJADOR en contra de lo dispuesto en esta cláusula se considera falta grave razón por la cual EL EMPLEADOR podrá dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa de acuerdo al artículo 7 del decreto ley 2351 de 1965 y cualquier norma que la modifique, adicione o reemplace.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, todos los derechos patrimoniales sobre las obras creadas por el Trabajador en cumplimiento del presente contrato de trabajo, se considerarán automáticamente transferidos al Empleador. Dicha transferencia tendrá término indefinido y comprenderá todas las modalidades de explotación conocida o por conocerse y se extenderá a todo el mundo. La duración de la transferencia será por el máximo término determinado por ley.

En concordancia con lo dispuesto por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, por medio de este Contrato el TRABAJADOR cede libremente al EMPLEADOR los derechos de uso de su imagen física y/o de cualquier otro rasgo de su fisonomía que permita individualizarlo con fines publicitarios y/o para cualquier otro fin que guarde conexidad competitiva con el objeto social del EMPLEADOR.

Pese a lo anterior, se aclara que la cesión de estos derechos se limita a las fotografía, vídeos o grabaciones en los que se reproduzca un rasgo distintivo de la imagen, la fisonomía y/o cualquier otro rasgo que permita individualizar al TRABAJADOR, en una obra u obras que hayan sido creadas durante los eventos públicos o privados del EMPLEADOR y/o de sus filiales o personas autorizadas para estos fines.

## **8. POLÍTICA DE USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS**

Para la prestación de los servicios contratados EL EMPLEADOR podrá asignar equipos tecnológicos, caso en el cual EL TRABAJADOR tendrá la obligación de acatar los siguientes parámetros: 1. Los equipos de computación y software, propiedad de la empresa, están destinados para propósitos propios de la organización y por tanto la información en ellos contenida pueden ser eliminada, editada o usada por EL EMPLEADOR; 2. EL TRABAJADOR no puede instalar por su cuenta ningún software y aquellos requerimientos especiales para aplicaciones no estándares, deben estar acompañados por una justificación de negocio y deben ser manejados sólo por personal del área de tecnología debidamente autorizado; 3. Sé

previa del EMPLEADOR; 6. EL TRABAJADOR es responsable del cuidado y buen estado del equipo que tiene asignado, y de lo que en dicho equipo se encuentre o se dañe por uso inapropiado del mismo.

Como herramienta de trabajo EL TRABAJADOR utiliza equipos de computador, portátiles o de escritorio, con software instalado por EL EMPLEADOR, según inventario que del mismo se hace al momento de la entrega del equipo, o al momento de instalar dentro del mismo nuevo software, según sea el caso. El equipo es de propiedad del EMPLEADOR y este de forma expresa prohíbe al TRABAJADOR instalar software por su propia cuenta en el computador del Empleador, entregado al TRABAJADOR como herramienta de trabajo, sin autorización escrita de la persona encargada de los computadores del Empleador, y previa verificación de las licencias respectivas. EL TRABAJADOR será el único responsable frente al titular de los derechos sobre el software, de la instalación de software que EL TRABAJADOR haya instalado por su propia iniciativa, sin la mencionada autorización previa y por escrito. Igualmente será responsable ante cualquier autoridad que por cualquier razón llegare a inspeccionar el equipo en uso por parte del TRABAJADOR. Se entiende que la cuenta de correo electrónico asignada al TRABAJADOR es una herramienta de trabajo que debe usarse, exclusivamente, para propósitos laborales y, por lo tanto, la información que circule por ese medio será material clasificado de propiedad del EMPLEADOR. EL TRABAJADOR acepta de manera expresa que EL EMPLEADOR revisará su cuenta de correo electrónico de manera periódica así como los archivos en el equipo asignado al TRABAJADOR.

EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que acceda a la cuenta de email que está bajo su administración, con el propósito de que constate el contenido de la misma cuando así lo considere e igualmente para que verifique con los medios que estime necesarios el uso que EL TRABAJADOR haga de la conexión a la red de Internet dispuesta por EL EMPLEADOR, incluida la verificación de las visitas a los sitios de la red que desde dicha cuenta haga EL TRABAJADOR, y de los archivos y documentos que almacene, conserve y disponga EL TRABAJADOR en el equipo de cómputo suministrado por EL EMPLEADOR, especialmente si los mismos no guardan relación de causalidad con las funciones desempeñadas por EL TRABAJADOR.

**OCTAVA. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:** Son justas causas para terminar el contrato unilateralmente por el Empleador, las enumeradas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y las demás calificadas como graves en convenciones, pactos, reglamentos, políticas y demás acuerdos vigentes en la empresa o en disposiciones legales.

En el evento de probarse la generación de perjuicios al EMPLEADOR, por el incumplimiento del contrato de trabajo o por incurrir en alguna de las causales antes señaladas adicional a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, EL EMPLEADOR podrá iniciar las acciones civiles y penales, con el fin de que le sean resarcidos los perjuicios que le hubiere causado.

**NOVENA.** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro acuerdo verbal o escrito celebrado entre las Partes con anterioridad en relación con la vinculación laboral del Trabajador; las modificaciones que se acuerden al presente contrato deberán constar por escrito y se integrarán a él. Se entiende que cada una de las Partes otorga su consentimiento con la firma del documento que modifica este contrato de trabajo.

**DÉCIMA:** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo a la Ley y jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1º es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Para constancia se firma en dos (2) o más ejemplares del mismo tenor y valor, en la ciudad de MOSQUERA, a los **dieciocho (18) días del mes de Abril del año 2018.**

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

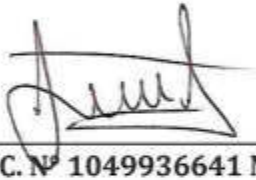


**ANEXO 1: CONTRATO DE TRABAJO****ADHESION A PACTO COLECTIVO**

Comedidamente me permito manifestar mi decisión libre y voluntaria de adherirme a la totalidad de las condiciones y beneficios contenidos en el Pacto Colectivo, suscrito entre el EMPLEADOR y los trabajadores de **ZONA FRANCA PIR S.A.S.**

Así mismo, reconozco y acepto que la totalidad de los beneficios contenidos en el Pacto Colectivo son incompatibles con cualquier otro tipo de beneficios individuales o de origen colectivo.

En constancia de lo anterior, firmo a los dieciocho (18) días del mes de Abril del año 2018.



C.C. N° 1049936641 MARIA DE LA BAJA (BOLIVAR)



## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO

**NOMBRE DEL TRABAJADOR: DAGOBERTO DELGADO AGUDELO**

**FECHA Y LUGAR DE NACIMIENTO: 12 DE ABRIL DE 1983 PUERTO COLOMBIA, ATLAN**

**RESIDENCIADO EN: CALLE 12 N° 10 46 MOSQUERA**

**CEDULA DE CIUDADANIA No: 8.486.234 PUERTO COLOMBIA, ATLANTICO**

Los suscritos a saber **ZONA FRANCA PIR S.A.S.**, por una parte quien en adelante se denominará "**EL EMPLEADOR**", y **DAGOBERTO DELGADO AGUDELO** de las condiciones civiles atrás anotadas, por otra parte quien en adelante se denominará "**EL TRABAJADOR**", hacemos constar por medio del presente, que hemos celebrado el Contrato de Trabajo contenido dentro de las siguientes cláusulas: **PRIMERA.** EL Empleador contrató los servicios personales del trabajador y este se obliga a: a) A poner al servicio del Empleador toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del oficio para el cual ha sido contratado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el EMPLEADOR o sus representantes, y b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio. **SEGUNDA.** El Trabajador desempeñará las funciones de **OPERADOR**, cuyas obligaciones principales consisten en lo siguiente: LAS PROPIAS DE SU CARGO. Sin perjuicio de que según las necesidades del EMPLEADOR y de acuerdo con el Trabajador, este pueda destinarlo transitoria o definitivamente al desempeño de otras actividades propias del negocio de la Empresa, sin menoscabo del salario pactado en este Contrato. En caso de variación definitiva del cargo se harán los ajustes pertinentes de acuerdo con el Trabajador, de lo cual se dejará constancia escrita al pie de este Contrato. **TERCERA.** Salarios. Por el servicio que preste el Trabajador el Empleador le reconocerá una remuneración de **UN MILLON CIENTO CUARENTA Y CUATRO MIL PESOS MCTE (\$1.144.000)** mensuales, salario que le será pagado por QUINCENAS el último día de cada una. **CUARTA.** Es entendido que la remuneración anterior involucra el pago de los descansos dominicales y de los días feriados reconocidos por la ley, de conformidad con las normas que rigen la materia. **QUINTA.** Lugar de trabajo. El trabajador se desempeñará en Mosquera pero podrá ser trasladado a otro lugar donde tenga dependencias el EMPLEADOR y en donde, a juicio de este, se requieran sus servicios de manera permanente o transitoria de conformidad con la índole de su trabajo, siempre que ello no implique desmejoramiento en sus condiciones económicas. **SEXTA.** Trabajo suplementario. Todo trabajo suplementario o de horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, mientras no sea labor que según la ley o el Contrato ha de ejecutarse así, debe autorizarlo previamente por escrito el EMPLEADOR o sus representantes. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito al día siguiente hábil al EMPLEADOR; en consecuencia, no se reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado, como queda dicho. **SEPTIMA.** Jornada de Trabajo. El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas que el EMPLEADOR señale, pudiendo este hacer ajustes o cambios de horario cuando así lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo (Art.23 Ley

duración de este contrato será indefinida, es decir, que tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen a la materia del trabajo. **NOVENA.** Terminación del Contrato. Son causas justas para dar por terminado el presente contrato, unilateralmente, las enumeradas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 (Art. 62 C.S.T.) y además por parte del EMPLEADOR, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) La violación por parte del trabajador de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias; b) La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR, por seis (6) veces. C) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros; d) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa; e) Las riñas o desavenencias con sus compañeros de trabajo; f) El hecho que el trabajador llegue embriagado o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez; g) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores, h) La no asistencia a una sesión completa de la jornada de trabajo sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR e i) Revelar a terceros o a funcionarios de la Empresa no autorizados, cualquier información de carácter técnico, comercial, industrial, contable, tributaria, jurídica, de mercadeo o ventas que deba guardarse en reserva y que por el desarrollo de mis funciones llegue a conocer, no pudiendo tampoco divulgar claves o programas sistematizados o no, que estén bajo mi custodia, a menos que expresamente sea autorizado por la Gerencia General, La Asamblea o la Junta Directiva de la Sociedad. En el evento de probarse la violación de la confidencialidad que debo guardar como trabajador de **ZONA FRANCA PIR S.A.S**, adicional a la terminación de mi contrato de trabajo por justa causa, la Empresa podrá iniciar las acciones civiles y penales, con el fin de que le sean resarcidos los perjuicios que le hubiere causado. **DECIMA.** El trabajador acepta y autoriza de manera libre, voluntaria y en uso de sus plenas facultades mentales a la compañía para que practique cuando así lo estime conveniente las pruebas o exámenes necesarios que conduzcan a descartar la presencia o ausencia de sustancias consideradas como fármacos, drogas, sustancias psicoactivas y bebidas alcohólicas que puedan tener efectos de adicción o dependencia. a). La autorización del trabajador obedece a que el mismo es consciente de que en el cargo que desempeña para el empleador, el uso o abuso de las sustancias antes mencionadas generan un riesgo para la vida o la salud de los demás empleados, además que afectaría gravemente su desempeño, eficiencia, productividad entre otros. b). La negativa a la práctica de los exámenes a que hace alusión la cláusula Decima del presente documento será considerado como falta grave y por lo tanto podrá ser causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa legal. **UNDECIMA.** En caso de terminación unilateral del Contrato sin justa causa, se dará cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 28 y 29 de la Ley 789 de 2002. **DUODECIMA.** Toda variación que sufra el presente contrato especialmente en cuanto hace a la remuneración del Trabajador se hará constar al pie del mismo o por escrito separado con las firmas de ambas partes. **DECIMATERCERA.** Ambas partes declaran que en el presente Contrato se entienden Incorporadas, en lo pertinente, todas las disposiciones legales que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y las de Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Empresa. **DECIMACUARTA.** Las partes convienen en reconocer que ninguno de los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados unilateralmente en forma extralegal por la empleadora, tales como primas extralegales, de vacaciones, servicios o navidad, bonificaciones, viáticos, gastos de transporte gastos de representación, auxilios escolares o para educación en general,

**DÉCIMASEXTA. DERECHOS DE AUTOR:** Las invenciones, creaciones o descubrimientos realizados por el trabajador (a), contratado para investigar pertenecen al EMPLEADOR mientras preste sus servicios a este, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como en los artículos 20 y concordantes de la Ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En consecuencia, tendrá el empleador el derecho de registrar, depositar o patentar a su nombre o a nombre de terceros estas creaciones, inventos o mejoras, respetándose el derecho del Trabajador(a) a ser mencionado como inventor o creador, si así lo desea. El Trabajador accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades, y dará su firma o extenderá los poderes y documentos necesarios para tal fin según y cuando se lo solicite el empleador, sin que este quede obligado al pago de compensación alguna. En concordancia con el artículo 20 de la Ley 1450 de 2011 se presume salvo pacto en contrario, que los derechos patrimoniales sobre la obra han sido transferidos al encargante o al EMPLEADOR.

Para constancia se extiende y firma el presente contrato por duplicado y ante testigos en, el día 01 DE FEBRERO DE 2016.


EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR



**GERMAN MARTINEZ ROJAS**

C.C. 7.160.967 DE BOGOTA



**DAGOBERTO DELGADO  
AGUDELO**  
C.C 8.486.234 PUERTO  
COLOMBIA, ATLANTICO



## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO

**NOMBRE DEL TRABAJADOR: MARLON DAVID MURILLO MEDINA**

**FECHA Y LUGAR DE NACIMIENTO: 18-08-1991 APARTADO ANTIOQUIA**

**RESIDENCIADO EN: CRA 17 B N° 11-04 FUNZA**

**CEDULA DE CIUDADANIA No: 1028004488 DE APARTADO ANTIOQUIA**

Los suscritos a saber **ZONA FRANCA PIR S.A.S.**, por una parte quien en adelante se denominará "**EL EMPLEADOR**", y **MARLON DAVID MURILLO MEDINA** de las condiciones civiles atrás anotadas, por otra parte quien en adelante se denominará "**EL TRABAJADOR**", hacemos constar por medio del presente, que hemos celebrado el Contrato de Trabajo contenido dentro de las siguientes cláusulas: **PRIMERA.** El Empleador contrató los servicios personales del trabajador y este se obliga a: a) A poner al servicio del Empleador toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del oficio para el cual ha sido contratado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el EMPLEADOR o sus representantes, y b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio. **SEGUNDA.** El Trabajador desempeñará las funciones de **OPERARIO**, cuyas obligaciones principales consisten en lo siguiente: LAS PROPIAS DE SU CARGO. Sin perjuicio de que según las necesidades del EMPLEADOR y de acuerdo con el Trabajador, este pueda destinarlo transitoria o definitivamente al desempeño de otras actividades propias del negocio de la Empresa, sin menoscabo del salario pactado en este Contrato. En caso de variación definitiva del cargo se harán los ajustes pertinentes de acuerdo con el Trabajador, de lo cual se dejará constancia escrita al pie de este Contrato. **TERCERA.** Salarios. Por el servicio que preste el Trabajador el Empleador le reconocerá una remuneración de **UN MILLON CIENTO CUARENTA Y CUATRO MIL PESOS MCTE (\$1.144.000)** mensuales, salario que le será pagado por QUINCENAS el último día de cada una. **CUARTA.** Es entendido que la remuneración anterior involucra el pago de los descansos dominicales y de los días feriados reconocidos por la ley, de conformidad con las normas que rigen la materia. **QUINTA.** Lugar de trabajo. El trabajador se desempeñará en Mosquera pero podrá ser trasladado a otro lugar donde tenga dependencias el EMPLEADOR y en donde, a juicio de este, se requieran sus servicios de manera permanente o transitoria de conformidad con la índole de su trabajo, siempre que ello no implique desmejoramiento en sus condiciones económicas. **SEXTA.** Trabajo suplementario. Todo trabajo suplementario o de horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, mientras no sea labor que según la ley o el Contrato ha de ejecutarse así, debe autorizarlo previamente por escrito el EMPLEADOR o sus representantes. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito al día siguiente hábil al EMPLEADOR; en consecuencia, no se reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado, como queda dicho. **SEPTIMA.** Jornada de Trabajo. El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas que el EMPLEADOR señale, pudiendo este hacer ajustes o cambios de horario cuando así lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo (Art.23 Ley 50/90), teniendo en cuenta que los

decir, que tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen a la materia del trabajo. **NOVENA.** Terminación del Contrato. Son causas justas para dar por terminado el presente contrato, unilateralmente, las enumeradas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 (Art. 62 C.S.T.) y además por parte del EMPLEADOR, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) La violación por parte del trabajador de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias; b) La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR, por seis (6) veces. C) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros; d) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa; e) Las riñas o desavenencias con sus compañeros de trabajo; f) El hecho que el trabajador llegue embriagado o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez; g) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores, h) La no asistencia a una sesión completa de la jornada de trabajo sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR e i) Revelar a terceros o a funcionarios de la Empresa no autorizados, cualquier información de carácter técnico, comercial, industrial, contable, tributaria, jurídica, de mercadeo o ventas que deba guardarse en reserva y que por el desarrollo de mis funciones llegue a conocer, no pudiendo tampoco divulgar claves o programas sistematizados o no, que estén bajo mi custodia, a menos que expresamente sea autorizado por la Gerencia General, La Asamblea o la Junta Directiva de la Sociedad. En el evento de probarse la violación de la confidencialidad que debo guardar como trabajador de **ZONA FRANCA PIR S.A.S.**, adicional a la terminación de mi contrato de trabajo por justa causa, la Empresa podrá iniciar las acciones civiles y penales, con el fin de que le sean resarcidos los perjuicios que le hubiere causado. **DECIMA.** El trabajador acepta y autoriza de manera libre, voluntaria y en uso de sus plenas facultades mentales a la compañía para que practique cuando así lo estime conveniente las pruebas o exámenes necesarios que conduzcan a descartar la presencia o ausencia de sustancias consideradas como fármacos, drogas, sustancias psicoactivas y bebidas alcohólicas que puedan tener efectos de adicción o dependencia. a). La autorización del trabajador obedece a que el mismo es consciente de que en el cargo que desempeña para el empleador, el uso o abuso de las sustancias antes mencionadas generan un riesgo para la vida o la salud de los demás empleados, además que afectaría gravemente su desempeño, eficiencia, productividad entre otros. b). La negativa a la práctica de los exámenes a que hace alusión la cláusula Decima del presente documento será considerado como falta grave y por lo tanto podrá ser causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa legal. **UNDECIMA.** En caso de terminación unilateral del Contrato sin justa causa, se dará cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 28 y 29 de la Ley 789 de 2002. **DUODECIMA.** Toda variación que sufra el presente contrato especialmente en cuanto hace a la remuneración del Trabajador se hará constar al pie del mismo o por escrito separado con las firmas de ambas partes. **DECIMATERCERA.** Ambas partes declaran que en el presente Contrato se entienden Incorporadas, en lo pertinente, todas las disposiciones legales que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y las de Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Empresa. **DECIMACUARTA.** Las partes convienen en reconocer que ninguno de los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados unilateralmente en forma extralegal por la empleadora, tales como primas extralegales, de vacaciones, servicios o navidad, bonificaciones, viáticos, gastos de transporte gastos de representación, auxilios escolares o para educación en general, suministros en especie, tales como alimentación, vivienda y en general toda prima o auxilio de tal naturaleza, constituyen base salarial y forman parte integrante del



**DÉCIMASEXTA. DERECHOS DE AUTOR:** Las invenciones, creaciones o descubrimientos realizados por el trabajador (a), contratado para investigar pertenecen al EMPLEADOR mientras preste sus servicios a este, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como en los artículos 20 y concordantes de la Ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En consecuencia, tendrá el empleador el derecho de registrar, depositar o patentar a su nombre o a nombre de terceros estas creaciones, inventos o mejoras, respetándose el derecho del Trabajador(a) a ser mencionado como inventor o creador, si así lo desea. El Trabajador accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades, y dará su firma o extenderá los poderes y documentos necesarios para tal fin según y cuando se lo solicite el empleador, sin que este quede obligado al pago de compensación alguna. En concordancia con el artículo 20 de la Ley 1450 de 2011 se presume salvo pacto en contrario, que los derechos patrimoniales sobre la obra han sido transferidos al encargante o al EMPLEADOR.

Para constancia se extiende y firma el presente contrato por duplicado y ante testigos en el día 12 DE JULIO DE 2016.

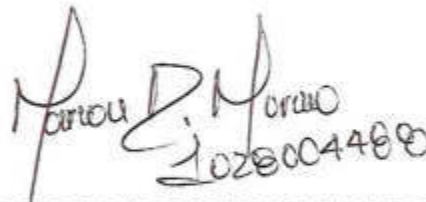
EL EMPLEADOR



**GERMAN MARTINEZ ROJAS**

C.C. 7.160.967 DE BOGOTA

EL TRABAJADOR



**MARLON DAVID MURILLO  
MEDINA**

C.C 1028004488 DE APARTADO  
ANTIOQUIA



## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO

**NOMBRE DEL TRABAJADOR: JIMENEZ CALDERON JAIRO ALONSO**  
**FECHA Y LUGAR DE NACIMIENTO: 01 NOVIEMBRE DE 1978/QUEBRADA NEGRA**  
**RESIDENCIADO EN CRA 1 A # 17 A 22 /FACATATIVA**  
**CEDULA DE CIUDADANIA No: 11.443.163 de FACATATIVA**

Los suscritos a saber **ZONA FRANCA PIR S.A.S.**, por una parte quien en adelante se denominará "**EL EMPLEADOR**", y **JIMENEZ CALDERON JAIRO ALONSO** de las condiciones civiles atrás anotadas, por otra parte quien en adelante se denominará "**EL TRABAJADOR**", hacemos constar por medio del presente, que hemos celebrado el Contrato de Trabajo contenido dentro de las siguientes cláusulas: **PRIMERA.** El Empleador contrató los servicios personales del trabajador y este se obliga a: a) A poner al servicio del Empleador toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del oficio para el cual ha sido contratado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el EMPLEADOR o sus representantes, y b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio. **SEGUNDA.** El Trabajador desempeñará las funciones de **AUXILIAR DE PLANTA**, cuyas obligaciones principales consisten en lo siguiente: LAS PROPIAS DE SU CARGO. Sin perjuicio de que según las necesidades del EMPLEADOR y de acuerdo con el Trabajador, este pueda destinarlo transitoria o definitivamente al desempeño de otras actividades propias del negocio de la Empresa, sin menoscabo del salario pactado en este Contrato. En caso de variación definitiva del cargo se harán los ajustes pertinentes de acuerdo con el Trabajador, de lo cual se dejará constancia escrita al pie de este Contrato. **TERCERA.** Salarios. Por el servicio que preste el Trabajador el Empleador le reconocerá una remuneración de **SETECIENTOS DIECISISTE MIL PESOS MCTE \$717.000** mensuales, salario que le será pagado por **QUINCENAS** el último día de cada una. **CUARTA.** Es entendido que la remuneración anterior involucra el pago de los descansos dominicales y de los días feriados reconocidos por la ley, de conformidad con las normas que rigen la materia. **QUINTA.** Lugar de trabajo. El trabajador se desempeñará en Mosquera pero podrá ser trasladado a otro lugar donde tenga dependencias el EMPLEADOR y en donde, a juicio de este, se requieran sus servicios de manera permanente o transitoria de conformidad con la índole de su trabajo, siempre que ello no implique desmejoramiento en sus condiciones económicas. **SEXTA.** Trabajo suplementario. Todo trabajo suplementario o de horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, mientras no sea labor que según la ley o el Contrato ha de ejecutarse así, debe autorizarlo previamente por escrito el EMPLEADOR o sus representantes. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito al día siguiente hábil al EMPLEADOR; en consecuencia, no se reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado, como queda dicho. **SEPTIMA.** Jornada de Trabajo. El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas que el EMPLEADOR señale, pudiendo este hacer ajustes o cambios de horario cuando así lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo (Art.23 Ley 50/90), teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la

materia del trabajo. **NOVENA.** Terminación del Contrato. Son causas justas para dar por terminado el presente contrato, unilateralmente, las enumeradas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 (Art. 62 C.S.T.) y además por parte del EMPLEADOR, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) La violación por parte del trabajador de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias; b) La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR, por seis (6) veces. C) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros; d) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa; e) Las riñas o desavenencias con sus compañeros de trabajo; f) El hecho que el trabajador llegue embriagado o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez; g) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores, h) La no asistencia a una sesión completa de la jornada de trabajo sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR e i) Revelar a terceros o a funcionarios de la Empresa no autorizados, cualquier información de carácter técnico, comercial, industrial, contable, tributaria, jurídica, de mercadeo o ventas que deba guardarse en reserva y que por el desarrollo de mis funciones llegue a conocer, no pudiendo tampoco divulgar claves o programas sistematizados o no, que estén bajo mi custodia, a menos que expresamente sea autorizado por la Gerencia General, La Asamblea o la Junta Directiva de la Sociedad. En el evento de probarse la violación de la confidencialidad que debo guardar como trabajador de **ZONA FRANCA PIR S.A.S**, adicional a la terminación de mi contrato de trabajo por justa causa, la Empresa podrá iniciar las acciones civiles y penales, con el fin de que le sean resarcidos los perjuicios que le hubiere causado. **DECIMA.** El trabajador acepta y autoriza de manera libre, voluntaria y en uso de sus plenas facultades mentales a la compañía para que practique cuando así lo estime conveniente las pruebas o exámenes necesarios que conduzcan a descartar la presencia o ausencia de sustancias consideradas como fármacos, drogas, sustancias psicoactivas y bebidas alcohólicas que puedan tener efectos de adicción o dependencia. a). La autorización del trabajador obedece a que el mismo es consciente de que en el cargo que desempeña para el empleador, el uso o abuso de las sustancias antes mencionadas generan un riesgo para la vida o la salud de los demás empleados, además que afectaría gravemente su desempeño, eficiencia, productividad entre otros. b). La negativa a la práctica de los exámenes a que hace alusión la cláusula Decima del presente documento será considerado como falta grave y por lo tanto podrá ser causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa legal. **UNDECIMA.** En caso de terminación unilateral del Contrato sin justa causa, se dará cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 28 y 29 de la Ley 789 de 2002. **DUODECIMA.** Toda variación que sufra el presente contrato especialmente en cuanto hace a la remuneración del Trabajador se hará constar al pie del mismo o por escrito separado con las firmas de ambas partes. **DECIMATERCERA.** Ambas partes declaran que en el presente Contrato se entienden Incorporadas, en lo pertinente, todas las disposiciones legales que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y las de Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Empresa. **DECIMACUARTA.** Las partes convienen en reconocer que ninguno de los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados unilateralmente en forma extralegal por la empleadora, tales como primas extralegales, de vacaciones, servicios o navidad, bonificaciones, viáticos, gastos de transporte gastos de representación, auxilios escolares o para educación en general, suministros en especie, tales como alimentación, vivienda y en general toda prima o auxilio de tal naturaleza, constituyen base salarial para la liquidación de las prestaciones sociales de que tratan los artículos VIII y IX del C.C.P.

pertenecen al EMPLEADOR mientras preste sus servicios a este, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como en los artículos 20 y concordantes de la Ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En consecuencia, tendrá el empleador el derecho de registrar, depositar o patentar a su nombre o a nombre de terceros estas creaciones, inventos o mejoras, respetándose el derecho del Trabajador(a) a ser mencionado como inventor o creador, si así lo desca. El Trabajador accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades, y dará su firma o extenderá los poderes y documentos necesarios para tal fin según y cuando se lo solicite el empleador, sin que este quede obligado al pago de compensación alguna. En concordancia con el artículo 20 de la Ley 1450 de 2011 se presume salvo pacto en contrario, que los derechos patrimoniales sobre la obra han sido transferidos al en cargante o al EMPLEADOR.

Para constancia se extiende y firma el presente contrato por duplicado y ante testigos en el día **02 DE DICIEMBRE DE 2016.**

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

  
**GERMAN MARTINEZ ROJAS**

C.C. 7.160.967 DE BOGOTA

  
**JIMENEZ CALDERON JAIRO  
ALONSO**

C.C. 11.443.163 DE FACATATIVA





Bogotá, 31 de diciembre de 2021

SEÑOR(A):  
**FERIA ARGUETA OSCAR IVAN**  
C.C. 1049936641  
OPERARIO  
Mosquera

**REF.: TERMINACIÓN CONTRATO DE TRABAJO**


Respetado(a) Señor(a):

Por medio de la presente nos permitimos comunicar que **ZONA FRANCA PIR S.A.S** ha tomado la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo unilateralmente y sin justa causa a partir del día de hoy **31 de diciembre de 2021.**

En consecuencia, de lo anterior se le informa que dentro de la liquidación final del contrato de trabajo le será cancelada la respectiva indemnización a la que por ley tiene derecho, atendiendo a la forma de finalización del vínculo laboral con la Empresa.

Agradecemos de los servicios prestados a **ZONA FRANCA PIR S.A.S** y le deseamos éxitos en sus futuras actividades.

Cordialmente,

  
\_\_\_\_\_  
**FELIPE MORENO NOREÑA**  
Coordinador Relaciones Laborales  
ZONA FRANCA PIR S.A.S.



Bogotá, 3 de enero de 2022

SEÑOR(A):  
**DELGADO AGUDELO DAGOBERTO**  
C.C. 8486234  
OPERARIO  
Mosquera

**REF.: TERMINACIÓN CONTRATO DE TRABAJO**

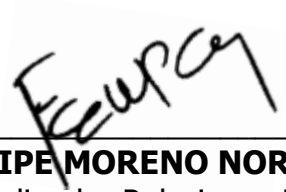
Respetado(a) Señor(a):

Por medio de la presente nos permitimos comunicar que **ZONA FRANCA PIR S.A.S** ha tomado la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo unilateralmente y sin justa causa a partir del día de hoy **3 de enero de 2022.**

En consecuencia, de lo anterior se le informa que dentro de la liquidación final del contrato de trabajo le será cancelada la respectiva indemnización a la que por ley tiene derecho, atendiendo a la forma de finalización del vínculo laboral con la Empresa.

Agradecemos de los servicios prestados a **ZONA FRANCA PIR S.A.S** y le deseamos éxitos en sus futuras actividades.

Cordialmente,

  
\_\_\_\_\_  
**FELIPE MORENO NOREÑA**  
Coordinador Relaciones Laborales  
ZONA FRANCA PIR S.A.S.





Bogotá, 3 de enero de 2022

SEÑOR(A):  
**MURILLO MEDINA MARLON DAVID**  
C.C. 1028004488  
OPERARIO  
[MARLON.MURILLO@HOTMAIL.COM](mailto:MARLON.MURILLO@HOTMAIL.COM)  
Mosquera

**REF.: TERMINACIÓN CONTRATO DE TRABAJO**

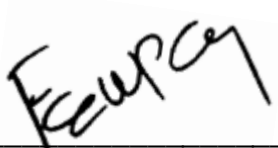
Respetado(a) Señor(a):

Por medio de la presente nos permitimos comunicar que **ZONA FRANCA PIR S.A.S** ha tomado la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo unilateralmente y sin justa causa a partir del día de hoy **3 de enero de 2022.**

En consecuencia, de lo anterior se le informa que dentro de la liquidación final del contrato de trabajo le será cancelada la respectiva indemnización a la que por ley tiene derecho, atendiendo a la forma de finalización del vínculo laboral con la Empresa.

Agradecemos de los servicios prestados a **ZONA FRANCA PIR S.A.S** y le deseamos éxitos en sus futuras actividades.

Cordialmente,

  
**FELIPE MORENO NOREÑA**  
Coordinador Relaciones Laborales  
ZONA FRANCA PIR S.A.S.



Bogotá, 3 de enero de 2022

SEÑOR(A):

**JIMENEZ CALDERON JAIRO ALONSO**

C.C. 11443163

AUXILIAR PLANTA

Mosquera

**REF.: TERMINACIÓN CONTRATO DE TRABAJO**

Respetado(a) Señor(a):

Por medio de la presente nos permitimos comunicar que **ZONA FRANCA PIR S.A.S** ha tomado la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo unilateralmente y sin justa causa a partir del día de hoy **3 de enero de 2022.**

En consecuencia, de lo anterior se le informa que dentro de la liquidación final del contrato de trabajo le será cancelada la respectiva indemnización a la que por ley tiene derecho, atendiendo a la forma de finalización del vínculo laboral con la Empresa.

Agradecemos de los servicios prestados a **ZONA FRANCA PIR S.A.S** y le deseamos éxitos en sus futuras actividades.

Cordialmente,

  
\_\_\_\_\_  
**FELIPE MORENO NOREÑA**  
Coordinador Relaciones Laborales  
ZONA FRANCA PIR S.A.S.

Bogotá, D.C., Primero (1º) de febrero de dos mil veintidós (2022)

**REFERENCIA:** ACCIÓN DE TUTELA  
**EXPEDIENTE:** 2022-0038  
**ACCIONANTES:** OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA, JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN  
**ACCIONADO:** ZONA FRANCA PIR S.A.S.  
**VINCULADOS:** ORGANIZACIÓN SINDICAL SINALTRAINBEC, MINISTERIO DEL TRABAJO.

Surtido el trámite de rigor, procede el Despacho a decidir la acción de tutela de la referencia.

### **I. COMPETENCIA:**

Este Despacho es competente para conocer de la presente acción constitucional, de acuerdo con los parámetros establecidos por el Decreto 2591 de 1991, en concordancia con los Decretos 1382 de 2000 y 1834 de 2015.

### **II. ANTECEDENTES**

Los señores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CLADERÓN presentaron acción de tutela en contra de la sociedad ZONA FRANCA PIR S.A.S, por los siguientes supuestos facticos:

#### **1. Respetto del señor Oscar Iván Argueta**

1.1 Manifestó que sostuvo una relación laboral con la accionada desde el 14 de abril de 2018, desempeñando el cargo de operario, en los términos de un contrato de trabajo a término indefinido, teniendo una asignación básica de \$1.742.000.00 m/cte mensual, con el cual cubría sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar.

1.2 Indico que el 29 de diciembre de 2021, decidió afiliarse a la organización sindical denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas, Alimentos, Sistema Agroalimentario, afines y similares- "SINALTRAINBEC", entidad que el 30 diciembre de 2021, a través del servicio postal, remitió comunicación a la accionada, notificando su decisión al uso de su derecho libre de asociación sindical, quien a su turno,



decidió de manera unilateral dar por terminado el contrato de trabajo y sin justa causa a partir del 31 de diciembre de 2021, inclusive.

## **2. Respetto de Dagoberto Delgado Agudelo**

2.1 Manifestó que sostuvo una relación laboral con la accionada desde el 01 de febrero de 2016, desempeñando el cargo de operario, en los términos de un contrato de trabajo a término indefinido, teniendo una asignación básica de \$1.742.000.00 m/cte mensual, con el cual cubría sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar.

2.2 Indico que el 29 de diciembre de 2021, decidió afiliarse a la organización sindical denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas, Alimentos, Sistema Agroalimentario, afines y similares- "SINALTRAINBEC", entidad que el 30 diciembre de 2021, a través del servicio postal, remitió comunicación a la accionada, notificando su decisión al uso de su derecho libre de asociación sindical, quien a su turno, decidió de manera unilateral dar por terminado el contrato de trabajo y sin justa causa a partir del 03 de enero de 2022, inclusive.

## **3. Respetto de Marlon David Murillo Medina**

3.1 Manifestó que sostuvo una relación laboral con la accionada desde el 12 de julio de 2016, desempeñando el cargo de operario, en los términos de un contrato de trabajo a término indefinido, teniendo una asignación básica de \$1.742.000.00 m/cte mensual, con el cual cubría sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar.

3.2. Indico que el 29 de diciembre de 2021, decidió afiliarse a la organización sindical denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas, Alimentos, Sistema Agroalimentario, afines y similares- "SINALTRAINBEC", entidad que el 30 diciembre de 2021, a través del servicio postal, remitió comunicación a la accionada, notificando su decisión al uso de su derecho libre de asociación sindical, quien a su turno, decidió de manera unilateral dar por terminado el contrato de trabajo y sin justa causa a partir del 03 de enero de 2022, inclusive

## **4. Respetto del accionante Jairo Alonso Jiménez Calderón**

4.1 Manifestó que sostuvo una relación laboral con la accionada desde el 05 de diciembre de 2016, desempeñando el cargo de auxiliar de planta, en los términos de un contrato de trabajo a término indefinido, teniendo una asignación básica de \$ 937.000.00 m/cte mensual, con el cual cubría sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar.



3.2. Indico que el 29 de diciembre de 2021, decidió afiliarse a la organización sindical denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas, Alimentos, Sistema Agroalimentario, afines y similares- "SINALTRAINBEC", entidad que el 30 diciembre de 2021, a través del servicio postal, remitió comunicación a la accionada, notificando su decisión al uso de su derecho libre de asociación sindical, quien a su turno, decidió de manera unilateral dar por terminado el contrato de trabajo y sin justa causa a partir del 03 de enero de 2022, inclusive

## **5. Generales**

5.1 Afirmaron que la Asamblea Nacional de Delgados de SINALTRAINBEC, los días 10 y 11 de diciembre de 2021, aprobó dentro de los términos legales un pliego de peticiones para ser presentados a la empresa Zona Franca PIR S.A.S.

5.2 Manifestaron que la Asamblea Nacional de Delgados nombro como comisión negociadora del pliego de peticiones a los señores Jesús Germán Bolaños Gaviria, José Leónidas Florido y José Antonio Martínez Cárdenas, así mismo, designo como asesores de ese pliego a los señores Carlos Alfonso Ortiz y German Góngora Méndez.

5.3 Sostuvieron, que el pliego aprobado fue radicado de manera presencial el día 16 de diciembre de 2021, en las instalaciones de la sociedad accionada e igualmente fue enviado a través de correo postal, y que posterior a ello, fueron afiliados a la organización Sindical los aquí accionantes.

5.4 Señalaron, que con ocasión al pliego de peticiones, la accionada los cito para el día 29 de diciembre de 2021, a efectos de llevar a cabo la negociación de las peticiones, fecha en la cual establecieron las fechas en que se llevarían a cabo la negociación; y que posteriormente a través de la figura de mutuo acuerdo, la accionada logró el retiro de los trabajadores Jesús German Bolaños, José Leónidas Florido Cárdenas y José Antonio Martínez Alonso, seguido de lo cual, los despidió sin justa causa, quienes según su manifestación se encontraban protegidos con la figura de fuero circunstancial de conformidad con el decreto 2351 de 196 art. 25.

5.5 Relataron que las acciones de despido tanto de lo accionantes, como de la totalidad de los afiliados a la organización sindical, dejo como consecuencia que en la empresa accionada no labore ningún empleado sindicalizado, lo que sirve de argumento para que Zona Franca Pir S.A.S, no quiera negociar el pliego de peticiones radicado con anterioridad.



5.6 Finalmente afirmaron que afiliarse a un sindicato no es causal de despido, y que por el contrario, la conducta de la empresa accionada contra los trabajadores sindicalizados lesionan sus derechos.

### **III. PETICIÓN Y DERECHOS VIOLADOS:**

La solicitud de amparo constitucional se dirige a que mediante este instrumento se tutelen los derechos fundamentales de DERECHO AL TRABAJO, ASOCIACIÓN SINDICAL, LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA, IGUALDAD y MINIMO VITAL, ordenándole a la entidad accionada proceder a reintegrarlos a su trabajo, en un cargo de igual o mayor jerarquía, así como el pago de los salarios y las prestaciones sociales dejadas de recibir desde el día del despido hasta que se haga efectivo el día del reintegro.

Así mismo solicitaron, ordenar a la empresa accionada iniciar la negociación del pliego de peticiones presentado, oportunamente.

### **IV. ACTUACIÓN PROCESAL:**

Mediante proveído veinticuatro (24) de enero de la presente anualidad, el Despacho admitió la acción de tutela de la referencia, concediendo a la accionada el término de un (1) día para que se pronunciaran sobre los hechos y la solicitud de amparo, así como para que allegara copia de los documentos que respaldaran su defensa. Así mismo, se vinculó a la Organización Sindical SINALTRAINBEC y al Ministerio del Trabajo.

**Organización Sindical SINALTRAINBEC**, manifestó que en efecto los accionantes se encuentran afiliados a esa organización sindical, además que, la empresa accionada al comunicarle que ya no es viable continuar las conversaciones del pliego de peticiones demuestra que los trabajadores sindicalizados ya no están al servicio de estas porque unos fueron despedidos y otros sometidos a un mutuo acuerdo.

Así mismo, que el despido de los trabajadores por el solo hecho de haberse afiliado a la organización sindical es una clara demostración del abuso de la posición dominante de la accionada de no permitir el desarrollo y ejercicio libre de la actividad sindical al interior de esta empresa.

**Ministerio de Trabajo**, expuso que de acuerdo con la naturaleza y las funciones encargadas por disposición de ley, no es competente para declarar derechos de ninguna índole, adicionalmente por lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, y modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, en virtud del cual los funcionarios del Ministerio de



Trabajo, no se encuentran facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces de la República.

**Zona Franca Pir S.A.S**, a pesar de estar debidamente notificada, guardo silencio.

Verificado lo anterior, procede el Despacho a entrar a resolver la presente acción constitucional, previas las siguientes,

## **V. CONSIDERACIONES**

1. El artículo 86 de nuestra Constitución Política enseña que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción de cualquier autoridad o un particular, en los eventos previsto por el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 y la jurisprudencia.

Bajo este cariz, es un instrumento jurídico confiado a los jueces, con el propósito de brindar a los ciudadanos la posibilidad de acudir a la jurisdicción sin mayores requerimientos de índole formal y a falta de otro medio judicial de defensa, a efecto de que se protejan los derechos fundamentales del quebranto o amenaza, logrando el cumplimiento de uno de los fines esenciales del Estado, cual es garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.

Su procedencia se condiciona, entre otros aspectos, a la inexistencia de otros mecanismos de defensa a través de los cuales sea posible la protección de tales derechos cuando estén siendo vulnerados o puestos en peligro, o que existiendo otro medio de defensa, se invoque como mecanismo transitorio a fin de evitar un perjuicio irremediable, como para tal efecto lo señala el artículo 8° del Decreto 2591 de 1991 con la condición de que el afectado inicie la correspondiente acción en un máximo de cuatro meses, a partir del fallo de tutela.

En este orden, ella únicamente procede cuando el afectado no cuente con otro mecanismo de defensa judicial de sus prerrogativas fundamentales, o si, aun existiendo, se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

2. Expuso la Corte Constitucional en Sentencia T-303 de 2018, que la Constitución Política establece en los artículos 38 y 39 el derecho fundamental a la libre asociación<sup>1</sup> y el derecho a constituir sindicatos y a que sus representantes gocen de fuero y otras garantías para el cumplimiento de su gestión<sup>2</sup>. Este Tribunal ha señalado que las asociaciones



sindicales tienen la finalidad de proteger los intereses de los afiliados ante el empleador buscando siempre promover el mejoramiento de las condiciones laborales<sup>1</sup>.

Para garantizar que las asociaciones sindicales cumplan con sus objetivos, el ordenamiento jurídico ha previsto unos mecanismos para su protección, dentro de los cuales se encuentra el fuero que cobija a los fundadores y directivos de las organizaciones sindicales.

En la legislación interna, el fuero sindical quedó definido en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), según el cual es "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"<sup>2</sup>. Esta garantía permite que la actuación de los fundadores y directivos del sindicato tengan una protección reforzada que impida su despido, el desmejoramiento de sus condiciones laborales o su traslado a otro lugar sin que exista justa causa comprobada por la autoridad judicial competente.

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.<sup>3</sup> 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"<sup>4</sup>. Sobre el particular la Corte ha indicado:

*"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. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, 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"*<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Ver Corte Constitucional. Sentencia T-466 de 16 de junio 1999. El derecho a constituir sindicatos también se deriva en el ámbito del derecho internacional en: el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 087, el artículo 23.4. de la Declaración de Derecho Humanos, el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

<sup>2</sup> Artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el artículo 1 del Decreto 204 de 1957).

<sup>3</sup> Ver Corte Constitucional. Sentencias C-240 de 2005, C-381 de 2000 y C-710 de 1996.

<sup>4</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-240 de 2005.

<sup>5</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-096 de 2010.





3. Ahora bien en sentencia T-367 de 2017, sostuvo la Corte Constitucional que la facultad conferida al empleador, en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, de terminar unilateralmente y sin justa causa comprobada un contrato de trabajo, indemnizando a la parte afectada, no puede considerarse per se, como una conducta antisindical, ya que tal prerrogativa tiene como finalidad buscar “flexibilizar las relaciones de trabajo y armonizarlas en un contexto en el que predomina la economía de mercado, la globalización y la internacionalización de las relaciones de producción, y en el que el desarrollo tecnológico exige un margen de acción mucho más amplio para los actores del proceso productivo”.<sup>6</sup>

No obstante lo anterior, la Alta Corporación ha manifestado que, de ninguna manera, las potestades ordinarias y legales conferidas al empleador, pueden ejercerse con el propósito de menoscabar los derechos de la contraparte, en particular a la asociación sindical. Por lo tanto, en la misma jurisprudencia, se han fijado límites a la facultad del empleador para terminar unilateral y sin justa causa el contrato de sus trabajadores, algunos de los cuales se señalan a continuación por su relevancia para el presente caso:

*La facultad para terminar unilateral y sin justa causa el contrato laboral no se puede utilizar con la intención de detener u obstaculizar cualquier intento de asociación sindical de los trabajadores.*

Al respecto, desde la Sentencia T-476 de 1998, la Corte indicó que el empresario no puede “detener y obstaculizar cualquier intento de asociación de sus trabajadores, dándole la facultad de despedir a aquellos que lo promovieran o respaldaran, previo el pago de una indemnización”. Esa concepción, afirmó el Tribunal “simplemente repugna a los principios rectores del Estado social de derecho consignados en nuestra Carta Política”. Razón por la cual, en aquella oportunidad, ordenó a la empresa demandada a reintegrar a los 5 empleados a quienes había dado por terminado el contrato de trabajo, al poco tiempo de haber promovido una propuesta de pacto colectivo.

Aunque en la Sentencia T-077 de 2003 se negó el amparo del derecho a la asociación sindical, al considerar que con la afiliación a la organización de trabajadores lo que pretendía la actora era evitar la desvinculación del cargo, en la parte motiva de la providencia, la Corte nuevamente dejó claro que cualquier determinación adoptada por el empleador, tendiente a obstaculizar las actividades del sindicato, sería considerada un comportamiento violatorio del derecho a la libertad de asociación. Así, dijo que, cuando se pueda comprobar que la decisión del empleador está “orientada a desalentar a los posibles asociados, a sancionarlos o discriminarlos por haberse asociado, a presionarlos para retirarse, a desmontar o debilitar las organizaciones sindicales, independientemente de su

---

<sup>6</sup> Sentencia T-476 de 1998.



clase, categoría o número de miembros, o a excluir masivamente de sus puestos u oportunidades de empleo a los trabajadores sindicalizados, bien que el comportamiento reprochable provenga de entes públicos o de empresas privadas”, resulta claro que, en el fondo, tiene una intención violatoria del derecho a la asociación sindical.

*La facultad para terminar unilateral y sin justa causa el contrato laboral no se puede utilizar con la intención de sancionar el ingreso, permanencia y participación de los trabajadores en la organización sindical, provocando con dichas actuaciones la renuncia al sindicato*

En la Sentencia T-1328 de 2001, la Corte puntualmente analizó la anterior situación frente a varios trabajadores sindicalizados que, en un lapso de tres meses, la empresa había tomado la determinación de dar por terminado sus contratos de trabajo de forma unilateral y sin justa causa, en un contexto en el que se afirmaba, además, que la decisión adoptada por el empleador había creado un clima de inseguridad y malestar laboral que llevó a otros trabajadores a retirarse de la organización sindical. En esa oportunidad, la Corte fue enfática al afirmar que “la potestad legal contenida en el numeral 2 del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo no puede ejercerse como un instrumento que desconoce las libertades sindicales del trabajador y los derechos propios de las organizaciones sindicales”. Así las cosas, consideró que “al juez constitucional corresponde determinar, en cada caso concreto, si las facultades patronales fueron ejercidas de manera indebida, transgrediendo los derechos fundamentales de los trabajadores” o, al contrario, se ejerció en el marco de las atribuciones consignadas en el Código Sustantivo de Trabajo.

En un sentido similar, en la Sentencia T-657 de 2009, el Alto Tribunal puso de manifestó que dichas facultades tampoco “pueden ser utilizadas como instrumento de persecución sindical y que para que eso ocurra basta con que conductas del empleador, en principio lícitas, como dar por terminado de manera unilateral los contratos de trabajo de algunos empleados, o aplicar los correctivos disciplinarios que sean del caso de acuerdo con el reglamento, se conviertan en instrumentos de presión sobre la organización sindical, que incidan, por ejemplo, en la reducción de sus afiliados, o en un clima de aprehensión para potenciales integrantes, o en la inhibición de actividades propias de la organización de los trabajadores”. Bajo esta consideración fue que la Corte decidió amparar el derecho a la asociación sindical del actor, revocando la sanción impuesta por la empresa, al no demostrarse con suficiencia que la actuación surtida por la parte demandada se sustrajo de toda arbitrariedad y, por ende, no produjo ninguna afectación a los derechos fundamentales del actor.

En suma, la jurisprudencia constitucional ha señalado que, bajo ninguna circunstancia, la atribución del empleador de terminar unilateralmente y sin justa causa el



contrato de trabajo, puede ejercerse con el propósito de limitar o menoscabar los derechos de la contraparte, particularmente a la asociación sindical. Razón por la cual, la posibilidad que la ley otorga al empleador en los contratos individuales de trabajo, no implica que aquél, amparado en ella, pueda prescindir sin control ni medida, de los servicios de los trabajadores bajo su dependencia, para mermar el número de miembros activos de los sindicatos. **Así, cuando el despido ocurra frente a trabajadores recién sindicalizados, se activa la presunción constitucional a favor del derecho a la asociación sindical, según la cual, la terminación del contrato obedeció a su afiliación, permanencia y participación en dicha organización. Al invertirse la carga de la prueba, entonces, el empleador deberá demostrar los elementos que desvirtúan dicha presunción y que, por lo tanto, explican que la decisión obedece a razones legítimas y permitidas por la potestad de la ley.** (Resaltado del Juzgado).

4. La acción de tutela es un trámite expedito que se finca en la celeridad y economía procesal, por lo que en su diseño inicial se facultó al juez para que requiriera al accionado a fin de que rindiera informe juramentado sobre los hechos en particular en aras de obtener una versión precisa de los acontecimientos por los cuales se promovió el amparo constitucional, sin embargo, cuando omite deliberadamente rendir el informe o este es rendido pero de manera deficiente, sin controvertir todos los hechos, se prevé la aplicación de la presunción de veracidad de lo narrado por el accionante (art. 20 del Decreto 2591 de 1991), al respecto la Corte Constitucional (sentencia T-596 de 2004) indicó:

*«La carga probatoria en el trámite de la acción de tutela, es más exigente para los demandados que para los accionantes, en virtud de la naturaleza especial de esta acción y del principio de que quien puede probar tiene la carga de hacerlo. Este principio, alivia la carga de los accionantes, quienes usualmente son personas que carecen de los medios para probar todos y cada uno de los hechos por ellos relatados. A los accionantes en una acción de tutela se les exige que relaten de manera clara los hechos generadores de la vulneración de los derechos fundamentales, y de ser posible, que aporten las pruebas que tengan a su disposición. **Es a los demandados a quienes les corresponde, en los informes que les pide el juez, desvirtuar la veracidad de los hechos alegados por los accionantes, llegando al punto de que, si no se pronuncian sobre éstos, se presumirán ciertos**»* (resaltado fuera de texto).

Sin embargo, aquella presunción legal de veracidad no se traduce en una actividad probatoria pasiva del juez de tutela, al respecto se ha dicho:

*«La aplicación de la presunción de veracidad no puede resultar de una sencilla labor deductiva del juez, al momento de encontrar que determinado supuesto de hecho no fue controvertido por la parte demandante, sino que debe obedecer a una valoración racional de*

*los diferentes elementos que hacen parte del expediente, para llegar a la decisión en derecho a que haya lugar» (sentencia T-330 de 2010).*

Por lo anterior, cuando se omite rendir informe requerido, en principio, se tienen por ciertos los hechos narrados por el accionante, pero eso no significa darle la razón al promotor del amparo, sino que el juez de tutela se basa en un medio probatorio del cual deriva su decisión final, sin perjuicio de que se base en otros elementos probatorios obrantes en el expediente, aportados por las partes o que de oficio practique para tener certeza de los hechos, pues el fallo de tutela, como toda providencia judicial, debe basarse en las pruebas que legalmente son practicadas (art. 167 CGP).

## **VI. CASO CONCRETO**

En el presente asunto, corresponde determinar si la sociedad accionada ZONA FRANCA PIR S.A.S vulneró los Derechos Fundamentales de los accionantes, al terminar su contrato de trabajo a los pocos días de informársele sobre su afiliación a la organización sindical SINALTRAINBEC, y si por tanto, es procedente ordenar por esta vía su reintegro.

Así las cosas, y frente a la naturaleza de la acción de tutela, el Despacho emprenderá el análisis frente a la procedencia de la misma, a pesar de existir mecanismos de defensa judicial para controvertir lo aquí perseguido.

En ese orden, importa precisar que, la Corte Constitucional en sentencia T-341 de 2009 ha dicho que *“La acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada (...).”*

Es así que, tratándose de pretensiones erigidas al reintegro laboral y el pago de las acreencias laborales dejadas de percibir en razón del despido, en principio no es procedente la acción de tutela para el reconocimiento de las mismas, pues para ello dispone la parte actora de las acciones ordinarias ante el juez laboral quien en sede de un proceso ordinario discute la pretensión perseguida.

No obstante lo anterior, la Corte Constitucional en reciente sentencia T 509 de 2019, estableció que **la acción de tutela resulta ser el mecanismo idóneo** para garantizar la efectividad del derecho de asociación sindical pese a existir otras acciones, en los siguientes eventos:



a) *En desarrollo del inciso segundo, numeral 2 del artículo 354 del CST: cuando el patrono desconoce, dificulta o promueve represalias por constituir sindicatos, afiliarse a estos, promueve la desafiliación, entorpece o impide el cumplimiento de las gestiones propias de los representantes sindicales, o de las actividades que competen al sindicato. También, se afecta el derecho de asociación sindical cuando el patrono obstaculiza el ejercicio de la huelga legal.*

b) *Cuando el patrono obstaculiza o impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, pues en desarrollo del artículo 55 superior una de las funciones de los sindicatos es la de presentar pliegos de peticiones.*

c) *Cuando las autoridades administrativas del Trabajo incurren en acciones u omisiones que impiden la convocatoria y desarrollo del tribunal de arbitramento, sea obligatorio u voluntario, cuando el conflicto colectivo no se pudo resolver vía arreglo directo o conciliación.*

Por otro lado, la Corte ha desarrollado una presunción constitucional a favor del derecho a la asociación sindical, que torna procedente la acción constitucional, pese a existir la vía ordinaria laboral, según la cual, el despido de un trabajador recién sindicalizado tiene origen en su ingreso, permanencia y participación en dicha organización. En otras palabras, cuando el empleador hace uso de su facultad para terminar unilateralmente y sin justa causa los contratos de sus empleados, al poco tiempo de que los mismos se afiliaran a la organización de trabajadores, se colige que la decisión de la empresa tiene relación con el ejercicio de su derecho a la asociación sindical.

En razón a que con dicha presunción se invierte la carga de la prueba, y es el empleador el que debe demostrar que su actuación no tiene origen, o se estima relacionada, con la vinculación del trabajador a la organización sindical, la motivación que tuvo para terminar unilateralmente el contrato de trabajo debe ser manifiestamente clara, suficiente y relacionada con las finalidades que buscó el legislador al establecer dicha potestad legal (artículo 64 del C.S.T.). Así las cosas, el empleador debe demostrar que la decisión adoptada no guarda ninguna relación con el ejercicio de su derecho a la asociación sindical, sino que estuvo ligada a otras razones legítimas y permitidas por la potestad que la ley le confiere.

Para el caso, advierte el Despacho que el mecanismo utilizado en esta oportunidad se torna procedente, habida consideración que según lo expuesto en la tutela, fue con ocasión a la afiliación de los accionantes al Sindicato que se produjo el despido, lo que



permite admitir que nos encontramos inmersos en la causal contenida en el literal a) de la sentencia atrás citada.

En efecto, la documental arrimada al expediente, da cuenta que la empresa accionada fue notificada de la afiliación al sindicato de los trabajadores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA, JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN, el 29 de diciembre de 2021; así mismo, no existe duda frente a la terminación unilateral de los contratos de trabajo los días 31 de diciembre de 2021, para el señor Feria Argueta y 3 de enero de 2022, para los demás activantes, lo que permite presumir, se insiste, que en razón de la notificación de la afiliación de los actores como miembros del Sindicato SINALTRAINBEC, se generó el despido.

En este punto, resulta indispensable poner de presente que a pesar que los actores manifestaron estar cobijados con fuero circunstancial, lo cierto es que en sentir de esta juzgadora dicha condición no procede, por cuanto, al momento de ser presentado el pliego de condiciones ante la empresa accionada, aquellos no pertenecían al sindicato, por lo que no les es aplicable dicha protección.

Ahora bien, al margen de lo anterior, y como quiera que se presume que el Despido de los trabajadores se realizó a causa de su afiliación a la organización Sindical, y ante el silencio injustificado de la empresa accionada – Zona Franca PIR S.A.S-, habrá de tenerse como cierta dicha circunstancia, pues se reitera que pesa sobre la parte tutelada la carga de la prueba en desvirtuar el despido discriminatorio que se le endilga, sin que lo hubiere hecho oportunamente.

Por lo anterior, se ordenará a la empresa ZONA FRANCA PIR S.A.S, que dentro las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, reintegre sin solución de continuidad a los tutelantes al cargo que desempeñaba o a otro de similares o mejores condiciones salariales, pagando los salarios dejados de percibir, y los aportes al sistema de seguridad social.

También se ordenará ZONA FRANCA PIR S.A.S, para que se abstenga de incurrir en prácticas restrictivas del derecho a la asociación sindical. En consecuencia, se exhortará a esta empresa para que permita el retorno tranquilo de los señores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA, JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN, al Sindicato SINALTRAINBEC.

Finalmente, en el evento de no haberse cancelado la indemnización por despido y liquidación por terminación contractual, podrá la accionada abstenerse de desembolsar tal suma, pero en el supuesto de haberse cancelado ya tal monto, tendrá derecho la accionada



a descontarlo mensualmente a los actores sin que el monto que llegue a recibir éste mensualmente sea inferior a un salario mínimo.

Por lo demás, en cuanto a lo pretendido frente a ordenar a la empresa accionada iniciar la negociación del pliego de peticiones presentado, advierte el Despacho que, ese asunto es de conocimiento exclusivo de la jurisdicción ordinaria laboral que es el juez natural para resolver sobre este tipo de litigios, sin que se encuentre alguna situación que obligue la intervención excepcional del juez de tutela, pues no se observa perjuicio irremediable que vaya a sufrir los accionantes, además que der ser el caso quien debe emprender la protección sería el sindicato –SINALTRAINBEC y no los aquí accionantes. En ese orden de ideas, se negará el amparo frente a dicha pretensión.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cincuenta y Dos (52) Civil Municipal de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: TUTELAR** el derecho fundamental a la asociación sindical de los señores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN, teniendo en cuenta la motivación expuesta en la presente providencia.

**SEGUNDO:** En consecuencia, **ORDENAR** a la empresa ZONA FRANCA PIR S.A.S., a través de su Representante Legal y/o quien haga sus veces, que dentro las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, proceda a reintegrar a los tutelantes, señores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN, a los cargos que desempeñaban antes de su despido, o a otro de similares o mejores condiciones salariales, pagando los salarios dejados de percibir, y los aportes al sistema de seguridad social.

**TERCERO: EXHORTAR** a ZONA FRAN PIR S.A.S., para que se abstenga de incurrir en prácticas restrictivas del derecho a la asociación sindical. En consecuencia, se exhorta a esta empresa para que permita el retorno tranquilo de los señores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN, al Sindicato SINALTRAINBEC.

**CUARTO: NEGAR** la pretensión en punto a ordenar a la empresa accionada iniciar la negociación del pliego de peticiones, por lo expuesto ut supra.



**QUINTO: DESVINCULAR** a la ORGANIZACIÓN SINDICAL SINALTRAINBEC, MINISTERIO DEL TRABAJO, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

**SEXTO:** Notifíquese esta providencia a las partes por el medio más expedito conforme prevé el artículo 30 del decreto 2591 de 1991.

**SÉPTIMO:** Si el presente proveído no es impugnado, remítase el presente expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE,**

**DIANA NICOLLE PALACIOS SANTOS**  
Jueza

Firmado Por:

Diana Nicolle Palacios Santos  
Juez Municipal  
Juzgado Municipal  
Civil 052  
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,



Código de verificación: **b757a3047441eab37320836fa5114d84346add582ee189bcc89587cefcddf328**

Documento generado en 01/02/2022 03:57:13 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**

Bogotá, 3 de febrero de 2022

Doctora

**DIANA NICOLLE PALACIOS SANTOS**

Jueza

Juzgado Cincuenta y Dos (52) Civil Municipal de Bogotá

Ciudad

E.

S.

D.

**REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA**

**EXPEDIENTE: 2022-0038**

**ACCIONANTES: OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN**

**ACCIONADO: ZONA FRANCA PIR S.A.S.**

**MAUREN SALAMANCA ESPITIA**, mayor de edad y obrando en mi calidad de Jefe de Relaciones Laborales de **ZONA FRANCA PIR S.A.S**, encontrándome en el término legal, procedo a **IMPUGNAR EL FALLO DE TUTELA DE LA REFENCIA DE FECHA 1 DE FEBRERO DE 2022 NOTIFICADO ESTE MISMO DÍA A LAS 18:03, DAR RESPUESTA A LA MISMA Y PROMOVER NULIDAD DE LO ACTUADO**, por medio del presente escrito conforme a lo ordenado por su Despacho así:

**Solicitud: Agradecemos esta impugnación sea concedida en efecto suspensivo, hasta tanto no se resuelva de fondo la impugnación y nulidad promovida.**

Me opongo radicalmente a que se concedan las pretensiones de la tutela que ahora nos ocupa en atención a que mi procurada no ha incurrido en ninguno de los actos que les endilga la parte actora respecto a las supuestas violaciones a derechos fundamentales.

### **DE LA NULIDAD POR FALTA DE NOTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN Y TRASLADO DE LA MISMA**

El fallo proferido por el Despacho ordena a **ZONA FRANCA PIR S.A.S** a que dentro del término de 48 horas siguientes a la notificación del mismo: "*proceda a reintegrar a los tutelantes, señores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN, a los cargos que desempeñaban antes de su despido, o a otro de similares o mejores condiciones salariales, pagando los salarios dejados de percibir, y los aportes al sistema de seguridad social*".

Situación que no se ha materializado toda vez que la Empresa fue objeto de violación al debido proceso, toda vez que contrario a lo manifestado por el Juzgado de primera instancia dentro del fallo y que traemos a colación: "*Zona Franca Pir S.A.S, a pesar de estar debidamente notificada, guardo silencio*", mi representada no fue notificada ni le fue dado traslado del escrito de tutela y las supuestas pruebas que reposan dentro del expediente, pues una vez llegó el

fallo de tutela procedimos a realizar una exhaustiva verificación del buzón de dirección de notificaciones según Certificado de Existencia y Representación Legal junto con la correspondencia física y no existe correo certificado o electrónico de dicho traslado. Razón por la cual el Juzgado de segunda instancia deberá revisar al detalle cómo se realizó dicha supuesta notificación, de conformidad al artículo 197, de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, señala respecto de las notificaciones electrónicas:

*"Artículo 197. Dirección electrónica para efectos de notificaciones. Las entidades públicas de todos los niveles, las privadas que cumplan funciones públicas y el Ministerio Público que actúe ante esta jurisdicción, deben tener un buzón de correo electrónico exclusivamente para recibir notificaciones judiciales. Para los efectos de este Código se entenderán como personales las notificaciones surtidas a través del buzón de correo electrónico".*

Frente a esta disposición, la Sección Primera, del Consejo de Estado, en Sentencia de Unificación, No. 25000-23-42-000-2017-03843-01(AC), proferida el 8 de marzo de 2018, expuso:

*"(...) En consecuencia, la notificación personal del auto admisorio de una demanda en acción popular, que se realice a la dirección electrónica de las entidades públicas, al Ministerio Público, a personas privadas que ejerzan funciones públicas y a particulares que deban estar inscritos en el registro mercantil, deberá realizarse mediante mensaje dirigido al buzón electrónico a que se refiere el artículo 197 del CPACA, o a la dirección electrónica que los particulares tengan registrada en los registros mercantiles y dispuestas para recibir notificaciones judiciales, con copia de la providencia a notificar y de la demanda. Las copias de la demanda y sus anexos quedarán en la Secretaría a disposición del notificado y el traslado de los diez (10) días a que se refiere el artículo 22 de la Ley 472 de 1998, sólo comenzará a correr al vencimiento del término común de veinticinco (25) días después de la última notificación, en los términos del artículo 199 del CPACA."*

Ahora bien, el Registro Único Empresarial y Social de la Cámara de Comercio **de ZONA FRANCA PIR SAS**, se indica expresamente la siguiente dirección de notificaciones judiciales a las cuales no llegó el traslado de la tutela materia de estudio:

*"DIRECCIÓN PARA NOTIFICACIÓN JUDICIAL: CRA. 27 A NRO. 68-50  
CORREO ELECTRÓNICO: hquintero@ramo.com.co"*

Por consiguiente, reiteramos que dicho buzón no recibió el traslado de tutela y, lo cierto es que el traslado de la demanda constitucional no se notificó en el canal oficial de la empresa accionada, y en ese sentido se vulnera su derecho de contradicción y defensa.

Si esta omisión procesal llega a ser verificada en segunda instancia, se hace necesario decretar la nulidad de lo actuado, a efectos de que se notifique en debida forma a la empresa sobre la presente tutela, de manera que, una vez recibida la respuesta de dicha empresa o vencido el término otorgado para ello, proceda el juez de instancia, de

forma inmediata, a emitir el fallo que corresponda, quedando a salvo las pruebas y respuestas ya obrantes en el expediente y no vulnerar derechos constitucionales a mi representada.

Teniendo en cuenta las situaciones fácticas atrás indicadas, **procederé a exponer las razones** por las cuales considero que el presente asunto puede estar viciado de **NULIDAD ABSOLUTA** al haberse configurado una violación al debido proceso.

Reitero entonces que mi procurada **no pudo hacer uso** de sus derechos al debido proceso, de defensa y contradicción, pues jamás fue notificada sobre el inicio de la acción de tutela promovida por los Señores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN, al no poder controvertir las pruebas obrantes y pronunciarnos frente a los hechos.

El reparo que se hace frente a este ítem cobra mayor relevancia si se tiene en cuenta que la estructura misma del derecho fundamental al debido proceso es compleja, es decir, el núcleo esencial de este derecho se encuentra compuesto por diversos elementos entre los cuales podemos señalar el derecho al juez natural, el derecho a presentar y controvertir pruebas, el derecho a la defensa, los principios de legalidad y publicidad de los procedimientos, la garantía de la doble instancia, prevalencia de las normas sustanciales entre otros. Sin embargo, cualquier intento por convertir tales principios en materia viviente sería inútil si no se parte de la validez del primer acto procesal que no es otro que la notificación a la pasiva sobre el proceso, o en este caso la acción que en su contra se ha iniciado, por lo que es sólo a partir de dicho momento donde se puede hablar con absoluta certeza de la existencia de un proceso judicial, administrativo o constitucional y por ende hacer exigibles los restantes elementos del derecho al debido proceso; tal es la importancia de dicho acto, que su trascendencia se resume en una conclusión: sin proceso judicial no puede haber debido proceso, de ahí la importancia del acto notificador, definitivo a la hora de trabar la relación jurídico - procesal.

La notificación como acto principal de todo proceso judicial, constitucional o administrativo requiere ser adelantada conforme a las reglas determinadas para tal efecto, pese a lo cual en la tutela adelantada contra **ZONA FRANCA PIR SAS** el principio de publicidad fue vulnerado, pues como se indicó anteriormente el Juzgado Constitucional omitió notificarla sobre el inicio de la tutela que ahora nos ocupa en debida forma y las direcciones correctas bien sea física o electrónica.

Es del caso indicar que el acto notificador satisface la necesidad de informar a todo aquel que pueda ver afectada su situación jurídica con los resultados del proceso; en este sentido la Corte Constitucional manifestó "*(...) dada su naturaleza y la finalidad filosófico -jurídica que cumple el proceso en la sociedad, como instrumento para garantizar la pacífica convivencia entre los asociados, se hace indispensable que él se tramite conforme a unas reglas mínimas que permitan a las partes, en igualdad de condiciones y de oportunidades, concurrir y actuar en el debate judicial*", más adelante continúa la Corte diciendo: "*(...) la publicidad resulta indispensable para la formación válida de la relación jurídico procesal, pues, de no ser así, el demandado quedaría expuesto a que contra él se profiriera una sentencia adversa sin haber*

*sido siquiera debidamente anoticiado de la existencia de la demanda promovida en su contra. La publicidad es una exigencia sine qua non para que pueda existir contradicción a lo largo del proceso”,* precepto constitucional que es aplicable en este asunto cuando quiera que mi mandante no sólo no pudo ejercer su derecho de defensa, sino que además resulto vencida en juicio sin que se le hubiera permitido pronunciarse de fondo sobre las pretensiones contenidas en la tutela.

Pero las implicaciones del acto procesal de la notificación lejos están de relacionarse únicamente con el principio de la publicidad; el derecho a la defensa se encuentra también indisolublemente relacionado con la notificación de los actos procesales ya que sólo a partir de ésta, el individuo tendrá la posibilidad de intervenir en aquellos procesos que se sigan en su contra a través de la presentación de excepciones, de recursos, de la solicitud y práctica de pruebas, facultades todas dirigidas a controvertir las pretensiones que en contra de él se realicen.

El derecho a la defensa no supone solamente privilegios de orden particular, es el mismo Estado el primer interesado en garantizar el ejercicio de tal derecho puesto que sólo a partir de la contradicción será posible el encuentro de la verdad material, finalidad principal de todo proceso judicial o administrativo.

Carlos Bernal Pulido en su obra “ *El derecho de los derechos*” cita al respecto al profesor alemán Klaus Tiedemann quien manifiesta: “(...) *es irrenunciable que el inculpado puede tomar posición frente a los reproches formulados en su contra, y que se consideren en la obtención de la sentencia los puntos de vista sometidos a discusión. La exposición del caso del inculpado sirve no solo al interés individual de éste, sino también al hallazgo de la verdad.*”

Pero esto no es todo. Si bien el problema de la indebida notificación está llamado a generar consecuencias en el ámbito específico del numeral 8 del artículo 140 del Código de Procedimiento Civil, hoy numeral 8 del artículo 133 del Código General del Proceso, esto no implica que sus efectos se restrinjan a la aplicación de la causal referida. La importancia del acto notificador dentro de cualquier proceso es tal que en algunas ocasiones la práctica incorrecta del mismo permite que se pueda configurar incluso nulidades insanables que impiden el reconocimiento de los derechos que se persiguen por vía de tutela o procesal e incluso crea expectativas de derechos imposibles de materializar.

Este caso no escapa a la órbita de las nulidades, pues de haberse permitido a mi procurada pronunciarse sobre esta acción, el Despacho hubiese tenido la oportunidad de tomar una decisión acorde a la realidad y ceñida a las normas.

Siendo así, respetuosamente le solicitamos al señor Juez de Tutela que tome las medidas que considere pertinentes para proteger los derechos a la defensa, al debido proceso y a la contradicción de mi representada, y se dé cierre a lo actuado puesto que mi representada no ha hecho caso omiso a la decisión adoptada por Despacho en tutela toda vez que no fue notificada de la acción tratada en el presente escrito.

## **DERECHO A LA IGUALDAD Y EL ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

A la par de lo citado anteriormente, es evidente que el concepto de igualdad desde el punto de vista jurídico reviste diversas acepciones por lo que resulta imposible darle un significado unívoco. El contenido que dentro del ordenamiento jurídico asuma el concepto de igualdad dependerá en buena medida de la función que se le adjudique y la situación en que esté siendo llamado a operar. Se puede entonces estar en presencia de la igualdad como derecho fundamental, garantía procesal, o en su defecto como valor fundacional del Estado o principio rector del ordenamiento jurídico.

Si tomamos como punto de partida para nuestro análisis el desenvolvimiento del concepto de igualdad en el marco de las relaciones procesales debemos concluir que cada una de las anteriores acepciones tendrá validez. Por ejemplo, la igualdad como derecho fundamental desde el derecho procesal supone dos perspectivas; la primera de ellas, que podríamos denominar como formal en cuanto parte de la posibilidad en abstracto que tiene cualquier persona, en caso de ser llamado a juicio, de presentar sus argumentos fácticos y jurídicos con el propósito de ser escuchado por un juez con el lleno de las formalidades legales; la otra, por el contrario hace énfasis en que la igualdad, para su realización como derecho fundamental, requiere que cada uno de los elementos que la conforman tengan una vigencia real y efectiva que para el caso del proceso judicial, se traduce en la existencia para las partes de oportunidades iguales para hacer valer las razones de derecho en que sustentan su posición jurídica.

En este sentido si alguna de las partes ve vulnerada o amenazada la situación de igualdad de la que debe partir todo proceso judicial tendrá a su alcance no solo los mecanismos procesales previstos por el ordenamiento para tratar de remediar este tipo de situaciones, sino también los mecanismos constitucionales creados para la defensa de los derechos fundamentales de los ciudadanos.

El caso que ahora nos convoca aparece como ejemplar para demostrar la vulneración del derecho fundamental a la igualdad a partir de una simple situación procesal. En efecto, como ya se tuvo la oportunidad de manifestar en el acápite anterior, las actuaciones de la Jueza de primera instancia frente a la sociedad accionada permitió que el proceso no tuviera ese carácter adversativo que identifica este tipo de actuaciones sino que por el contrario, al no gozar una de las partes de las mismas facultades entregadas a la otra, el derecho a la igualdad de las mismas no paso de ser un mero discurso retórico ajeno por completo a las concepciones que rigen nuestra estructura jurídica.

La Jueza de primera instancia partió de supuestos inconstitucionales a la hora de dar continuidad al debate probatorio y de fallar el asunto puesto bajo su competencia al tiempo que omitió notificar en debida forma a mi mandante. El proceso, como categoría jurídica,

necesita ser analizado desde una óptica por completo distinta a la utilizada por la mencionada corporación. So pretexto de garantizar los derechos del accionante, no se puede llegar al extremo de vulnerar los derechos de quién ha sido accionado hasta el punto de impedir que este último pudiera ejercer su defensa como ya quedó suficientemente demostrado a lo largo de este escrito. Los criterios de ponderación y razonabilidad que deben guiar la actividad del operador jurídico, indican que cualquier proceso judicial dentro de un Estado Social de Derecho debe implicar el reconocimiento, no sólo formal sino también material, de una serie de garantías que permitan “*el diálogo*” de las partes en pie de igualdad, solo así será posible calificar el proceso como constitucional y legalmente válido.

Ya hemos visto como las actuaciones de la Jueza de primera instancia en lo referente a la omisión en la notificación del fallo dentro de la acción de tutela que promovía los señores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN contra mi mandante y que fue puesto bajo su competencia terminó por afectar distintos derechos fundamentales; el último al que se ha hecho referencia, el de la igualdad, presupone la garantía real y efectiva de un conjunto de mecanismos destinados a permitir ya no sólo la participación de las partes dentro del proceso en condiciones de igualdad sino el acceso de las mismas a la justicia.

En sentencia de constitucionalidad la Corte Constitucional se manifestó sobre este punto así:

*“...No existe duda que cuando el artículo 229 superior ordena “garantizar el derecho de toda persona para acceder a la administración de justicia”, está adoptando como imperativo constitucional del citado derecho su efectividad, el cual comporta el compromiso estatal de lograr, en forma real y no meramente nominal, que a través de las actuaciones se restablezca el orden jurídico y se protejan las garantías personales que se estimen violadas”.*

De lo anterior se pueden extraer varias conclusiones. El acceso a la administración de justicia es un derecho fundamental que implica la posibilidad que tienen los ciudadanos de acudir a la jurisdicción del Estado en condiciones de igualdad para propender por la defensa de sus derechos e intereses. Esta dimensión del derecho a la administración de justicia se ve complementada por aquella otra que impone al Estado obligaciones y cargas tendientes a remover cualquier situación de hecho o de derecho que impida el ejercicio de sus derechos a los ciudadanos.

En el caso de los funcionarios judiciales esta obligación supone entre otros aspectos el reconocimiento de la prevalencia de lo sustancial por encima de lo formal, que para el caso de las nulidades, supone el saneamiento de las mismas con el lleno de todos los presupuestos legales (Artículo 133 Código General del Proceso) y la verificación adicional de que el acto procesal haya cumplido con la finalidad para la cual estaba diseñado lo que el caso concreto se traduce en permitir a la demandada su actuación dentro de las diligencias judiciales, tal como efectivamente no aconteció.

Así, como consecuencia del mandato constitucional que provee por un acceso efectivo y real a la justicia, se imponía para la Jueza de primera instancia, la obligación constitucional y legal de

remover los obstáculos que impedían el acceso de la demandada a la administración de justicia mediante la subsanación de la nulidad prevista en el ordenamiento jurídico, con el único objeto de permitir que la sociedad ZONA FRANCA PIR SAS tuviera la posibilidad real y efectiva de ser escuchada y ejercer el derecho de contradicción en la acción de tutela que se promovía en su contra.

El derecho fundamental al acceso a la justicia se configura también alrededor de la garantía que debe tener cualquier sujeto de derecho acerca de las normas que le serán aplicables en caso de acudir ante el aparato de justicia estatal (Principio de Legalidad). La seguridad jurídica es un bien imprescindible en los ordenamientos jurídicos contemporáneos, cada vez más complejas formas que asumen los particulares para la regulación de sus intereses, implican necesariamente la adopción de unos parámetros legales indisponibles para los operadores jurídicos, con el fin de promover la certeza en torno a diferentes aspectos, dentro de los cuales las normas procesales ocupan un lugar preponderante.

Es entonces cuando se empieza a hablar del concepto de orden público como "...el conjunto de normas a cuyo cumplimiento está atenta la sociedad de manera notoria, dado que constituye el núcleo de intereses primarios, básicos para la armonía y el progreso sociales". Esta definición permite inferir, como ya se había manifestado, que el derecho procesal hace parte integral de lo que en una sociedad determinada se puede entender como orden público. No es posible entonces que los particulares al acudir a la administración de justicia o los funcionarios judiciales al administrarla lo hagan ignorando las formas y requisitos establecidos por la ley procesal, esto equivaldría a la existencia de tantos procedimientos como sujetos de derecho interesados en promover acciones judiciales haya. El artículo 13 del Código General del Proceso estipula que "Las normas procesales son de orden público y, por consiguiente, de obligatorio cumplimiento, salvo autorización expresa de la ley..."

(...) Las estipulaciones que contradigan lo dispuesto en este artículo, se tendrán por no escritas".

Así las cosas, las modificaciones al régimen de las nulidades solo se darán por decisión del legislador; los requisitos para la operancia del saneamiento de aquéllas son indisponibles y por lo tanto inderogables por parte de los operadores jurídicos; cualquier actuación judicial que se produzca por fuera de este marco de legalidad deberá ser dejada sin efecto no sólo por la violación al debido proceso y al derecho de defensa que esto implica, sino también, por contrariar las normas de orden público que a ese respecto ha prescrito el legislador colombiano.

## **DE LA NULIDAD CONSTITUCIONAL POR INDEBIDA NOTIFICACIÓN**

De otro lado, es importante recalcar que sobre este tema en particular. la H. Corte Constitucional en Auto 002 de 2007, Magistrada Sustanciadora Dra. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO, dentro de la Acción de Tutela No. T-5.744.704, al resolver un caso de similares características señaló:



*"Con todo, las partes y los intervinientes dentro de un proceso judicial tienen la potestad de ejercer de manera autónoma este derecho de defensa. Así, es perfectamente factible que en ejercicio de esta autonomía un tercero afectado con la decisión prefiera obtener una decisión pronta y decida convalidar una circunstancia que constituiría eventualmente una causal de nulidad del proceso, como puede serlo la falta de notificación oportuna de la demanda mediante su actuación procesal. "*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 133 del C.G.P., el proceso es nulo, en todo o en parte, cuando no se ha notificado el auto admisorio de la demanda y/o tutela a todas las personas que tienen un interés legítimo en la actuación procesal o que pueden resultar afectadas con la decisión. No obstante, esta nulidad es saneable, en virtud del artículo 136 del C.G.P, cuando no se alega oportunamente, se convalida, se origina en la suspensión del proceso y no se solicita en los 5 días siguientes o cuando el acto procesal cumplió su finalidad sin afectar el derecho a la defensa. Ahora bien, el parágrafo del artículo 136 del C.G.P. también establece que no son saneables las nulidades *" por proceder contra providencia ejecutoriada del superior, revivir un proceso legalmente concluido o pretermittir íntegramente la respectiva instancia"*

De otra parte, de conformidad con el artículo 137 del C.G.P., el juez deberá advertir a las partes la existencia de las nulidades y si no la solicitan dentro de los tres días siguientes a la notificación, se entienden saneadas. Asimismo, vale precisar que el artículo 135 del C.G.P. exige legitimación a la parte que presente la nulidad. En específico, dispone que la nulidad por falta de notificación solo la podrá proponer la parte afectada, y debe exponer la causal y los hechos en los que se fundamenta, así como las pruebas que desee aportar.

En caso de que la nulidad sea declarada, el Código establece que únicamente se afecta la actuación posterior y el juez deberá indicar desde cuál actuación se reinicia el proceso. Específicamente, en los casos previstos en el artículo 138 del C.G. P. indica que *"la prueba practicada dentro de dicha actuación conservará su validez"*. En consecuencia, son válidas las pruebas recaudadas siempre y cuando posteriormente las partes tengan la oportunidad de controvertirlas.

Con respecto a la nulidad presentada por el Consorcio Colombia Mayor, la Sala encuentra que la petición cumple con los requisitos formales. Primero, en cuanto a la legitimación, ésta fue solicitada por el coordinador jurídico de la entidad, al asumir su defensa en sede de revisión después de que la Sala Quinta lo vinculó al proceso. En consecuencia, el requisito relativo a que la parte afectada la haya requerido. Segundo, sobre la carga argumentativa mínima, se observa también que el abogado indicó la causal en la que fundamentaba su solicitud -la indebida conformación del contradictorio- y expresó razones para justificar su petición. Por ello, cumplió con la obligación legal.(...)

Así, la Sala verifica que se configura una de las causales indicadas en el artículo 133 del C.G.P., por la ausencia de notificación del auto admisorio de la tutela a la entidad pensional. En efecto, el Consorcio Colombia Mayor no fue vinculado como parte en el proceso de la referencia, lo cual puede representar una afectación a sus derechos al debido proceso y a la defensa porque

no ha tenido un conjunto de oportunidades para exponer sus argumentos frente a la pretensión de amparo, impugnar decisiones y solicitar pruebas, entre otras facultades procesales.

Además, no se evidencia que en el trámite se haya subsanado dicha nulidad, a través de las formas previstas en el artículo 136 del C.G.P., pues el accionante no guardó silencio frente a la nulidad advertida. Al contrario, de forma clara y expresa el representante del Consorcio solicitó la aplicación del artículo del Código General del Proceso que dispone la anulación del proceso por falta de notificación del auto admisorio y llamó la atención sobre la falta de participación que tuvo en la primera instancia del proceso.

Por lo anterior, la Sala debe acceder a la solicitud del Consorcio Colombia Mayor para garantizar que éste cuente con las oportunidades procesales para ejercer el derecho a la defensa en debida forma. En consecuencia, se declarará la nulidad de todas las actuaciones surtidas en el proceso de tutela de la referencia...”

Se reitera, que el Despacho debe tener en cuenta que el Juzgado de Segunda instancia jamás notificó el mismo, éste hecho se evidenció al momento de que la Dra. MEJIA debió acudir al Despacho en razón de las faltas de información por parte del Juzgado, configurándose la nulidad constitucional, ya que la falta de notificación del mismo constituye una clara violación del derecho de defensa y debido proceso consagrado en el Artículo 29 de la C.P.

Bajo este panorama, tenemos entonces, que el derecho de contradicción, defensa, igualdad y debido proceso que constitucionalmente le asisten a ZONA FRANCA PIR SAS fueron vulnerados y por ende hay lugar a la declaratoria de nulidad en los términos citados, esto es, desde la notificación del fallo de primera instancia acaecida el 1 de febrero de 2022, tal y como se puede colegir con las pruebas aportadas con el presente incidente y que dan cuenta de la nulidad incoada.

**AHORA SÍ, SIN MÁS LARGAS, PROCEDAMOS A DAR RESPUESTA EN ESTA INSTANCIA A LA ACCIÓN DE TUTELA BASADOS EN LOS HECHOS FACTICO Y JURÍDICOS EQUÍVOCAMENTE INTERPRETADOS EN PRIMERA INSTANCIA.**

**PRONUNCIAMIENTO FRENTE A LOS SUPUESTOS HECHOS QUE EXTRAEMOS DEL FALLO Y OPOSICIÓN A LA TUTELA**

1. Efectivamente los accionantes mantuvieron una relación laboral con la Empresa en los términos indicados en el siguiente anexo:

Nombre	Cedula	Empresa	Cargo	Tipo contrato	Fecha ingreso	Fecha retiro	Motivo

FERIA ARGUETA OSCAR IVAN	1049936641	ZONA FRANCA PIR S.A.S.	OPERARIO	Término Indefinido	18 de abril de 2018	31 de diciembre de 2021	Terminación contrato sin justa causa
DELGADO AGUDELO DAGOBERTO	8486234	ZONA FRANCA PIR S.A.S.	OPERARIO	Término Indefinido	1 de febrero de 2016	3 de enero de 2022	Terminación contrato sin justa causa
MURILLO MEDINA MARLON DAVID	1028004488	ZONA FRANCA PIR S.A.S.	OPERARIO	Término Indefinido	12 de julio de 2016	3 de enero de 2022	Terminación contrato sin justa causa
JIMENEZ CALDERON JAIRO ALONSO	11443163	ZONA FRANCA PIR S.A.S.	AUXILIAR PLANTA	Término Indefinido	5 de diciembre de 2016	3 de enero de 2022	Terminación contrato sin justa causa

2. Frente al supuesto fuero de los trabajadores, notamos con asombro y extrañeza que, lo que buscan los accionantes es HACER INDUCIR EN ERROR AL DESPACHO ADUCIENDO UNA AFILIACION a la organización sindical ya que, al revisar bases de datos, correos electrónicos y correspondencia de la Empresa, no existe notificación alguna de dichas afiliaciones.

Por tal razón nuevamente, insistimos a el Despacho de segunda instancia que deberá analizar con detenimiento la supuesta prueba aportada y detalla en el fallo de tutela de primera instancia que argumenta:

*“En efecto, la documental arrojada al expediente, da cuenta que la empresa accionada fue notificada de la afiliación al sindicato de los trabajadores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA, JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN, el 29 de diciembre de 2021; así mismo, no existe duda frente a la terminación unilateral de los contratos de trabajo los días 31 de diciembre de 2021, para el señor FERIA ARGUETA y 3 de enero de 2022, para los demás activantes, lo que permite presumir, se insiste, que en razón de la notificación de la afiliación de los actores como miembros del Sindicato SINALTRAINBEC, se generó el despido.”* Hecho fáctico y jurídico alejado a toda realidad, por cuanto **ZONA FRANCA PIR SAS**, no fue notificada de las supuestas afiliaciones de los accionantes a SINALTRAINBEC.

3. Con lo anterior, se evidencia que los accionantes alegan una protección laboral que no le asiste puesto que no cumple con los requisitos jurisprudenciales que más adelante expondremos para demostrar una violación al derecho fundamental a la asociación sindical, y mucho menos existe un nexo causal entre la terminación de contrato de trabajo y la supuesta afiliación de los accionantes a la Organización Sindical como erradamente lo siente y valora la Jueza de primera instancia.
4. En cuanto a las terminaciones de contratos de trabajo, informamos a su Despacho que la misma se dio de acuerdo con la facultad descrita en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 en razón a los ajustes en HEAD COUNT que la Empresa ha venido realizando en el último año, pues es de conocimiento público que lamentablemente la Compañía cerró sus operaciones de producción en CALDAS ANTIOQUIA y PALMIRA VALLE, en atención a los estándares de PRODUCTIVIDAD hallados por parte de las directivas, los cuales deben ser ajustados tanto en recurso humano y mejora continua en las plantas que aún siguen activas. Así mismo, la Empresa busca una internacionalización de sus productos a través de la mejora continua y optimización de los productos, lo que conlleva a ajustar procesos y puestos de trabajo existentes en aras de garantizar la sostenibilidad a futuro y ser más competitivos.

De igual forma, la parte comercial de la organización también ha volcado su operación y ajustó el modelo de venta de auto-venta a pre-venta, haciéndose necesario con ello culminación de contratos de trabajo de acuerdo con las posiciones que no se hacen necesarias bien fuese en las líneas de producción, áreas administrativas y comerciales.

**LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL OBEDECIÓ A CAUSAS  
OBJETIVAS QUE DESVIRTÚAN SUPUESTA DISCRIMINACIÓN COMO  
ERRADAMENTE LO AFIRMA LA JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA**

5. Las causas objetivas que conllevaron a las desvinculaciones son clarísimas, y eso conlleva a que sea evidente que la ruptura del contrato de trabajo no se haya fundamentado en la supuesta asociación sindical de los accionantes, pues como se indicó líneas arriba la Empresa está ajustando su HEAD COUNT, optimización de procesos y conquista de mercados internacionales, por ello se ha hecho necesario reestructurar las áreas y operaciones de producción, ventas y administrativas. Eso sí, aclaramos a su Despacho que, siempre respetando los derechos laborales de los trabajadores.
6. En este orden de ideas, la Empresa para este año, también culminó los siguientes contratos de trabajo SIN JUSTA CAUSA de conformidad a las facultades de la norma sustantiva laboral (Art. 64), de los ex colaboradores relacionados en virtud de la reestructuración que se viene realizando y que traemos a colación en el siguiente anexo

en aras de explicar y dar a conocer que únicamente no fueron culminados los contratos de los accionantes:

Nombre	Cedula	Fecha de ingreso	Fecha de retiro	Clase de medida	Sociedad
AVILA PALOMINO JEISON FERNANDO	1030648813	5 de septiembre de 2016	1 de enero de 2022	Desvinculación o Retiro SJC	ZONA FRANCA PIR S.A.S.
CARDALES ESTREMOR LUIS ALBERTO	1074344281	5 de febrero de 2020	1 de enero de 2022	Desvinculación o Retiro SJC	ZONA FRANCA PIR S.A.S.
DIAZ ROJAS LUIS ALBERTO	11510718	5 de mayo de 2006	3 de enero de 2022	Desvinculación o Retiro SJC	ZONA FRANCA PIR S.A.S.
TORRES GOMEZ JHON ALEJANDRO	1073152420	1 de junio de 2016	3 de enero de 2022	Desvinculación o Retiro SJC	ZONA FRANCA PIR S.A.S.
HIDALGO GAITAN CARLOS ANDRES	1070951049	18 de agosto de 2016	3 de enero de 2022	Desvinculación o Retiro SJC	ZONA FRANCA PIR S.A.S.
MORALES MEDINA GABRIEL LEONARDO	79990032	19 de diciembre de 2016	3 de enero de 2022	Desvinculación o Retiro SJC	ZONA FRANCA PIR S.A.S.
BELTRAN SOTO ALGELMIRO	11440861	5 de julio de 2017	3 de enero de 2022	Desvinculación o Retiro SJC	ZONA FRANCA PIR S.A.S.

- Así las cosas, La terminación del vínculo laboral con mi representada se efectuó de conformidad a una causa objetiva en cuanto AL AJUSTE OPERATIVO Y DE HEAD COUNT PARA GARANTIZAR SOSTENIBILIDAD de la Empresa y ser más competitivos en el mercado.
- En ningún momento fueron discriminados los accionantes ya que la terminación de su CONTRATO obedeció a causas objetivas, no es procedente la acción de tutela de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Constitucional.
- Insistimos que en ningún momento fuimos notificados de la supuesta afiliación a la agremiación sindical de los accionantes y, por tanto, las terminaciones de contrato sin justa causa se basaron en la reestructuración que a hoy en día se lleva a cabo tanto, para los accionantes como para los otros 7 ex colaboradores que fueron despedidos en virtud de los ajustes que se realizan a la fecha en sus operaciones y cargos que desarrollaban.

**INEXISTENCIA DE LA PRESUNTA VIOLACIÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN REFERIDO POR EL SEÑOR OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA Y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN**

Tal y como lo ha definido la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la facultad de poner finiquito sin justa causa al vínculo contractual que la Ley confiere al Empleador en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo no deja de tener aplicación en el ámbito legal por el hecho

de que el trabajador decida ingresar o afiliarse a una organización sindical y que a la fecha desconocemos ya que no nos dieron traslado de las pruebas y tutela, como en el presente asunto parece interpretarlo el accionante y la Juez de primera instancia.

Así las cosas y previo a decidir la viabilidad del reintegro del señor **OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA Y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN**, es absolutamente necesario que el Despacho entre a analizar los diferentes factores que rodearon la terminación del contrato de trabajo de los referidos empleados y el supuesto impacto ante una supuesta violación a un derecho fundamental, pero no desde el punto de vista general o apoyándose en decisiones que poca o ninguna relevancia tienen en el asunto que ocupa la atención del Juez Constitucional.

Bien, con las anteriores aclaraciones, se precisa al Señor Juez que dentro del plenario deberán verificar por parte del Señor Juez de primera o segunda instancia que el señor **OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA Y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN** no ocupaba cargo alguno de directivo sindical y mucho estaban afiliados a la Organización SINALTRAINBEC, pues somos enfáticos que ZONA FRANCA PIR SAS jamás fue notificada de tales condiciones tal y como lo señala la norma, por lo que en este escenario es evidente que los trabajadores no gozan de fuero alegado alguno.

En el mismo sentido ha de tenerse en cuenta que conforme a lo que extraemos del fallo de tutela ni la organización sindical ni el Señor **OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA Y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN** lograron demostrar la calidad de aquellos como líder sindical o afiliados, siendo este un requisito jurisprudencial esencial al momento de decidir si existe la transgresión que se enrostra a la Empresa sobre el derecho de asociación.

Tal y como acertada y fundadamente lo ha señalado el Órgano de Cierre de la Justicia Constitucional, el Juez debe revisar minuciosamente las consecuencias que pueden traer para el sindicato el despido de un trabajador agremiado, pues si tal decisión no conlleva afectación clara y tangible al aludido derecho, no habrá lugar a decretar el amparo solicitado, situación clara para este caso en particular ya que, se evidencia una mala fe en indicar en un fallo de tutela que fuimos notificados de unas supuestas afiliaciones a la Organización SINALTRAINBEC, cuando este hecho está alejado de la realidad y no se corrió traslado de dicha prueba para controvertirla y debatirla.

Así lo señaló dicha Corporación al estudiar un caso de similares proporciones al que nos ocupa, cuando indicó que:

*"EMPLEADOR-No existió hostigamiento ni persecución del sindicato por American Airlines*

*A partir de las pruebas que reposan en el expediente no es evidente que el ánimo o intención con la que actuó el empleador fuera hostigar al sindicato o perseguir a sus miembros. La*

decisión adoptada por American Airlines mediante la que se dio por terminado de manera unilateral, y sin justa causa –durante los meses de abril a junio de 2000-, el contrato de trabajo de siete de sus auxiliares de vuelo pertenecientes al sindicato no configura un acto de persecución sindical, pues afecta a un número relativamente menor de trabajadores y no constituye una práctica frecuente por parte de la demandada.

### **De la presunta violación del derecho de asociación sindical por las prácticas de hostigamiento y persecución realizadas por la demandada**

El primer aspecto que hace parte de la discusión que se plantea en el presente caso tiene que ver con la presunta violación del derecho de asociación sindical tanto de los trabajadores individualmente considerados como del sindicato mismo por efecto de las prácticas de persecución y hostigamiento gremial que se materializaron en los despidos sin justa causa que realizó American Airlines. Sobre este particular, es necesario señalar que cuando el empleador ejerce la facultad de terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo de trabajadores que están sindicalizados, y los trabajadores alegan que éste tuvo un ánimo persecutorio, es necesario establecer cuidadosamente las circunstancias que rodean cada caso particular corroborando, entre otros factores concurrentes, los siguientes:

(i.) El número de trabajadores sindicalizados despedidos, pues es posible establecer distinciones entre la terminación del contrato laboral que se aplica a un número reducido de empleados y el que cubre a una porción mayor que, evidentemente, por ese solo hecho, pone en peligro la estabilidad y existencia misma de la organización sindical.

(ii.) El papel de los empleados sindicalizados que se despiden, puesto que también es posible establecer diferencias en las consecuencias que produce el despido de simples afiliados a la organización, de algunos de sus activistas de base o el de los propios miembros de los cuadros directivos –que necesariamente se encargan de la representación del sindicato y la promoción de sus intereses-.

(iii.) La frecuencia con que el empleador acude al ejercicio de su facultad de terminación unilateral del contrato sin justa causa: sin duda, el despido tiene un efecto mayor sobre la solidez del sindicato cuando se ejerce en repetidas ocasiones.

(iv.) La oportunidad en que el empleador decide realizar los despidos, pues la estabilidad y capacidad de representación de una organización sindical no es indiferente al hecho de que la terminación de los contratos de sus afiliados ocurra en vísperas de la expiración de la convención colectiva vigente, o en tiempos en los que precisamente el sindicato y el empleador discuten acerca de algunas de las condiciones de trabajo existentes;

(v.) El grado de impacto que los despidos tienen en los demás trabajadores sindicalizados, el cual se aprecia, en ocasiones, en el posterior retiro de otros afiliados o en el enrarecimiento del ambiente de trabajo dentro de una empresa. Así, además de la intranquilidad que genera entre los empleados agremiados, ésta práctica revela la ineficacia de la agrupación para defender los intereses de sus afiliados. Sin duda, se desalienta y desnaturaliza la existencia

de un sindicato o la pertenencia de los trabajadores al mismo, pues "aquellos que ya están afiliados pueden pensar en la conveniencia de su retiro de la asociación para conservar el puesto -lo que no es difícil suponer que ocurra en una situación de desempleo tan grave como la que vive el país-, y los que aún no se han asociado lo pensarán dos veces"[35]; y,

(vi.) Finalmente, es necesario comprobar el animus con el que el empleador actúa. Este es un elemento fundamental dentro del ejercicio de ponderación que se propone, pues revela la intención con la que obra el patrono al acudir a la terminación unilateral, sin justa causa, de los contratos de trabajo de sus trabajadores sindicalizados. Así, resulta inaceptable que éste, prevaliéndose de una atribución legal intente desmembrar al sindicato, desestimular la afiliación de los trabajadores al mismo, o perseguir a sus miembros -tal y como lo ha reconocido la jurisprudencia de la Corte-, pues en todos estos eventos es evidente que la facultad contenida en la ley se convierte en un instrumento que desconoce derechos fundamentales de los trabajadores.

Ahora bien: la apreciación de estos elementos concurrentes debe hacerse de manera conjunta y al funcionario competente corresponderá valorarlos para definir si efectivamente el despido sin justa causa de trabajadores sindicalizados, vulnera los derechos del sindicato y los de sus afiliados, desconociendo las garantías reconocidas por la Constitución sobre la materia. Por esta vía, se busca establecer criterios objetivos de ponderación que, como se dijo antes, no obstante reconocer la posibilidad legal con la que cuenta el empleador para terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo, impidan que el animus con el cual se ejerce tal facultad se convierta en una forma -directa o indirecta- de violación de los derechos de un sindicato expresado, entre otras maneras, a través de la libertad de asociación sindical, en los términos ya referidos.

En estos eventos, sin duda, la conclusión a la que se llegue debe estar sustentada en pruebas e indicios suficientes que permitan apreciar las circunstancias en las que el empleador dio por terminado los contratos de trabajo de miembros del sindicato, para lo cual, en caso de que la información aportada por las partes resulte incompleta, deberán decretarse las pruebas conducentes a dicho propósito[36]. En esta oportunidad, la Corte, en ejercicio de sus competencias legales, decidió pedir a la ACAV y a American Airlines cierta información específica acerca de las razones por las cuales, en el presente caso, se configuraba o no una persecución en contra del sindicato[37]. Con este propósito, tal y como se reseñó en los antecedentes del fallo, se hizo alusión expresa a los precedentes judiciales que han establecido la doctrina constitucional en la materia y se solicitó a cada una de las partes que señalara si ahora resultaban aplicables. Del mismo modo, se pidió, tanto al demandante como al demandado, precisar las condiciones en las que se han desarrollado sus relaciones laborales durante el último año y señalar si durante ese mismo período se presentaron quejas por parte de los trabajadores sobre las condiciones en las que desarrollan sus funciones[38]. A las respuestas y pruebas aportadas se hará referencia a continuación.

Se tiene, entonces, que la compañía American Airlines -sucursal Colombia- contaba con 137 auxiliares de vuelo para el mes de febrero de 2000[39]; de este grupo, 133 trabajadores -esto es, el 97%- pertenecían a la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo: "una organización



*sindical de gremio y de primer grado, en los términos contemplados en el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo", conformada por individuos de una misma profesión oficio o especialidad[40]. Entre los meses de abril y junio de 2000 American Airlines decidió terminar unilateralmente, sin justa causa, el contrato de trabajo de ocho auxiliares de vuelo, de los cuales siete eran miembros del sindicato, sin que exista, como ya se dijo, constancia alguna sobre la oportunidad brindada a la ACAV para ejercer sus derechos, como ente asociativo, en defensa de los intereses propios y de los de sus afiliados, reconocidos por la Constitución (artículo 39 C.P.).*

*Durante este mismo lapso, un número de diez trabajadores también sindicalizados se retiró de la ACAV[41]. Así, en un período inferior a cuatro meses el grupo de empleados de American Airlines que pertenecían a la agremiación sindical disminuyó en una proporción cercana al 14%.*

*Corresponde a la Sala Tercera de Revisión establecer en qué medida estos hechos configuran una violación por parte del empleador del derecho de asociación sindical en cabeza de la ACAV y sus afiliados, a través de la valoración de cada uno de los criterios objetivos a los que recién se han aludido.*

*6.1.1. En el presente caso, los despidos efectuados por el empleador afectaron a siete auxiliares de vuelo pertenecientes al sindicato gremial que los agrupa. Aunque esta circunstancia, por sí sola, no es una razón suficiente para afirmar o no la vulneración del derecho de asociación sindical, en la medida en que de dicho dato no puede inferirse el ánimo con el que el empleador ejerció su facultad legal ni probar la afectación que por ese hecho se le ocasionó a la ACAV, sí resulta significativa al apreciarse junto a los demás criterios de ponderación propuestos por la Corte*

*Así como la simple referencia al número de trabajadores sindicalizados despedidos –en comparación con el total de afiliados- no es suficiente para probar la violación del derecho de asociación sindical por la presunta persecución que ejerce el empleador en contra de sus miembros, tampoco es suficiente para justificar la conducta del supuesto infractor; por ello, los argumentos que suelen presentarse en defensa de las prácticas patronales que inciden en el derecho de asociación sindical, aduciendo que dicha garantía, tal y como ha sido interpretada por la Corte Constitucional, no resulta comprometida cuando no se afecta un número considerable de trabajadores[42], no son concluyentes, pues desconocen los demás elementos cualitativos que están comprometidos como pasa a analizarse..."*

*Sentencia T-1328/01 (El destacado me pertenece).*

Descendiendo el referente jurisprudencial en el asunto bajo estudio, se tiene lo siguiente:

1. La decisión de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa únicamente operó para 11 trabajadores y ante los ojos de mi representada, ninguno afiliado a la organización sindical, pues no obra constancia de la supuesta afiliación para ZONA FRANCA PIR SAS. Si bien, la jueza de primera instancia considera que, si existe una prueba, la misma no ha sido puesta de presente dentro de esta tutela a la Empresa.

2. Como se indicó en precedencia, el señor **OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA Y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN** no era directivo sindical ni afiliado de SINALTRAINBEC, entendiéndose para ZONA FRANCA PIR SAS como trabajadores adheridos al pacto colectivo, pues no contamos con notificación de afiliación.
3. En cuanto a la frecuencia de los despidos, baste con decir que solo se trató 11 trabajadores a quien con apego a la Ley le fue terminado su contrato de trabajo sin justa causa pagándose la respectiva indemnización.

### **INEXISTENCIA DE LAS PRESUNTAS PRÁCTICAS RESTRICTIVAS DEL DERECHO A LA ASOCIACIÓN SINDICAL**

Sobre este aspecto deberá recordarse al Despacho que SINALTRAINBEC es una organización sindical de industria que lleva ejerciendo su actividad en la Empresa a la cual represento, tiempo durante el cual se ha mantenido una política directa de dialogo entre la Empresa y la referida organización sindical, **sin que a la fecha existan afiliados ni una convención colectiva de trabajo.**

Al respecto es importante destacar que la buena fe y el respeto a los derechos de las organizaciones sindical que ha caracterizado a ZONA FRANCA PIR SAS no han sido ni medianamente desvirtuados en ningún momento y dentro de los que se pueden destacar:

1. La organización sindical ha podido apresurarse al dialogo con la Empresa, generando espacios de diálogo y concertación.
2. El acceso directo y positivo a las diferentes personas que representan la Empresa en Relaciones Laborales y Gerencia de Gestion Humana.

Tales situaciones han contribuido entre otras, a que los trabajadores opten por estar adheridos al pacto colectivo ya que, desde allí garantizamos acceso a diversos beneficios que ofrece la Empresa y benefician a los trabajadores.

Pues bien, no obstante los fundamentos que consignó el juzgador de instancia para conceder la tutela a favor de la parte accionante violando el derecho de mi representada, los cuales NO compartimos y por ende impugnamos y solicitamos nulidad, debemos advertir en primer lugar, cómo a pesar de ser el Despacho que profirió la sentencia, con su decisión, ha borrado de un plumazo precisamente la Jurisdicción Laboral, toda vez que al existir la JURISDICCIÓN LABORAL ORDINARIA, es a través de aquella, donde se deben dirimir y ventilar las controversias que se susciten por la terminación de un vínculo laboral, facultad que desde luego está en cabeza de los empleadores, pues el propio Código Sustantivo del Trabajo, prevé en el artículo 61, subrogado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990, las causales de terminación del vínculo laboral, consagrando la siguiente relación:

**ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO.** Subrogado por el art. 5, la Ley 50 de 1990.

*1. El contrato de trabajo termina:*

- a). Por muerte del trabajador;*
- b). Por mutuo consentimiento;*
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;*
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;*
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;*
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;*
- g). Por sentencia ejecutoriada;*
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto Ley 2351/65, y 6o. de esta Ley.***
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato...*

Pues bien, existe la causal de terminación del contrato de trabajo por la decisión UNILATERAL del empleador, decisión que se puede dar, o bien porque existe una justa causa de despido, o si no existe la misma, la decisión de despido conlleva el pago de la indemnización legal correspondiente.

En este orden de ideas, la decisión de despedir a los trabajadores, radica única y exclusivamente en la voluntad del empleador, por eso rechazo las conclusiones del a-quo, cuando expresa que incurrimos en conductas que atentan contra el derecho de asociación sindical cuando no existe prueba, por lo menos que hayamos evidencia y hallado en la Empresa de la afiliación a SINALTRAINBEC, como una manera de proteger el derecho al trabajo. De esta manera no se puede hablar de absolutos, cuando de la estabilidad en el empleo se trata y no por ello, estamos desconociendo que el mismo legislador, previó algunas circunstancias especiales, en las cuales esa potestad en cabeza de los empleadores, tiene ciertos límites y por eso aparecen los distintos FUEROS, que repito, limitan la potestad que tienen los empleadores, de terminar unilateralmente los contratos de trabajo.

Por eso tenemos el FUERO SINDICAL o derecho de asociación sindical, que exige la calificación previa de un Juez del Trabajo, antes de poder terminar el contrato de trabajo de directivos sindicales, tal y como lo prevén los artículos 408 y S.S. del C.S.T.; o tenemos el FUERO DE MATERNIDAD, que exige la calificación previa del Inspector del Trabajo, antes de poder terminar el contrato de trabajo de una empleada en estado de gravidez, tal y como lo prevé el artículo 240 del C.S.T.; o el FUERO CIRCUNSTANCIAL, que exige la existencia de una justa causa para poder despedir a un trabajador sindicalizado, que se encuentra en un conflicto colectivo, por hacer parte de un sindicato que ha presentado un pliego de peticiones, tal y como lo prevé el artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965; y por último, tenemos el FUERO DE SALUD, que también exige la calificación previa del Inspector del Trabajo, para poder despedir a un trabajador(a) LIMITADO o en condiciones de debilidad manifiesta, tal y como lo prevé el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Pues bien, ha sido el propio LEGISLADOR el que ha previsto límites a la potestad del empleador en su facultad de poder prescindir de los servicios en forma unilateral de un trabajador(a) y por eso ha previsto los fueros que hemos relacionado en los párrafos precedentes.

Por eso extraña sobre manera que el Juzgador de Instancia, hubiese ordenado el reintegro de unos ex empleados que fue despedido sin justa causa, mediante el pago de una indemnización, fundamentando su decisión en el hecho de que este trabajador se había afiliado a una organización sindical, supuestamente días antes que se hubiese tomado de terminar dichos contratos en aras de preservar y optimizar la operación productiva bajo el argumento que con la misma, se está atentando contra el derecho de asociación sindical.

Resulta inaudito concluir que aun cuando hayan pasado unos días desde la fecha de una **supuesta** afiliación sindical que desconocemos, un empleador NO pueda prescindir de los servicios de ese trabajador, pues la decisión del a-quo lo único que lleva a concluir, es que en su criterio, la SOLA afiliación sindical produce de ipso facto un FUERO CIRCUNSTANCIAL de manera INDEFINIDA o en otras palabras, la afiliación conlleva a la prohibición a futuro, de que un empleador aplique un despido mediante el pago de una indemnización, pues repito, el Legislador no previó ningún tipo de fuero por el solo hecho de ejercer el derecho a la sindicalización y con la decisión del a-quo, se ha generado un NUEVO fuero que JAMÁS previó el legislador y por ello, concluir que cuando se despide unilateralmente a un empleado que seis meses antes decidió sindicalizarse, se atenta contra el derecho de asociación, se TERMINA cercenado la facultad de los empleadores de prescindir de los servicios de un trabajador en CUALQUIER MOMENTO, mediante el pago de una indemnización y ahí si se termina consagrando la INAMOVILIDAD ABSOLUTA en el empleo, derecho que repito, NO CONSAGRA NUESTRA CONSTITUCIÓN POLÍTICA. Aquí traemos de nuevo a colación el hecho de no haber sido notificados de la supuesta afiliación y de habernos violentado el derecho al debido proceso y contradicción.

### **DE LOS CRITERIOS OBSERVADOS PARA DETERMINAR LA FINALIZACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL**

Con el único propósito de establecer los patrones de productividad se hizo un proceso de evaluación Integral en el que se estimaron las líneas atendidas frente a demás procesos mejora continua, para ello se tuvieron en cuenta el nivel de producción de los cargos asignados junto con las cuales de las personas frente a su desempeño laboral para el 100% del personal de la Empresa, para ello se tuvieron en cuenta las calificaciones y oportunidades de mejoramiento en el desempeño del colaborador determinándose de una forma objetiva las variables de mayor impacto en el desempeño o record laboral.

Las resultados de las evaluaciones de desempeño son determinante para establecer el compromiso y responsabilidad de los trabajadores al momento de definir quienes tendrían oportunidad de permanecer en la Empresa cuando por razones empresariales se requiera tomar la decisión de desvincular personal, hecho que no escapa a la órbita del caso bajo examen, ya que la decisión adoptada en el caso los accionantes no tuvo nexo de causalidad con el régimen

laboral al cual aquél pertenecía sino en la transformación de los procesos atendidos y su nivel de productividad frente a los demás , situaciones que sumadas a las necesidades del negocio ante la inminente la reducción de planta a nivel nacional, conllevaron a la decisión que por esta improcedente vía se recurre. En conclusión, se reitera al Despacho que el personal retirado fue elegido conforme a las variables señaladas, situación que no fue ajena al caso del señor **OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA, JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN.**

### **NO SE EJERCE LA TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO O RESIDUAL**

Nuevamente se pone de presente al Despacho que los hechos y peticiones que se narran en el escrito de tutela son de competencia del Juez Laboral, entidad que por expresa disposición legal es quien debe definir el presente asunto ya que supuestamente los accionantes notificaron a la Empresa de su afiliación al sindicato SINALTRAINBEC, pero la Empresa no fue notificada de tal hecho y no hay prueba alguna que se dé traslado.

Los anteriores argumentos han de servido de fundamento en reiteradas oportunidades a la Corte Constitucional para definir que la Acción de Tutela no es procedente cuando por esta vía se pretenda el reconocimiento de derechos económicos o cuando la controversia haya sido puesta en conocimiento del Juez Natural, pues ello conlleva a decisiones inhibitorias o contradictorias.

Así las cosas, es claro que los accionantes pretenden hacer un uso indebido de la acción de tutela para que sea reintegrado al cargo que venía ocupando, conflicto cuya competencia recae única y exclusivamente en la Justicia Ordinaria Laboral, razón por la cual la presente tutela no cumple con el requisito de procedencia establecido en el decreto 2591 de 1991 y mucho menos con la reiterada Jurisprudencia de la H. Corte Constitucional.

En tal sentido, resulta del caso recordar que en aplicación a tales lineamientos los jueces de tutela carecen de competencia para resolver los conflictos jurídicos que por disposición legal le corresponden única y exclusivamente a otras jurisdicciones.

Al respecto la H. Corte Constitucional en Sentencia T-384 de 2009, con Ponencia de la Magistrada Dra. María Victoria Calle Correa expresó:

(...) De acuerdo con el Numeral 1 del Artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela no procede **"Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable"**.

De lo anterior se infiere el carácter subsidiario de la acción de tutela, **mecanismo no diseñado para sustituir los procedimientos ordinarios, ni para convertirse en una instancia adicional de discusión de los asuntos propios de otras**

**jurisdicciones. Como la tutela no converge con las vías judiciales ordinarias previstas por el legislador, para el interesado no es discrecional escoger entre aquellas y el amparo constitucional. Los medios ordinarios serán la vía principal y directa para la discusión del derecho y la acción de tutela sólo operará como mecanismo subsidiario y excepcional para la protección inmediata de las garantías constitucionales fundamentales que no tengan otro medio de resguardo, en la forma y casos previstos en el Artículo 86 de la Constitución Política y en el Decreto 2951 de 1991.<sup>1</sup>**

En otro sentido, recordemos que a la luz del artículo 86 de la Constitución Política, **la Acción de tutela es un mecanismo subsidiario de defensa, pues sólo procede cuando el afectado o los afectados no dispongan de otro medio de defensa judicial.**

Teniendo en cuenta lo anterior, reiteramos que la Jurisprudencia Constitucional ha señalado que los Jueces de tutela no tienen competencia para resolver los conflictos jurídicos ocasionados de las obligaciones laborales y menos aún las relativas al reintegro de empleados.

En suma, se tiene que no existe concordancia entre lo fallado y lo peticionado, así como tampoco existe causal alguna que permita determinar que el accionante ejerció la tutela para la protección de derechos de la organización sindical, pues se insiste que aquél no acredito que ejerciera la acción de amparo por tales hechos, como forzosamente lo concluye el a-quo.

Así las cosas, ha quedado sumaria, documentalmente y suficientemente demostrado que el Juez de primera instancia ha incurrido en un error al ordenar la procedencia de esta tutela, generando un desgaste innecesario y a todas luces improcedente de la jurisdicción constitucional, por lo que reitero mi inicial solicitud de que el fallo atacado sea revocado íntegramente y además que nos concedan el derecho constitucional a la defensa y debido proceso que nos asiste y seamos notificados de la tutela y sus pruebas anexas.

Como se puede observar no existe asomo de duda en el respeto y buena fe que ha precedido cada una de las actuaciones de **ZONA FRANCA PIR SAS** respecto del sindicato, la falta de notificación de afiliaciones y la objetividad con de los despidos ocasionados por la reestructuración que a la fecha ha venido realizando la organización RAMO y por tanto, muy respetuosamente solicitamos a su Despacho se declare la nulidad delo actuado, nos permitan controvertir la tutela y sus pruebas y finalmente se niegue este mecanismos por cuanto mi representada no ha incurrido en accione so hechos que vulneren el derecho de asociación sindical.

## **PRUEBAS:**

Para demostrar los hechos sobre los cuales se fundamenta la oposición, nos permitimos anunciar, presentar y solicitar las siguientes pruebas:

---

<sup>1</sup> Sentencia T-510 de 2006 de la Corte Constitucional.

1. Copia de los contratos de trabajo, terminaciones de contrato, liquidación y pago de las liquidaciones de los Señores:

Nota: Dentro del archivo de liquidaciones en el campo NIT destino se relaciona la cedula a la cual se pagó y/o transfirió el dinero.

Nombre	Cedula	Empresa
FERIA ARGUETA OS CAR IVAN	1 04993 6641	ZONA FRAN CA PIR S.A.S.
DELGADO AGUDELO DAGOBERTO	84 86234	ZONA FRAN CA PIR S.A.S.
MURILLO MEDINA MARLON DAVID	1028004488	ZONA FRAN CA PIR S.A.S.
JIMENEZ CALDERON JAIRO ALONSO	11443 163	ZONA FRAN CA PIR S.A.S.

2. Copia de las terminaciones de contrato, liquidación y pago de liquidaciones de contrato de los Señores:

Nombre	Cedula
AVILA PALOMINO JEISON FERNANDO	103064 8813
CARDALES ESTREMOR LUIS ALBERTO	107434 4281
DIAZ ROJAS LUIS ALBERTO	11510718
TORRES GOMEZ JHON ALEJANDRO	107315 2420
HIDALGO GAITAN CARLOS ANDRES	107095 1049
MORALES MEDINA GABRIEL LEONARDO	79990 032
BELTRAN SOTO ALGELMIRO	11440 861

3. Certificado de existencia y representación legal **ZONA FRANCA PIR SAS.**
4. Copia del pacto colectivo de trabajo.
5. Entrevista RAMO – ZONA FRANCA respecto de la optimización de proceso: Productos Ramo celebra su aniversario 70 con nuevos empaques - Otras Ciudades - Colombia - ELTIEMPO.COM.
6. Nota Choco Cake, la apuesta de Ramo para conquistar al público anglo - Forbes Colombia, respecto de la apertura a mercados internacionales y optimización de procesos y productos.
7. Nota presa reestructuración proceso y nuevos mercados:  
<https://www.eltiempo.com/cultura/gente/el-chocoramo-triunfa-en-estados-unidos-605042>

8. Nota prensa: <https://noticias.caracol.tv.com/mundo/el-chocoramo-busca-conquistar-paladares-en-estados-unidos> a través de optimización de procesos.
9. Nota prensa EL COLOMBIANO: Mercados internacionales Ramo y optimización de procesos para ser más competitivos en el mercado.

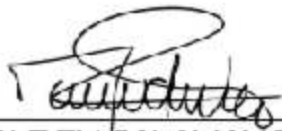
#### **ANEXOS:**

- Los mencionados en el acápite de pruebas.

#### **NOTIFICACIONES**

Las recibiré en mi oficina profesional ubicada en la CARRERA 27 A # 68 – 50 en la ciudad de Bogotá y el los correos electrónicos [mauren.salamanca@ramo.com.co](mailto:mauren.salamanca@ramo.com.co) y/o [felipe.moreno@ramo.com.co](mailto:felipe.moreno@ramo.com.co)

Del señor(a) Juez(a), con todo respeto,



**MAUREN SALAMANCA**  
Jefe Relaciones Laborales  
**ZONA FRANCA PIR S.A.S.**



**Rama Judicial**  
**República de Colombia**



**JUZGADO CUARENTA Y UNO CIVIL DEL CIRCUITO**

Bogotá, D. C, nueve (9) de marzo de dos mil veintidós (2022)

REF.: RAD: Acción de tutela No. 10014003052202200038 01

Accionante: **OSCAR IVAN FERIA ARGUETA y otros.**

Accionado: **ZONA FRANCA PIR S.A.S.**

Se procede a resolver la impugnación interpuesta por la accionada contra la sentencia que, en la acción de tutela de la referencia, profirió el Juzgado 52 Civil Municipal de Bogotá, D.C., el 1° de febrero de 2022.

**ANTECEDENTES**

Los señores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN presentaron acción de tutela en contra de la sociedad ZONA FRANCA PIR S.A.S., con fundamento en los siguientes hechos:

Aseguraron los accionantes que suscribieron respectivos contratos de trabajo a término indefinido entre 2016 y 2018, con la ZONA FRANCA PIR S.A.S., como operarios; que el 29 de diciembre de 2021 tomaron la decisión de afiliarse al Sindicato Nacional de trabajadores de la Industria de las Bebidas, alimentos, sistema agroalimentario, afines y similares "SINALTRAINBEC", agremiación que el 30 de diciembre de 2021, comunicó dicha circunstancia a la empresa empleadora, mediante comunicación remitida por correo certificado, ante lo cual la empresa accionada decidió dar por terminados los contratos de trabajo de cada uno de los accionantes, de forma unilateral y sin justa causa; que el sindicato "SINALTRAINBEC" en asamblea de delegados realizada en Bogotá, los días 10 y 11 de diciembre de 2021, aprobó pliego de peticiones que fue radicado en las instalaciones de la empresa ZONA FRANCA PIR S.A.S., el 16 de diciembre de 2021 y remitido por correo certificado; que

posterior a la presentación del citado pliego de peticiones, los aquí accionantes se afiliaron al mencionado sindicato, ante los cual fueron despedidos de sus cargos, estando protegidos por el fuero Circunstancial previsto en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, lo que sucedió también con todos los trabajadores sindicalizados con el fin de no negociar el pliego de peticiones.

En consecuencia, se ordene a la sociedad accionada amparar sus derechos fundamentales al trabajo, a la asociación sindical, a la libertad sindical, a la negociación colectiva, a la igualdad y no discriminación, al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas y dignidad humana. Se proceda a ordenar al reintegro laboral de los aquí accionantes, en iguales o superiores condiciones de las que ostentaban con anterioridad al despido injustificado de que fueron objeto; se proceda al pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de despido hasta que se verifique el reintegro de cada uno de los accionantes a sus puestos de trabajo; se ordene a la empresa accionada dar inicio a la negociación del pliego de peticiones presentado por los trabajadores sindicalizados, advirtiéndole de abstenerse de continuar vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados.

### **EL TRÁMITE EN PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado al que correspondió por reparto, dispuso la admisión de la solicitud de tutela y ordenó la notificación de la entidad accionada y la vinculación de la ORGANIZACIÓN SINDICAL SINALTRAINBEC y del MINISTERIO DE TRABAJO.

- EL MINISTERIO DE TRABAJO: Manifestó que existe improcedencia de la acción de tutela por falta de legitimación en la causa por pasiva de esa cartera por no ser la empleadora de los accionantes; que hay improcedencia de la acción de tutela para el pago de acreencias laborales, salvo que esté de por medio la vulneración del mínimo vital de subsistencia del accionante; que existe prohibición legal de efectuar despido sin justa causa del trabajador sindicalizado; que en virtud del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, los accionantes disponen de medios ordinarios de defensa dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, medios procesales apropiados para resolver las controversias surgidas de relaciones laborales, según lo disponen los artículos 1° y 2° del Código Procesal del Trabajo en concordancia con el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991.

- EL SINDICATO SINALTRAINBEC: Indicó que al momento de efectuarse el despido de los trabajadores sindicalizados ya se había iniciado el conflicto colectivo con la

empresa accionada, por lo que los accionantes ya se encontraban protegidos por el fuero circunstancial; que el despido de los trabajadores por el solo hecho de haberse afiliado a la organización sindical es una clara demostración del abuso de la posición dominante de la accionada de no permitir el desarrollo y ejercicio libre de la actividad sindical al interior de esta empresa.

- La empresa ZONA FRANCA PIR S.A.S guardó silencio en el término de traslado.

### **LA SENTENCIA IMPUGNADA.**

Mediante fallo, el Juzgado de instancia consideró que la jurisprudencia ha señalado que bajo ninguna circunstancia, puede el empleador hacer uso de la atribución legal de terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo, con el fin de menoscabar los derechos sindicales de sus trabajadores; que por tanto, cuando ocurre el despido de trabajadores recién sindicalizados, se activa la presunción constitucional en favor del derecho a la asociación sindical, según la cual, la desvinculación se dio en razón de la afiliación, permanencia y participación en la agremiación, por tanto el empleador debe desvirtuar dicha presunción; que en el presente asunto, además debe aplicarse lo dispuesto en el artículo 20 del Decreto 2591/91 atendiendo el silencio de la sociedad empleadora accionada; que se dan los presupuestos jurisprudenciales para garantizar el derecho sindical por vía de tutela pese a existir otras acciones judiciales, pues a todos los accionantes se les despidió una vez le fue notificada a la empresa, la afiliación de los trabajadores al sindicato; que sin embargo los trabajadores no están cobijados por el fuero circunstancial, como se afirmó en el escrito de tutela, ya que al momento de radicar el pliego de peticiones, los accionantes no se habían afiliado al sindicato; que en consecuencia ordena el reintegro de los trabajadores al cargo que desempeñaban o similar sin solución de continuidad, pagando los salarios dejados de percibir y aportes al sistema de seguridad social; que en caso de haber desembolsado la indemnización por despido injustificado, tendrá derecho a descontar mensualmente a los accionantes sin que el monto a recibir sea inferior al salario mínimo; negó la solicitud de ordenar iniciar la negociación del pliego de peticiones presentado por ser un asunto de conocimiento exclusivo del juez laboral

### **LA IMPUGNACIÓN.**

Con lo así resuelto se mostró inconforme la accionada ZONA FRANCA PIR S.A.S., solicitando en primer término declarar la nulidad de lo actuado pues se profirió fallo ordenando el reintegro laboral de los accionantes, a lo cual no se le ha dado

cumplimiento por haber sido objeto de violación del debido proceso y del derecho de defensa, pues no se les notificó el auto admisorio ni les fue remitido el escrito de tutela; que una vez llegó el fallo, procedieron a verificar en el buzón de notificaciones indicado en el certificado de existencia y representación legal de la empresa, así como en la correspondencia física y no existe correo electrónico de dicho traslado; que las direcciones consignadas en el registro único empresarial de la Cámara de Comercio son: "DIRECCIÓN PARA NOTIFICACIÓN JUDICIAL: CRA. 27 A NRO. 68-50, CORREO ELECTRÓNICO: [hquintero@ramo.com.co](mailto:hquintero@ramo.com.co)". Aseguran que no se efectuó notificación a ninguna de estas direcciones, por lo que se le vulnera el derecho de contradicción y defensa, derecho a la igualdad y acceso a la administración de justicia.

Frente a los hechos materia de tutela, manifiesta que los accionantes buscan inducir al Juez en error, aduciendo unas supuestas afiliaciones al sindicato, pero revisadas las bases de datos, no le fue notificada a la empresa tal hecho, debiendo revisarse en segunda instancia la prueba aportada y detallada en el fallo de instancia; que por tanto, no existe violación al derecho fundamental a la asociación sindical y mucho menos, existe nexo causal entre la terminación de sus contratos y la supuesta afiliación de los accionantes al sindicato, como erróneamente lo valoró la Juez de instancia; que los contratos de trabajo terminaron, por ajustes que debió hacer la empresa en razón de la baja productividad en algunos lugares, pues la empresa busca la internacionalización de sus productos, es decir, que obedeció a causas objetivas y no a discriminación a los accionantes; que la facultad prevista en el artículo 64 del C.S.T. de terminar el contrato de trabajo sin justa causa, no deja de tener aplicación por el hecho de que el trabajador decida afiliarse a una organización sindical, misma que en este caso desconoce la empresa pues no le ha sido notificada; que debe tenerse en cuenta además que los accionantes no ocupaban cargo alguno en la asociación sindical y ni siquiera estaban afiliados, por lo que no gozan de fuero alguno; que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa únicamente operó para 11 trabajadores, ninguno afiliado al sindicato, que es en la jurisdicción laboral, donde se deben dirimir las controversias que se susciten por la terminación del vínculo laboral.

## **CONSIDERACIONES**

El artículo 86 de la Constitución Política, establece que la acción de tutela solo será procedente cuando el accionante no disponga de otro medio de defensa, o que, existiendo, este resulte ineficaz, caso en el cual el recurso de amparo procederá como mecanismo transitorio.

Sin embargo, las consideraciones anteriores no son absolutas, debido a que el amparo constitucional resulta procedente en aquellos casos en que existiendo otros mecanismos ordinarios de protección, estos se tornan ineficaces y carecen de idoneidad para evitar un perjuicio irremediable.

### **CASO CONCRETO**

OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLON DAVID MURILLO MEDINA y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERÓN pretenden mediante la presente acción el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, a la asociación sindical, a la libertad sindical, a la negociación colectiva, a la igualdad y no discriminación, al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas y dignidad humana que consideran vulnerados por parte de la sociedad ZONA FRANCA PIR S.A.S. al haber efectuado el despido de sus cargos como operadores, una vez se les notificó su afiliación a la ORGANIZACIÓN SINDICAL SINALTRAINBEC, tal como se extrae del material probatorio allegado.

El juzgado de conocimiento accedió parcialmente a las pretensiones de los accionantes, amparando los derechos fundamentales invocados y negando el ordenar a la sociedad accionada comenzar el proceso de negociación del pliego de peticiones radicado por el sindicato SINALTRAINBEC.

Contra la citada decisión se muestra inconforme la sociedad accionada ZONA FRANCA PIR S.A.S. argumentando en primera medida que se debe decretar la nulidad de lo actuado como quiera que no fuera notificada del auto admisorio y por tanto no se le corrió traslado del escrito tutelar, esto en vulneración de sus derechos al debido proceso y al derecho de defensa.

Sobre el punto, es de indicar que el reparo en tal sentido ha debido formularse ante el juzgado de instancia, una vez se le notificó el fallo. No obstante, esta funcionaria, en cumplimiento de sus deberes y revisadas las documentales que obran al plenario, no encuentra argumento valedero para decretar la nulidad deprecada, pues se observa en el PDF 04 el mensaje de datos, mediante el cual se notifica a las partes, y vinculados la admisión de la tutela de la referencia, remitiendo adjunto el expediente virtual. Puntualmente se lee entre los destinatarios la dirección electrónica "hquintero@ramo.com.co" misma dirección que indica la impugnante como apta para recibir notificaciones, como se indica en el certificado de existencia y representación de la Cámara de Comercio de ZONA FRANCA PIR S.A.S. Posteriormente, en el PDF

08 se encuentra la notificación del fallo emitido, remitido a la misma dirección electrónica y evidentemente recibido por la accionada, como quiera que presentó el escrito de impugnación que se resuelve.

Adicionalmente no aportó elemento probatorio alguno la accionada, el cual permita establecer que no recibió el correo mediante el cual se le notifica el auto admisorio y habiendo confirmado que se trata de la misma dirección electrónica a la que se le notificó el fallo de instancia, no hay lugar a decretar la nulidad que se alega.

Ahora bien, en punto a la inconformidad respecto de la decisión del a quo que ordena el reintegro laboral de los accionantes, habrá de indicarse que las razones de la impugnante no son de recibo por este juzgado, toda vez que se afirma que se pretende inducir en error al juez, pues no existe ninguna notificación a la empresa ZONA FRANCA PIR S.A.S., por parte del SINDICATO SINALTRAINBEC notificando la afiliación de los trabajadores OSCAR IVAN FERIA ARGUETA, DAGOBERTO DELGADO AGUDELO, MARLOS DAVID MURILLO MEDINA Y JAIRO ALONSO JIMÉNEZ CALDERON.

Sin embargo, revisadas las pruebas allegadas con la demanda (PDF 02, pag. 28), se observa que obra comunicación del 30 de diciembre de 2021, dirigida al representante legal de la accionada, informando que los señores Feria, Murillo y Delgado fueron aceptados como miembros de la asociación sindical SINALTRAINBEC, anexando el listado de trabajadores de ZONA FRANCA PIR SAS, afiliados para ese momento al sindicato, entre los cuales figura el señor Jairo Alonso Jiménez calderón. La citada comunicación presenta sello de correo certificado de Servientrega.

Llama la atención que días antes, el 22 de diciembre de 2021, la accionada dirigió comunicación a la agremiación sindical acusando recibo del pliego de peticiones radicado y posteriormente en escritos de 31 de diciembre de 2021 y 3 de enero de 2022 se informa a los accionantes en sendas comunicaciones, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral, con la respectiva indemnización.

En efecto, como bien lo anotó el a quo, es evidente que, en el presente caso, atendiendo la proximidad entre la fecha de afiliación de los accionantes al sindicato y las fechas del despido unilateral, opera la presunción constitucional según la cual el despido ocurrió en razón de la vinculación de los trabajadores al sindicato, invirtiéndose así la carga de la prueba, debiendo la empleadora accionada acreditar lo contrario. No obstante, el argumento de su defensa se centra en que "no existe ninguna

notificación por parte del sindicato, informando a la empresa de la afiliación de los trabajadores aquí accionantes", pero como se vio, la misma fue aportada al expediente, dejando al descubierto que no se ajusta a la verdad la afirmación de la accionada.

Aduce la impugnante que la razón de la desvinculación de los trabajadores accionantes obedeció a algunos ajustes que hizo la compañía en pro de la intención de internacionalizar sus productos y que la empresa hizo uso de la facultad legal contenida en el artículo 64 del C.S.T. de terminar el contrato de trabajo en forma unilateral sin justa causa, con el pago de una indemnización. Al respecto debe anotarse que tal facultad no es omnímoda ni puede usarse como represalia del ejercicio legítimo de los trabajadores de afiliación sindical.

Sobre este punto, ha sostenido la Corte Constitucional:

"La jurisprudencia constitucional ha señalado que, bajo ninguna circunstancia, la atribución del empleador de terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo, puede ejercerse con el propósito de limitar o menoscabar los derechos de la contraparte, particularmente a la asociación sindical. Razón por la cual, la posibilidad que la ley otorga al empleador en los contratos individuales de trabajo, no implica que aquél, amparado en ella, pueda prescindir sin control ni medida, de los servicios de los trabajadores bajo su dependencia, para mermar el número de miembros activos de los sindicatos. Así, cuando el despido ocurra frente a trabajadores recién sindicalizados, se activa la presunción constitucional a favor del derecho a la asociación sindical, según la cual, la terminación del contrato obedeció a su afiliación, permanencia y participación en dicha organización. Al invertirse la carga de la prueba, entonces, el empleador deberá demostrar los elementos que desvirtúan dicha presunción y que, por lo tanto, explican que la decisión obedece a razones legítimas y permitidas por la potestad de la ley." (T-367/2017)

Bajo esta premisa, resulta claro que no pueden acogerse favorablemente los argumentos de la empleadora impugnante, pues de la valoración de las pruebas en conjunto, se infiere el nexo causal entre el despido y la decisión de afiliación de los accionantes a la agremiación sindical, lo que se traduce en la transgresión de los derechos fundamentales alegados y por ende da pie a la intervención excepcional del juez de tutela.

Ahora bien. Respecto de la subsidiariedad de la acción de tutela que se alega en la impugnación, es de precisar que si bien en principio, el juez laboral es el juzgador natural de la causa, en el presente asunto, ante la activación de la presunción mencionada y la afectación del mínimo vital de los trabajadores y sus familias, se constituye en un perjuicio irremediable inminente, al ser ellos los proveedores de su núcleo familiar en los que hay menores de edad, como se acreditó con las pruebas documentales allegadas. Por tal razón, se dan los presupuestos de excepción para la intervención del juez constitucional.

Por lo expuesto, no se encuentran de recibo las razones de la impugnante, encontrando en todo ajustado a derecho el fallo impugnado, razón por la cual este Despacho procede a confirmarlo.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el Juzgado CUARENTA Y UNO CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, D. C., administrando justicia en nombre de la Republica y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** el fallo proferido por el Juzgado 52 Civil Municipal de Bogotá, D.C., el 1° de febrero de 2022.

**SEGUNDO. NOTIFICAR** lo aquí resuelto a las partes involucradas en este trámite y al juzgado de primera instancia, por el medio más expedito y eficaz.

**TERCERO. REMITIR** el expediente a la Honorable Corte Constitucional para la eventual revisión.

### **NOTIFÍQUESE**



**JANETH JAZMINA BRITTO RIVERO**

**Juez**

MAE





## ACTA DE REINTEGRO

Los abajo firmantes **ZONA FRANCA PIR SAS**, representada por **MAUREN SALAMANCA** en su carácter de **JEFE DE RELACIONES LABORALES** y de la otra parte El Señor **JIMENEZ CALDERON JAIRO ALONSO**, quien obra en su propio nombre, identificados como aparece al pie de nuestras firmas, dejamos constancia que el día de hoy 17 de marzo de 2022 el Señor **JIMENEZ CALDERON JAIRO ALONSO** ha quedado reintegrado a la citada Empresa desde el día **3 de enero de 2022**, teniendo como fecha de ingreso **5 de diciembre de 2016** de acuerdo con lo ordenado por el **JUZGADO 52 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ** y confirmado en segunda instancia por el **JUZGADO 41 CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ** dentro de la Acción de Tutela **2022-0038** promovido por el **TRABAJADOR** en comento contra **ZONA FRANCA PIR SAS**.

De igual forma, se aclara que dentro del fallo de tutela se ordena a la Empresa el pago de salarios dejados de percibir y cotizaciones y/o pagos a la Seguridad social desde el retro y hasta la fecha, los cuales serán realizados de por parte de **ZONA FRANCA PIR SAS**.

De igual forma, **JIMENEZ CALDERON JAIRO ALONSO**, identificado con la cédula de ciudadanía N° **11443163**, autorizo al área de nómina de **ZONA FRANCA PIR SAS** a descontar de mi salario el valor pagado por la Empresa por concepto de indemnización por despido sin justa causa ya que, de acuerdo con lo ordenado por los juzgados mencionados, se generó reintegro a la Empresa desde el 3 de enero de 2022. Dicho descuento lo autorizo en la suma que exceda el SMMLV de manera quincenal y se autoriza la compensación sobre este mismo excedente (suma que exceda el SMMLV) sobre los salarios dejados de percibir.

Por otra parte, **JIMENEZ CALDERON JAIRO ALONSO** autoriza expresamente que, si al finalizar la relación laboral, hay montos pendientes de pago por este concepto, a descontar el saldo de la liquidación final de las acreencias laborales.

Las retenciones, compensaciones o deducciones se realizarán en conformidad con las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo.


Por virtud de lo expuesto El Señor **JIMENEZ CALDERON JAIRO ALONSO** declara cabal y oportunamente cumplida la orden de reintegro en cuestión.

Se suscribe el presente documento en Mosquera, el día 17 de marzo de 2022.

EMPLEADOR,

TRABAJADOR,

  
**MAUREN SALAMANCA**  
JEFE DE RELACIONES  
LABORALES  
ZONA FRANCA PIR SAS

  
**JIMENEZ CALDERON JAIRO ALONSO**  
C.C. 11443163



Testigo: Jorge Eliécer Ortiz Tavera.



## ACTA DE REINTEGRO

Los abajo firmantes **ZONA FRANCA PIR SAS**, representada por **MAUREN SALAMANCA** en su carácter de **JEFE DE RELACIONES LABORALES** y de la otra parte El Señor **MURILLO MEDINA MARLON DAVID**, quien obra en su propio nombre, identificados como aparece al pie de nuestras firmas, dejamos constancia que el día de hoy 17 de marzo de 2022 el Señor **MURILLO MEDINA MARLON DAVID** ha quedado reintegrado a la citada Empresa desde el día **3 de enero de 2022**, teniendo como fecha de ingreso **12 de julio de 2016** de acuerdo con lo ordenado por el **JUZGADO 52 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ** y confirmado en segunda instancia por el **JUZGADO 41 CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ** dentro de la Acción de Tutela **2022-0038** promovido por el **TRABAJADOR** en comento contra **ZONA FRANCA PIR SAS**.

De igual forma, se aclara que dentro del fallo de tutela se ordena a la Empresa el pago de salarios dejados de percibir y cotizaciones y/o pagos a la Seguridad social desde el retro y hasta la fecha, los cuales serán realizados de por parte de **ZONA FRANCA PIR SAS**.

De igual forma, **MURILLO MEDINA MARLON DAVID**, identificado con la cédula de ciudadanía N° **1028004488**, autorizo al área de nómina de **ZONA FRANCA PIR SAS** a descontar de mi salario el valor pagado por la Empresa por concepto de indemnización por despido sin justa causa ya que, de acuerdo con lo ordenado por los Juzgados mencionados, se generó reintegro a la Empresa desde el 3 de enero de 2022. Dicho descuento lo autorizo en la suma que exceda el SMMLV de manera quincenal y se autoriza la compensación sobre este mismo excedente (suma que exceda el SMMLV) sobre los salarios dejados de percibir.

Por otra parte, **MURILLO MEDINA MARLON DAVID** autoriza expresamente que, si al finalizar la relación laboral, hay montos pendientes de pago por este concepto, a descontar el saldo de la liquidación final de las acreencias laborales.

Las retenciones, compensaciones o deducciones se realizarán en conformidad con las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo.

Por virtud de lo expuesto El Señor **MURILLO MEDINA MARLON DAVID** declara cabal y oportunamente cumplida la orden de reintegro en cuestión.

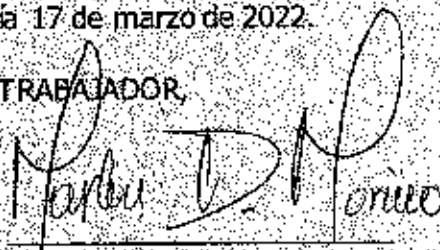
Se suscribe el presente documento en Mosquera, el día 17 de marzo de 2022.

EMPLEADOR,




**MAUREN SALAMANCA**  
JEFE DE RELACIONES  
LABORALES  
ZONA FRANCA PIR SAS

TRABAJADOR,



**MURILLO MEDINA MARLON DAVID**  
C.C. 1028004488

Testigo: Jorge Eliécer Ortiz Tavera



**ACTA DE REINTEGRO**

Los abajo firmantes **ZONA FRANCA PIR SAS**, representada por **MAUREN SALAMANCA** en su carácter de **JEFE DE RELACIONES LABORALES** y de la otra parte El Señor **FERIA ARGUETA OSCAR IVAN**, quien obra en su propio nombre, identificados como aparece al pie de nuestras firmas, dejamos constancia que el día de hoy 17 de marzo de 2022 el Señor **FERIA ARGUETA OSCAR IVAN** ha quedado reintegrado a la citada Empresa desde el día **31 de diciembre de 2021**, teniendo como fecha de ingreso **18 de abril de 2018** de acuerdo con lo ordenado por el **JUZGADO 52 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ** y confirmado en segunda instancia por el **JUZGADO 41 CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ** dentro de la Acción de Tutela **2022-0038** promovido por el **TRABAJADOR** en comento contra **ZONA FRANCA PIR SAS**.

De igual forma, se aclara que dentro del fallo de tutela se ordena a la Empresa el pago de salarios dejados de percibir y cotizaciones y/o pagos a la Seguridad social desde el retro y hasta la fecha, los cuales serán realizados de por parte de **ZONA FRANCA PIR SAS**.

De igual forma, **FERIA ARGUETA OSCAR IVAN**, identificado con la cédula de ciudadanía N° **1049936641**, autorizo al área de nómina de **ZONA FRANCA PIR SAS** a descontar de mi salario el valor pagado por la Empresa por concepto de indemnización por despido sin justa causa ya que, de acuerdo con lo ordenado por los juzgados mencionados, se generó reintegro a la Empresa desde el 3 de enero de 2022. Dicho descuento lo autorizo en la suma que exceda el SMMLV de manera quincenal y se autoriza la compensación sobre este mismo excedente (suma que exceda el SMMLV) sobre los salarios dejados de percibir.

Por otra parte, **FERIA ARGUETA OSCAR IVAN** autoriza expresamente que, si al finalizar la relación laboral, hay montos pendientes de pago por este concepto, a descontar el saldo de la liquidación final de las acreencias laborales.


Las retenciones, compensaciones o deducciones se realizarán en conformidad con las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo.

Por virtud de lo expuesto El Señor **FERIA ARGUETA OSCAR IVAN** declara cabal y oportunamente cumplida la orden de reintegro en cuestión.

Se suscribe el presente documento en Mosquera, el día 17 de marzo de 2022.

EMPLEADOR,

TRABAJADOR,

  
**MAUREN SALAMANCA**  
JEFE DE RELACIONES  
LABORALES  
ZONA FRANCA PIR SAS  
**FERIA ARGUETA OSCAR IVAN**  
C.C. 1049936641

Testigos: Jorge Eliécer Ostic Tavera 

## ACTA DE REINTEGRO

Los abajo firmantes **ZONA FRANCA PIR SAS**, representada por **MAUREN SALAMANCA** en su carácter de **JEFE DE RELACIONES LABORALES** y de la otra parte El Señor **DELGADO AGUDELO DAGOBERTO**, quien obra en su propio nombre, identificados como aparece al pie de nuestras firmas, dejamos constancia que el día de hoy 17 de marzo de 2022 el Señor **DELGADO AGUDELO DAGOBERTO** ha quedado reintegrado a la citada Empresa desde el día **3 de enero de 2022**, teniendo como fecha de ingreso **1 de febrero de 2016** de acuerdo con lo ordenado por el **JUZGADO 52 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ** y confirmado en segunda instancia por el **JUZGADO 41 CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ** dentro de la Acción de Tutela **2022-0038** promovido por el **TRABAJADOR** en comento contra **ZONA FRANCA PIR SAS**.

De igual forma, se aclara que dentro del fallo de tutela se ordena a la Empresa el pago de salarios dejados de percibir y cotizaciones y/o pagos a la Seguridad social desde el retiro y hasta la fecha, los cuales serán realizados de por parte de **ZONA FRANCA PIR SAS**.

De igual forma, **DELGADO AGUDELO DAGOBERTO**, identificado con la cédula de ciudadanía N° **8486234**, autorizo al área de nómina de **ZONA FRANCA PIR SAS** a descontar de mi salario el valor pagado por la Empresa por concepto de indemnización por despido sin justa causa ya que, de acuerdo con lo ordenado por los Juzgados mencionados, se generó reintegro a la Empresa desde el 3 de enero de 2022. Dicho descuento lo autorizo en la suma que exceda el SMMLV de manera quincenal y se autoriza la compensación sobre este mismo excedente (suma que exceda el SMMLV) sobre los salarios dejados de percibir.

Por otra parte, **DELGADO AGUDELO DAGOBERTO** autoriza expresamente que, si al finalizar la relación laboral, hay montos pendientes de pago por este concepto, a descontar el saldo de la liquidación final de las acreencias laborales.

Las retenciones, compensaciones o deducciones se realizarán en conformidad con las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo.

Por virtud de lo expuesto El Señor **DELGADO AGUDELO DAGOBERTO** declara cabal y oportunamente cumplida la orden de reintegro en cuestión.

Se suscribe el presente documento en Mosquera, el día 17 de marzo de 2022.


EMPLEADOR,

TRABAJADOR,

  
**MAUREN SALAMANCA**  
JEFE DE RELACIONES  
LABORALES  
ZONA FRANCA PIR SAS

  
**DELGADO AGUDELO DAGOBERTO**  
C.C. 8486234

Testigo

  
Jorge Eliécer Ortiz Tavera



# SINALTRAINBEC

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas, Alimentos, Sistema Agroalimentario, afines y similares en Colombia  
Filial de CUT - UITA - Registro Sindical 002673 del 10 de junio de 1993

## DIRECTIVA NACIONAL



Lo que no hagamos hoy por el medio ambiente, lo pagarán nuestros hijos mañana.

Bogotá D.C. 30 de Diciembre de 2021

55

Doctor  
**BERNARDO SERNA GAMEZ**  
Representante Legal o Quien haga sus veces  
**ZONA FRANCA PIR S.A.S**  
Mosquera. -

Respetado doctor:

Con la presente le estamos comunicando que los compañeros Oscar Iván Feria Argueta C.C. No. 1.049.936.641, Marlon David Murillo Medina C.C. 1.028.004.488 y Dagoberto Delgado C.C. No. 8.486.234, solicitaron afiliación a nuestra organización sindical y reuniendo todos los requisitos exigidos por los estatutos, fueron aceptados por unanimidad.

Por lo anterior le solicitamos comedidamente efectuar a partir de la fecha, el descuento de cuota ordinaria establecida en nuestros estatutos, correspondiente al uno por ciento (1%) del salario básico mensual del trabajador, con destino a la tesorería del sindicato denominado Sindicato Nacional de la Industria de las Bebidas, Alimentos, Sistema Agroalimentario, Afines y Similares en Colombia "SINALTRAINBEC", Personería Jurídica No. 002673 del 10 de junio de 1993, Nit. No. 800208733-7, cuenta corriente No. 058102286 del banco Davivienda.

Atentamente

**CARLOS ALFONSO ORTIZ**  
Presidente

Anexo: Afiliaciones

		Centro de Soluciones	
El documento que compone el presente envío fue cotejado con el presentado por el interesado o remitente, siendo idénticos. El interesado o remitente exonera de responsabilidad a SERVIENTREGA por la veracidad de la información contenida en los documentos que componen la guía			
No. 9132509328			
Tipo	Cópias	# anexos	
<input checked="" type="checkbox"/> Notificaciones	1	3	
<input type="checkbox"/> Citaciones a diligencias varias	—	—	
<input type="checkbox"/> Otros Documentos Legales	—	—	
Los anexos no son cotejables.			

Carrera 59 No. 5 B - 41 • Bogotá, D.C. - Colombia  
Teléfono: (57 1) 262 5962 • (571) 563 0373 Cel.: 320 851 5485

sinaltrainbec@hotmail.com



**EN PROCESAMIENTO**

**Guía # 9132509328**

**DETALLE**

HISTORIAL

MODIFICAR DATOS DE ENTREGA

**Remitente / Origen**

**Ciudad de recogida**  
Bogota

**Ciudad de destino**  
Mosquera

**Fecha de entrega**

**Hora de entrega**

**Nombre contacto**  
Carlos alfonso ortiz .....

**Dirección**  
KRA 59 5B-41 SINALTRAINBEC

Cantidad de envíos

1

Tipo de producto

Avisos judiciales

Peso total (Kg)

1,000

Régimen

MENSAJERIA EXPRESA

Factura

**B31226517**

## Destinatario / destino

Ciudad de recogida

Bogota

Ciudad de destino

Mosquera

Fecha de entrega

Hora de entrega

Nombre contacto

Bernardo serna gamez ....zona franca pir sas

Dirección

AVDA TRONCAL DE OCCIDENTE 20 85 BD 29











