



República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA LABORAL
YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO
MAGISTRADA PONENTE

PROCESO	PROCESO ESPECIAL – FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE REINSTALACIÓN
DEMANDANTE	OCTAVIO MUÑOZ PAJOY
DEMANDADO	UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA
PROCEDENCIA	JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76001-31-05-007-2022-00055-01
SEGUNDA INSTANCIA	APELACIÓN DEMANDANTE
PROVIDENCIA	SENTENCIA N° 295 DEL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022
TEMAS Y SUBTEMAS	FUERO SINDICAL – Acción de Reinstalación
DECISIÓN	CONFIRMA

ASUNTO A DECIDIR

Procede el Tribunal a decidir el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la PARTE DEMANDANTE, respecto de la sentencia No. 094 del 25 de mayo de 2022, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, dentro del **PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE REINSTALACIÓN**, promovido por el señor **OCTAVIO MUÑOZ PAJOY** contra **UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA.**

ANTECEDENTES

Pretende el demandante se ordene a la sociedad **UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA.**, su restitución en el puesto de trabajo, cargo y funciones en virtud de las cuales fue contratado, en razón de la desmejora de tales condiciones, advirtiéndose qué, en lo sucesivo,

y mientras ostente la calidad de aforado, se acuda primero a solicitar autorización ante el Juez del Trabajo para realizar cualquier cambio.

Seguidamente reclamó que, una vez reinstalado en su cargo, le sean canceladas horas extras, recargos dominicales y festivos, auxilio de transporte y demás conceptos salariales dejados de percibir desde el 18 de noviembre de 2021, junto con la correspondiente reliquidación de las cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones y aportes a la seguridad social en salud y pensión, así como la cancelación de la indemnización por perjuicios morales derivada de las conductas antisindicales desplegadas.

Por último, pidió la indexación de las sumas resultantes.

Cimentó sus pretensiones en que, presta sus servicios a la demandada desde el 1 de febrero de 2014, vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de «operario estándar», con una asignación mensual de \$1.396.152.

Que a la fecha la empresa se encuentra en conflicto colectivo de trabajo activo, precisando que está afiliado a la organización sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO – SINALTRAINAL SECCIONAL CALI, condición notificada a la empleadora.

Alegó pertenecer a la Junta Directiva del sindicato en comento, elección depositada ante el Ministerio del Trabajo el 25 de noviembre de 2021, y comunicada a la empresa demandada el 1 de diciembre de 2021.

No obstante, refirió que desde el 17 de noviembre de 2021, **UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA.** detuvo la producción de la planta y citó a los trabajadores, con el propósito de terminar sus contratos de trabajo, ofreciéndoles una suma dineraria con miras a culminar la relación de mutuo acuerdo, pasando por el alto la existencia del conflicto colectivo, a lo cual se suma la negativa de ingreso a la empresa y el retiro de los carnés.

Que, en virtud de lo anterior, el 18 de noviembre de 2021, presentó petición con el fin de aclarar si el cierre y retiro de los carnés obedecía a un despido, a lo que la sociedad se pronunció diciendo que: *«La compañía en ningún momento le ha notificado la decisión de despido sin justa causa; el día de ayer lo que se hizo fue explicarle el plan de transformación sobre los procesos productivos de manufactura de alimentos en Colombia, indicándole que era de nuestro interés presentarle un acuerdo voluntario de retiro con una propuesta económica»* Luego indicó, la sección de recursos humanos de la empresa remitió mensajes a su *«WhatsApp»*, informándole que los días 20 y 22 de noviembre de esa anualidad, no debía presentarse a la compañía.

Expresó que ha sido enviado por la empresa a cumplir asignaciones en hoteles y el Club de Ejecutivos, lugares en los que realizan capacitaciones, que son una manera de insistir en la aceptación de los acuerdos propuestos para la terminación del contrato, intencionadas también con el objetivo de tenerlo lejos del conflicto laboral suscitado. Con esa decisión adujo verse afectado, pues al ser removido de sus actividades y horarios habituales generan una desmejora en su salario, toda vez que no atiende horas extras, recargos y auxilio de transporte, aceptando que sí recibe su salario base.

Que debido a todas las violaciones de derechos por parte de la demandada, se decidió levantar una carpa en las afueras de las instalaciones de la empresa, agregando que se muestra como evidencia de la persecución, la negativa de los permisos sindicales solicitados los días 1 a 3 de diciembre de 2021, en favor de este y otros trabajadores, argumentando la empresa que ello generaría inconvenientes en la producción por falta de personal, cuando las funciones se estaban desarrollando en el Club de Ejecutivos a través de capacitaciones.

Aseguró que las actuaciones de la empresa limitan el ejercicio sindical, al no poder acompañar a sus compañeros sindicalizados que resisten con el fin de proteger la negociación colectiva. Indicó que como consecuencia de todo el estrés al que ha sido sometido, ha sufrido afecciones en su estado de salud, al punto de presentar parálisis facial en diciembre de 2021, insistiendo en la violación de sus derechos como directivo sindical, lo cual es un irrespeto al derecho a la libre asociación de una negociación colectiva, ya que en esta existen limitaciones para las partes, entre estas, el despliegue de comportamientos ilegales que lesionan de manera directa el ejercicio colectivo.

Que a partir de todo lo anterior, el 10 de diciembre de 2021, interpuso acción de tutela por los mismos hechos, negada por improcedente en sentencia n° 029 del 9 de marzo de 2022 emitida por el Juzgado Quince Penal Municipal de Cali, confirmada en segunda instancia por el Juzgado Diecisiete Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento. Igualmente, expuso que también formuló querrela ante el Ministerio del Trabajo y la Fiscalía, por las represalias que en su contra pudieran tomarse (f. 2 a 18 Archivo 12 ED).

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

A través de apoderado judicial la demandada **UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA.**, contestó la demanda se opuso a las pretensiones, argumentó que no realizó traslados, desmejoras, o modificaciones en las condiciones laborales del demandante, en la medida en que su cargo no ha tenido variación en sus funciones o remuneración, pues no ha debido desempeñarlo en un lugar distinto a Cali.

Aceptó que desde el año 2021, la compañía en razón de su situación económica y sostenibilidad, tomó la decisión de transformar los procesos productivos de manufactura de alimentos en Colombia, lo cual implicaba cambios, entre estos, precisamente en la línea de producción en la que el actor ejecuta sus funciones, por lo que el 17 de noviembre de 2021, la empresa hizo una comunicación general a los trabajadores de la «*planta foods*», informando la manera en la que operaría la transformación y los cambios a realizarse, situación socializada también con la Comisión de Asuntos Sociales del Sindicato, aunado a la ilustración acerca de que el impacto de lo decidido recaería solamente sobre pocas personas, específicamente 30 de los 1800 trabajadores de la empresa.

Indicó que, tanto al actor como a otros trabajadores, la empresa les ofreció un plan de retiro voluntario, sin afectar derecho alguno, en relación con el cual el primero de ellos respondió que no tenía interés, momento en el que aclaró que el vínculo de aquel se mantenía vigente, acompañado del pago de salarios y demás acreencias laborales, así como el pago de los aportes a seguridad social en su nombre.

Respecto a lo señalado por el demandante, desde el 18 de noviembre de 2021, ha estado programado para ejecutar actividades de capacitación y entrenamiento, resaltando el detalle de lo realizado:

...)*1. El día 18 de noviembre de 2021 fue citado a una reunión en el hotel Spiwak.*

2. El día 19 y 20 de noviembre de 2021 el demandante se encontraba en permiso sindical, por lo que no ejecutó actividades laborales.

3. El 22 de noviembre de 2021 se encontraba en día libre remunerado.

4. A partir de esa fecha y hasta la actualidad el demandante se encuentra dentro de un Plan de Entrenamiento que la Compañía en conjunto con varios proveedores está desarrollando en el horario de lunes a sábado de 8 am a 4 pm, razón por la cual desde la fecha en mención ha estado asignado a diferentes capacitaciones y entrenamientos como consta en los documentos que allegamos, a excepción de los días que ha gozado de permiso sindical, que ha estado en periodo legal de vacaciones o que se le ha otorgado día libre remunerado, los cuales han sido los siguientes:

- Del 20 de diciembre de 2021 al 12 de enero de 2022 se encontraba disfrutando de su periodo legal de vacaciones.

- El 22 de enero de 2022 se encontraba en día libre remunerado.

- Los días 5 y 19 de febrero de 2022 se encontraba en día libre remunerado.

- El 5 de marzo de 2022 se encontraba en día libre remunerado.

- El demandante estuvo en permiso sindical el día 29 de noviembre de 2021, así como los días 10,12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18 de diciembre de 2021, los días 26 y 27 de enero de 2022, los días 1, 2, 3, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 23, 24, 25 y 26 de febrero de 2022 y el día 11 de marzo de 2022. (...).

Con lo anterior hizo énfasis en la vigencia del contrato de trabajo del actor, estando programado para capacitaciones y adiestramientos en el marco del plan de entrenamiento desarrollado por la empresa no solo para este, sino para varios trabajadores, todo con el fin de fortalecer sus competencias en varios aspectos o áreas, sin perjuicio de los periodos vacaciones, días libres remunerados o permisos sindicales, tiempo en el que le ha sido reconocido el salario respectivo conforme la escala establecida en el Laudo Arbitral suscrito con SINALTRAINAL, al igual que las prestaciones sociales, auxilio de transporte y demás acreencias, desconociéndose los motivos que llevan al demandante a hablar de una desmejora.

De otro lado, manifestó que la entidad no ha prohibido el ingreso del trabajador a la planta, sino que este solo está presupuestado para aquellos que tienen turno programado, y solo dentro del horario establecido, a fin de garantizar, no solo la seguridad de la planta, sino también tener control del aforo debido a la pandemia por COVID-19. Anotó entonces que, si el demandante no ha entrado a la empresa ha sido exclusivamente porque se encuentra en plan de entrenamiento, motivo que legitima a la sociedad a restringir el acceso a sus instalaciones, permitiéndoselo a quienes vayan a ejecutar actividades laborales, pues de no ser así, se pondría en riesgo la producción de alimentos, a los trabajadores, y el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad.

En ese sentido, argumentó que, si la inconformidad del trabajador concernía en no estar ejerciendo actividades laborales, existen circunstancias previstas en la ley en las que el contrato se mantiene sin la prestación efectiva del servicio, pero ello no implica la desnaturalización del vínculo, resaltando entre estos las vacaciones, licencias, incapacidades, huelga, sanciones disciplinarias, capacitaciones y permisos sindicales. Por consiguiente, afirmó que, al no representar una desmejora o modificación a las condiciones del contrato, ni el ofrecimiento del plan de retiro, y mucho menos el plan de entrenamiento adelantado, no se muestra ajustado obligar a requerir autorización del Juez Laboral, como quiera que no se dan los requisitos del artículo 405 CST.

Por otra parte, insistió que, en virtud del fuero del que goza el demandante, la empresa siempre ha sido respetuosa de sus garantías, siendo prueba de esto la posición que asumió la compañía ante el suceso acaecido el 16 de diciembre de 2021, en el que, durante la realización de manifestaciones por parte de SINALTRAINAL a las afueras de la planta *foods*, resultó agredido físicamente otro trabajador, al cual no le fue prestada la ayuda por el aquí accionante, y, por el contrario, comenzó a grabar lo sucedido, hechos por los que fue citado a descargos, notificándosele el 28 de enero de 2022, que su contrato terminaría por justa causa, una vez el Juez Laboral lo autorizara, como en efecto ocurrió en sentencia del 16 de mayo de 2022, en la que el Juez Tercero Laboral del Circuito de Cali dispuso *«LEVANTAR el Fuero Sindical al señor OCTAVIO MUÑOZ PAJOY, en consecuencia, conceder permiso para despedir al trabajador aforado por existir justa causa conforme al literal A, numerales 4 y 6 del artículo 62 del C.S.T., artículo 58 numeral 6, ibídem, artículo 60 # 5, 7 ibídem y a los artículos 55 literal b, c, d, n, artículo 59, numerales 4, 10, 11, 16, 32 y su párrafo, artículo 61 # 40 y su párrafo, artículo 65*

numerales 6 y 7 del Reglamento Interno de Trabajo, y la cláusula 7 del OTRO SI al contrato de trabajo del 01/02/2014, permiso que se le concede a la sociedad UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta Providencia», reflejando con ello que la entidad acude a la autoridad competente en aquellas situaciones que la ley lo exige.

LA SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia n° 094 del 25 de mayo de 2022, el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali declaró probada la excepción de inexistencia de modificación, desmejora o traslado propuesta por la demandada, y, en consecuencia, absolvió a **UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA.** de las pretensiones incoadas en su contra por el señor **OCTAVIO MUÑOZ PAJOY**, a quien gravó con costas procesales.

Para arribar a esa conclusión, argumentó que no estaba en discusión que el actor labora para la sociedad demandada desde 1 de febrero de 2014, vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido, desplegando el cargo de operario estándar. En igual sentido, dijo que estaba probada la existencia del sindicato SINALTRAINAL, al cual se encuentra afiliado el actor desde 2016, integrando su Junta Directiva como secretario de comunicación en condición de cuarto suplente.

Expuso que, en casos como el estudiado, la legislación exige acreditar la condición de trabajador, la existencia de la organización sindical, el conocimiento del empleador acerca del fuero existente y la desmejora alegada, aspectos que, en lo referente a la vinculación laboral y la protección sindical que emana en favor del trabajador, de

la que fue conocedor el empleador, encuentra debidamente acreditados.

Con respecto a las desmejoras alegadas, indicó que, de las pruebas practicadas, puntualmente, el interrogatorio de parte de NIRIA BEDOYA, representante legal de la entidad, también el rendido por el DEMANDANTE, los testimonios de ALEXANDER PALACIOS y MELISSA CURZ, no se tienen comprobadas las desmejoras alegadas por el demandante.

Resaltó que los pedimentos de la demanda surgen de considerar un detrimento a sus condiciones laborales el hecho de la suspensión de la planta de producción, lo que le impide recibir emolumentos adicionales a su salario básico como horas extras, recargos y los auxilios de transporte, sumados a una supuesta persecución sindical, cuestiones que, insistió, no acreditan la desmejora esbozada, pues desde la misma demanda quedó dicho que el cambio o cese de actividades se ha presentado por un detenimiento en la planta de producción, sin que pueda argumentarse que ello se haya realizado con el objetivo exclusivo de desmejorar su situación.

Acerca de este último planteamiento, dijo que lo considera desproporcionado y extralimitado, pues ni siquiera se observa una disminución de las condiciones contractuales y legales del demandante, en tanto que, pese al cese de actividades y a no prestar por momentos el servicio, la empresa le ha reconocido los salarios pactados desde el contrato, junto con las prestaciones de orden legal y extralegal, anotando que rubros como horas extras, recargos y demás, no puede ser entendidos como prerrogativas básicas a las que tenga derecho aquel, en la medida que estos no operan de forma automática por la existencia del contrato, sino que para su reconocimiento se requiere haber laborado bajo los presupuestos

generales de los mismos, por ejemplo, trabajar tiempo suplementario, lo que no aparece probado en el proceso, a pesar de tener la carga de demostrarlo conforme lo establecido en el artículo 167 CGP, sin que sea posible premiar la inactividad procesal del trabajador, en procura de los fines que persigue.

Así, al no estar evidenciada la desmejora invocada por el trabajador, como tampoco que durante los periodos reclamados hubiere prestado sus servicios en condiciones que generaran recargos salariales como los perseguidos, no es viable acceder a las pretensiones de la demanda, suerte que también corre la reliquidación de prestaciones incluida en el escrito inicial.

Reforzó lo anterior diciendo que, de hecho, observó durante el litigio que la empresa se ha esforzado por mantener el cargo del actor, capacitándolo en diferentes temas (habilidades blandas y duras), teniendo como objeto buscar su reubicación, no entendiendo con esto que su garantía sindical hubiere sido disminuida, misma que, destacó, ha sido respetada por la entidad.

Frente a los perjuicios reclamados, replicó que, al no haberse acreditado la persecución sindical o la desmejora laboral, por lógica jurídica tampoco se pueden endilgar los daños morales, y mucho menos establecer el nexo causal de las patologías de origen común que padece y los supuestos hechos que los causan, recordando que la Jurisprudencia y la legislación exigen que estén probados por quien los alega (SL4550-2020).

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión adoptada, la apoderada judicial del DEMANDANTE interpuso recurso de apelación y manifestó que no

comparte la decisión, acto en el cual, argumentó que en el proceso quedó evidenciado que su representado fue trasladado sin el debido proceso.

Indicó que la empresa **UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA.** de manera intempestiva cierra la «*planta foods*» y separó al actor de su cargo el 17 de noviembre de 2021, citándolo a prestar el servicio en diferentes sitios de la ciudad y fuera de ella, como el centro recreacional Arroyohondo del municipio de Yumbo, asignaciones realizadas mediante mensajes de WhatsApp, conforme quedó probado por parte del departamento de recursos humanos, obedeciendo esto a un traslado efectuado sin la debida autorización del Juez Laboral, situación disfrazada de capacitaciones que llevan a tener por fuera de la planta al DEMANDANTE, relacionadas con charlas motivacionales, manejo del estrés, clases de sistemas, Excel y emprendimiento, que no se relacionan con el cargo del trabajador, pues su función era la de alimentador de una máquina de alimentos ubicada en las instalaciones de la compañía.

Indicó, ser negativa la respuesta a la posibilidad de traslado de un trabajador amparado con fuero sindical sin acudir a la jurisdicción ordinaria para obtener la correspondiente autorización, dada la naturaleza constitucional que tiene la garantía mencionada, en aras de proteger la actividad sindical, que otorga a quien goza de esta el derecho a no ser despedido, desmejorado en sus condiciones laborales, o trasladado a otro sitio sin que exista una justa causa comprobada, previa calificación del Juez del Trabajo en los términos del artículo 405 CST, punto omitido por la empresa en este caso, y si bien no fue desmejorado en materia de acreencias laborales, para reubicar, trasladar, o modificar las funciones, debe ser solicitarse ante el Juez competente su autorización, más cuando no hay norma que excluya el cumplimiento de esta obligación.

Adujo que a pesar de que otros trabajadores estuvieron en la misma situación, estos no tenían fuero sindical como el demandante, pues de otra forma, se estaría ante una violación al derecho de asociación sindical, libertad sindical, y al debido proceso. Agregó que era necesario determinar si al cierre de la planta, la empresa no podía reubicar al demandante, teniendo en cuenta que existen otras líneas de producción en otras plantas, argumentando que el objetivo de la protección es la estabilidad laboral y no intereses pecuniarios, a lo cual aúna que debido al estrés de la situación el estado de salud del demandante ha tenido menoscabo, e insiste en que la inconformidad no es con la existencia de justa causa para el traslado, sino con la falta de permiso para ello, para lo cual citó las sentencias SL1553-2018 y SL219-2019.

PROBLEMA A RESOLVER

El problema jurídico a resolver gravita en establecer, primero, si en virtud del fuero sindical ostentado por el señor **OCTAVIO MUÑOZ PAJOY** procede ordenar a **UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA.** la reinstalación petitionada en la demanda, junto con el pago de horas extras, recargos dominicales y festivos, el reajuste de prestaciones, y el pago de perjuicios morales ocasionados por la presunta persecución sindical.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero reseñar que en atención a lo normado en el artículo 66A CPT y SS la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, restricción a la competencia funcional del fallador de segundo grado, que impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada (SL 2808-2018), con la salvedad hecha para los derechos laborales

mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017), según lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003.

Inicialmente hay que destacar que no son materia de debate los siguientes supuestos:

- (i) Que el señor **OCTAVIO MUÑOZ PAJOY** fue vinculado laboralmente a la sociedad **UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA.** mediante contrato de trabajo a término indefinido, vigente desde el 1 de febrero de 2014 (f. 3 a 11 Anexos Contestación f. 34 Archivo 14 ED).
- (ii) Que el cargo desempeñado por el actor es el de «*operario estándar*», con un salario mensual básico de \$1.396.152 para el año 2022 (f. 28 Archivo 04 ED).
- (iii) Que el demandante hace parte del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO – SINALTRAINAL SECCIONAL CALI, y ostenta el cargo de «*cuarto suplente*», dentro de la Junta Directiva de este (f. 31 a 36 Archivo 04 ED).

DEL FUERO SINDICAL – REINSTALACIÓN

Ahora bien, el artículo 38 de la Constitución Nacional de 1991, establece como derecho fundamental la libertad de asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. Específicamente, los trabajadores y empleadores tienen, conforme lo expresa el artículo 39 *Ibidem*, el derecho fundamental «*a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado*».

El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia a través de la Ley 26 de 1976, relativo a la «*libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*», también consagra el derecho de asociación sindical cuando en su artículo 2º establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Así las cosas, el Sindicato aparece entonces, dentro de la lógica intrínseca de la libertad de asociación sindical, como la organización indicada para asumir la defensa de los intereses de los trabajadores asociados, frente al abuso del que pueden ser objeto por parte de los empleadores, circunstancia que genera fricción en las relaciones obrero-patronales, y que obligó al legislador a instituir mecanismos de protección para aquellos que encabezan la defensa de los derechos colectivos.

En tal sentido, el artículo 1º del Decreto 204 de 1957, que modificó el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, estableció como mecanismo de protección **«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».**

Así mismo, el artículo 406 CST consagra precisamente quienes gozan de esa protección especial, enlistando dentro de este grupo «(...) c) *Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités*

seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más (...).».

El fuero sindical entonces, es un instrumento destinado a garantizar el derecho fundamental de asociación y libertad sindical, además de ser un privilegio y una garantía establecida en el ámbito del derecho colectivo del trabajo para los trabajadores sindicalizados. Protege también, la libertad de la actividad sindical y ampara la estabilidad del beneficiado a través de una acción expedita, ágil e idónea en la que se controvierten los actos de desvinculación que atenten contra la garantía sindical.

No obstante, ha de recordarse lo dicho por la Jurisprudencia Constitucional en torno al direccionamiento de la protección devenida del fuero sindical, tiene como principal beneficiario a la respectiva organización sindical, pues propende por proteger el derecho a la asociación sindical, por lo que no puede entenderse como un beneficio individual del trabajador. Así fue analizado en Sentencia C-381 del 2000:

El fuero sindical, en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos. Por ello esta Corte ha señalado que este “fuero constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, antes que

la protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado (...)” (Subraya y Negrilla de la Sala).

Puestas de ese modo las cosas, en el particular, no hay lugar a hacer mayor elucubración, primero sobre la vigencia del contrato de trabajo que une a las partes desde febrero de 2014 a la fecha, supuesto del que existe abundante prueba documental, en especial la certificación de folio 28 Archivo 04 ED, expedida por la demandada. De igual modo, tampoco genera controversia la afiliación del demandante al sindicato SINALTRAINAL, organización a la que pertenece desde el mes de diciembre de 2016 (f. 29 Archivo 04 ED).

Luego, en Asamblea n° **053 del 21 de noviembre de 2021** se designó al reclamante como integrante de la Junta Directiva de la Seccional Cali del Sindicato descrito, en la posición de «*cuarto suplente*», decisión informada al Ministerio del Trabajo el 26 de noviembre de 2021, y a la sociedad **UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA.** el 1 de diciembre de 2021 (f. 31 a 36 Archivo 04 ED), circunstancia de la cual se colige que el demandante se encuentra amparado por la garantía del fuero sindical, en los términos y condiciones señalados en líneas anteriores.

Esgrimido lo anterior, observa la Sala que, desde la demanda originaria del proceso, así como en la sustentación de la alzada, la PARTE DEMANDANTE insiste en que, a partir de 17 de noviembre de 2021, la sociedad accionada, además de detener la producción en la planta en la que desempeñaba funciones, los convocó a efectos de ofrecerles un plan de retiro voluntario para terminar de mutuo acuerdo el contrato de trabajo, mismo que no fue aceptado por el reclamante. Por consiguiente, explicó que, en adelante, fue sacado de su sitio habitual de trabajo para atender capacitaciones en distintos sitios de la ciudad, e incluso, en municipios vecinos, situación que

considera una afrenta al ejercicio sindical, generadora de varias dolencias de salud, argumentando que para ello debió existir previa autorización del Juez del Trabajo.

Con el objetivo de explicar lo sucedido, acudió al estrado la representante legal de la demandada, señora **NIRIA BEDOYA** (Min. 17:45 a 28:40 Archivo 15 ED), oportunidad en la que aceptó que el demandante estaba activo al interior de la empresa, actualmente en proceso de entrenamiento, lo cual, señaló, hace parte de sus funciones. Precisamente, indicó que la formación recibida tiene que ver con habilidades informáticas y actividades blandas que son requeridas por la compañía. Al preguntársele si antes de asignarlo al proceso de entrenamiento solicitó la empresa permiso al Juez del Trabajo, contestó que en el momento en el que acaecieron las circunstancias, esto es, la transformación de los ejecutados en la «*planta foods*», no tenían claro en que funciones podía ser reinstalado, por lo que primero debían verificar sus competencias, evaluando también que formación le podía ser brindada, sin desconocer que la primera medida ofertada por la empresa fue un plan de retiro, en razón a que no había forma de reubicarlo en la parte operativa. No obstante, expuso que este proceso se ha visto truncado por la ocurrencia de hechos en diciembre de 2021, que motivaron a la empresa a solicitar el levantamiento del fuero para despedirlo, fallado en primera instancia de manera favorable a sus intereses¹.

Que, si bien en su momento el actor fue citado a capacitación en el centro recreacional del sector de Arroyohondo de Yumbo, esto fue porque no se tenía razón de que el sitio fuese jurisdicción de este municipio, aspecto que al ser advertido conllevó a la modificación del lugar a la ciudad de Cali.

¹ Proceso Rad. 003-2022-00096, sentencia No. 094 del 16 de mayo de 2022.

En esa misma senda, también se escucharon los testimonios de **ALEXANDER PALACIOS** (Min. 41:23 a 56:22 Archivo 15 ED) y **MELISA CRUZ MORENO** (Min. 41:23 a 1:11:57 Archivo 15 ED). El primero, Gerente Planta Alimentos Unilever Andina, indicó desde el inicio de su intervención que el cargo del demandante ya no hace parte de la planta de producción de la empresa en Colombia, línea que paró el 17 de noviembre de 2021.

Que a raíz de esta situación resultaron afectados un total de 25 trabajadores, frente a los cuales la empresa decidió encontrar un puesto donde reasignarlos, o llegar a un acuerdo para finalizar el contrato de mutuo acuerdo. No obstante, aseguró que un total de 13 trabajadores, entre estos el actor, no aceptaron finalizar el vínculo, por lo que fueron invitados a participar en procesos de entrenamiento con el fin de prepararlos en otras actividades que permitieran habilitar diversas opciones para reubicarlos, búsqueda en la que no ha sido posible encontrar otro cargo para el demandante, al paso que también señaló la complejidad de brindarle capacitación a este. En ese contexto, anota que, pese a lo anterior, la empresa no ha dejado de cumplirle con los pagos y sus permisos sindicales, eso sí, previo cumplimiento de los requisitos acordados para esta última autorización. De otro lado, manifiesta que desde el área de salud ocupacional no han sido informados de incapacidades presentadas por el trabajador.

Así mismo, la segunda declarante, quien también labora para la demandada, afirma que el señor **MUÑOZ PAJOY** se encuentra vinculado actualmente en el cargo de operador de alimentación. Que el 17 de noviembre de 2021, la compañía expidió una comunicación corporativa en la que indicaron que la categoría «*Knorr*» ya no sería producida en el país, pasando a informar a los colaboradores de esta determinación, a quienes les fue ofrecido un plan de retiro que

voluntariamente podían aceptar. Como el demandante no estuvo de acuerdo, la demandada emprendió un proceso para verificar que las aptitudes del señor MUÑOZ PAJOY pudieran adecuarse a otras posiciones, desplegando entrenamientos informáticos, y actividades blandas para la asignación de un rol diferente. Aclara que todos los capacitados están siendo entrenados en este momento para reubicarlos, la compañía les mantiene las garantías a todos estos trabajadores, orientaciones realizadas con aliados de gran nivel y estratégicos que den las facilidades y las certificaciones del caso, lo cual les permitiría identificar las fortalezas de los trabajadores para una posible reubicación, tanto que, adujo, han iniciado cursos técnicos de secretariado y contable.

Finaliza su intervención señalando que los hechos acaecidos el 16 de diciembre de 2021, en la portería de la empresa, desencadenaron en la iniciación de las acciones pertinentes con miras a lograr la desvinculación del actor.

Resáltese que, lo dicho por los testigos concuerda con la documental adosada el plenario, en la que se constata que, pese a la transformación interna descrita en precedencia, la empresa, primero, ha mantenido la vigencia del contrato y la denominación dada al empleo del actor, conforme lo certifica ella misma (28 Archivo 04 ED). Segundo, los comprobantes nominales de folios 22 a 52 Anexos Contestación f. 34 Archivo 14 ED, acreditan el reconocimiento económico de las acreencias salariales y prestacionales en favor del señor **OCTAVIO MUÑOZ PAJOY**, e incluso su periodo vacaciones, sumado a que, con regularidad, ha facilitado la actividad sindical de aquel, otorgándole los respectivos permisos sindicales, como lo muestran los documentos de folios 61 a 79 Anexos Contestación f. 34 Archivo 14 ED.

Aunado a lo anterior, hay que anotar que las capacitaciones y distintos cursos de formación dictados en diferentes áreas, no quedan simplemente en el dicho de los testigos, sino que de ello hay constancias y certificados (f. 53 a 56 Anexos Contestación f. 34 Archivo 14 ED), que muestran lo siguiente:

A QUIEN PUEDA INTERESAR

Right Management firma consultora de **Manpower Professional LTDA** con NIT. 800159100-4 certifica la ejecución del **Proceso de Entrenamiento** contratado por **Unilever Andina De Colombia LTDA** con NIT. 860002518-2, dictado a:

Nidia Lizeth Castro Tenganan	Octavio Muñoz Pajoy
Deiro Reyes Narvaez	Ana Mercedes Rosales Valdes
Jose Julian Molina Maya	Flavio German Diaz Zambrano
Sandra Veronica Gomez	Zary Figueroa Benavidez
Diego Manuel Burbano Ramos	Jose Ignacio Arias Cabezas
Zuleima Quiñonez Rojas	Yady Viviana Martinez Cruz

Con una intensidad horaria de 5 horas diarias de contenido y 1 hora de alimentación y descanso de lunes a sábado de 8:00 a.m. a 2:00 p.m.

Temáticas abordadas:

Fecha	Temática	Consultor
23/11/2021	Autoliderazgo	Zonifer Villaroel
24/11/2021	Inteligencia emocional	Zonifer Villaroel
25/11/2021	Proyecto de Vida y Resiliencia	Zonifer Villaroel
27/11/2021	Conversaciones de Vida	Carlos Osorio
29/11/2021	Conversaciones de Vida	Maria Cecilia Bedoya
30/11/2021	Comunicación Asertiva	Sandra Upegui
2/12/2021	Finanzas para la familia	José Orlando Vanegas
3/12/2021	Elaboración de presupuesto familiar	José Orlando Vanegas
6/12/2021	Indicadores de seguimiento y gestión	José Orlando Vanegas



A QUIEN PUEDA INTERESAR

ADECCO SERVICIOS COLOMBIA, S.A NIT 830.050.228,

Certifica la ejecución del programa de formación:

"SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE"

con una duración de 26 Horas, desde el 26 de Febrero del 2022 al 02 de Marzo del 2022 contratado por UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA LTDA con NIT. 860002518-2. Donde asistieron los siguientes colaboradores:

- Ana Mercedes Rosales Valdes
- Flavio German Diaz Zambrano
- Zary Figueroa Benavidez
- Nidia Lizeth Castro Tenganan
- Zuleima Quiñonez Rojas
- Jose Ignacio Arias Cabezas
- Deiro Reyes Narvaez
- Octavio Muñoz Pajoy
- Sandra Veronica Gomez
- Yady Viviana Martinez Cruz
- Diego Manuel Burbano Ramos

Constancia que se expide a los Once (11) días del mes de Marzo del 2022



El Instituto de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano
HACE CONSTAR QUE

Octavio Muñoz Pajoy

Documento de Identidad No.
16765936

Cursó y Aprobó el

Curso "Office Básico"

con una intensidad de **36** horas

Director Educación para el Trabajo
y el Desarrollo Humano

Coordinador
Programas Empresariales (E)

Tales circunstancias, relieves la Sala, fueron aceptadas por el propio demandante al momento de rendir interrogatorio de parte

(Min. 29:49 a 39:30 Archivo 15 ED), momento en el que aceptó encontrarse en capacitaciones de emprendimiento y administrativas, recibiendo con normalidad su salario.

El panorama probatorio descrito, apreciado de manera conjunta conforme lo establecido en los artículos 60 CPLSS y 176 CGP, y bajo la óptica de la sana crítica, a decir verdad, no deja espacio a la Sala para reparar la decisión de primera instancia, puesto que, en primera medida, las circunstancias enrostradas muestran que pese a la transformación interna dispuesta por la compañía accionada, en estricto sentido, el demandante no ha sido objeto de **traslado o reubicación**, ya que, más allá del cese de labores presupuestado para la planta en la línea de producción de alimentos en donde aquel desarrollaba sus funciones desde el 17 de noviembre de 2021, lo que afectó a este y a otro grupo de trabajadores, de quienes el mismo demandante reconoce, no gozan de garantía foral, observa la sala es **que la empresa ha sido respetuosa de las condiciones contractuales, salariales y prestacionales a las que tiene derecho el señor MUÑOZ PAJOY, efectuando, como acto propio, el reconocimiento del cargo para el cual está contratado, esto es, «operario estándar», acompañado del respectivo pago de los créditos laborales causados en su favor** (f. 28 Archivo 04 ED).

Y es que, justamente con miras a lograr la reubicación del demandante, según lo manifestado por la representante legal y los testigos escuchados, la empresa ha optado por brindar una serie de capacitaciones al trabajador, con el objetivo de fortalecer sus capacidades en distintos ámbitos, cuestión de la que dan cuenta certificados como los rememorados atrás, etapa durante la cual, se insiste, perviven las condiciones laborales pactadas desde el inicio de su vinculación, situación de la que no se colige la desmejora alegada por el demandante, y mucho menos un atentado al ejercicio sindical,

pues contrario a ello, está acreditado como la empleadora ha permitido la constante interacción del actor con la actividad del sindicato al que se encuentra afiliado, prestando colaboración con la expedición de los permisos sindicales solicitados (f. 61 a 79 Anexos Contestación f. 34 Archivo 14 ED), alejándola de una actuación indebida en detrimento del derecho de asociación sindical, que es a donde apunta la protección foral invocada en estos casos.

Ahora, no puede desconocerse que con las decisiones asumidas en el seno de la empleadora hay aspectos puntuales que a la fecha han fluctuado en cierta manera, como, por ejemplo, la ejecución puntual de las labores de operario, determinación sustentada en un proceso de cambio interno que sacó del país la línea de producción en la que estaba asignado el actor, circunstancia ampliamente ilustrada por los testigos, la cual, anota la Corporación, no afectó únicamente al demandante sino a varias personas que también desarrollaban funciones en la misma línea, y que, como el citado, fueron enviadas a entrenamiento a fin de buscar la reubicación, tras no aceptar la oferta económica realizada por la empresa (f. 53 a 55 Anexos Contestación f. 34 Archivo 14 ED), denotando que no hay un interés empresarial marcado que pueda catalogarse como exclusivo en contra del demandante, en razón de su condición de dirigente sindical.

Además, si se mira desde otra órbita, nótese que, para el 17 de noviembre de 2021, cuando se hace pública la decisión de sacar de producción la sección en la que permanecía el actor, este último apenas era afiliado al sindicato, pues únicamente resultó ungido en la protección foral de la que hace alarde, en asamblea realizada el 21 de noviembre de esa misma anualidad, aspecto que, sumado a lo antelado, deja entrever que el aforado no ha sido víctima de represalia por su actividad sindical, como lo plantea desde la demanda, al paso

que tampoco es posible colegir el objetivo de perturbar la libertad de asociación sindical.

De ahí que, como lo fue para el Juzgador de primer grado, no es viable disponer la protección pretendida por el demandante, simplemente porque las pruebas no muestran la afectación al fin constitucional establecido por el legislador, echándose de menos alguna maniobra discriminatoria en su contra, máxime cuando las circunstancias actuales en lo absoluto implican una desmejora en el empleo o vulneración a la dignidad del trabajador.

Valga anotar que, para la Sala no tiene asidero lo argüido por la apelante cuando asegura que el hecho de disponer la remisión del trabajador a cursos de formación o entrenamiento, requerían de la tramitación previa del permiso ante el Juez Laboral, apreciación desacertada, dado que, en criterio de la Corporación, el ejercicio analítico en esta clase de asuntos no puede aplicarse así, reclamando la existencia de permiso por parte de la autoridad judicial competente para el empleador que, de acuerdo con sus necesidades efectúe ciertos movimientos, conforme lo exige el artículo 405 CST, en la medida en que, hay situaciones en las que dadas las características del caso en concreto, no avizoran el desmedro de las condiciones laborales o a los derechos fundamentales del empleado, como ocurre en este puntual asunto, debiendo tenerse en cuenta que precisamente las acciones derivadas del fuero sindical surgen por la vulneración de garantías laborales, y en el evento de no aflorar dicha afectación, tiene como consecuencia la falta de prosperidad de las pretensiones de la demanda.

La conclusión que precede tiene el efecto de hacer decaer los pedimentos relacionados con horas extras, recargos, reliquidación de prestaciones, y perjuicios moratorios, que pendían de encontrar un

actuar indebido en la demandada, que obligara a la justicia a tomar las medidas del caso para remediarla.

Así las cosas, la Colegiatura juzga como acertada la conclusión del Juez de primer grado, debiendo confirmarse en su integridad la decisión confutada. Las costas en esta instancia están a cargo del demandante, incluyendo como agencias en derecho la suma de \$100.000.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia n° 094 del 25 de mayo de 2022, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: Las **COSTAS** de esta instancia están a cargo del demandante, incluyendo como agencias en derecho la suma de \$100.000.

NOTIFIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

Firma digitalizada para
Acto Judicial


YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

Firma digitalizada para
Acto Judicial


FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA

PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – REINSTALACIÓN

(*) n.º 007-2022-00055-01

Promovido por **OCTAVIO MUÑOZ PAJOY**

LEVER ANDINA COLOMBIA LTDA

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and vertical strokes, positioned above the printed name.

CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
SALVO VOTO



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI

S A L A 1ª DE DECISION L A B O R A L

MAGISTRADA PONENTE: YULI MABEL SANCHEZ QUINTERO

SALVAMENTO DE VOTO

Considerando que efectivamente existe restricción al empleador para despedir, desmejorar o trasladar a los trabajadores que gozan de la garantía del fuero sindical (**Art.405 C.S.T.**), lo cual tiene sentido y lugar en tanto con ellos también se materializa el derecho fundamental de asociación sindical y de negociación colectiva, le corresponde al empleador por, involucrarse una afectación a los derechos fundamentales citados, demostrar, ante la no solicitud de permiso a la autoridad judicial del trabajo, la no ocurrencia de cualquiera de esos eventos, claro si el supuesto básico de la demanda gira en torno a uno de tales acontecimientos.

En ese orden, es de resaltarse de la propia motivación de la empleadora al contestar la demanda que el trabajador sindicalizado no ha continuado en la prestación personal de su labor, oficio o tareas, tanto en el tiempo como en el lugar señalado en la demanda, veamos la contestación de la demanda:

“De esta manera, es claro que el contrato de trabajo del demandante sí está vigente y en ejecución, estando desde el 18 de noviembre de 2021 programado para asistir a capacitaciones y entrenamientos que está llevando a cabo mi representada en el marco del Plan de Entrenamiento adelantado no sólo con el demandante sino con varios de sus trabajadores, con el fin de fortalecer sus habilidades y capacidades en diferentes áreas o aspectos.”

Es claro entonces, no continuar, ni estar el actor prestando sus funciones como operario estándar, sin que con ello se pueda apuntalar a una capacitación en el mismo cargo, lo que en el campo de la racionalidad podría considerar la autoridad judicial a quien se le debió solicitar el permiso, por el contrario, todo se hizo a sabiendas de ser para actividades diferentes, presentes y futuras, y menos, para ejercer o mejorar sus actividades sindicales, pues el ingreso a su sitio

de actividades se lo autorizo, tal como se reconoce también en ese escrito:

“Adicionalmente, aclaro que mi representada no le ha prohibido el ingreso al actor a sus instalaciones. Lo que ocurre es que el ingreso a la planta de alimentos solo está permitido para quienes tienen programado turno de trabajo en dicho lugar, es decir, actividades laborales en dicho lugar y sólo dentro del horario establecido para el mismo, con el fin de garantizar no sólo la seguridad de la planta, sino adicionalmente tener control del aforo en razón a la pandemia por Covid-19.”

Es de indicarse que lo anterior se desarrolla bajo el conocimiento de la calidad de directivo sindical del trabajador, tal como igualmente se reconoce en ese escrito:

“Ahora bien, toda vez que el demandante es un directivo sindical, se reunió junto a los colaboradores que hacen parte de la Comisión de Asuntos Sociales del Sindicato y se les informó todo el plan de transformación de la planta. De igual manera, se le informó también al demandante en su calidad de directivo sindical que esta transformación tendría impactos en muy pocas personas, específicamente en 30 de los 1800 trabajadores de la Compañía.”

Lo visto en precedencia, a la óptica del suscrito le exige a la empresa demostrar haber solicitado el referido permiso para trasladar al trabajador de su sitio de labores, así como de sus funciones, pues la capacitación para funciones diferentes en nada razona esa modificación de las condiciones laborales de dirigente sindical, que es lo que debía decidir la autoridad judicial, pues en el empleador no está el imponerlo so capa de mantener el contrato laboral y pagar lo de ley, incluso reconociendo permisos sindicales; se olvidó estar ante un directivo sindical, a quien le debe un comportamiento no igual al de sus compañeros de labores, pues la condición de aforado lo hace diferente, sin que, se repite, la concesión de permisos sindicales opaquen la afectación reseñada, pues lo objetivo es que hubo un cambio en sus hacer laboral dirigido a otro lugar, sin poder ingresar a su punto de funcionamiento, como operario estándar, siendo dirigente sindical, es que lo fue de tal modo, que no pudo tajantemente volver a cumplir sus labores, menos, acreditarse ser menester esa capacitación.

El Magistrado,

CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA