

REPOSICIÓN 76001310500420140034802 RV: RECURSO DE REPOSICIÓN AUTO 217 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2022 PROCESO ARIEL DIAZ RODRIGUEZ VS UNILEVER 76001310500420140034802

Secretaria Sala Laboral Tribunal Superior - Seccional Cali
<sslabcali@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Vie 13/01/2023 17:35

Para: Ely Alcira Segura Diaz <esegurad@cendoj.ramajudicial.gov.co>

CC: Silvio Lopez Lopez <slopezlo@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Cordial saludo.

Remito RECURSO DE REPOSICIÓN EN CONTRA DEL AUTO 217 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2022.

Comp. Silvio: Por favor publicar traslado del escrito.

Atentamente,

Victoria Eugenia Ramos Ordoñez
Escribiente - Secretaria de la Sala Laboral
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, V.



Secretaría Sala Laboral | Tribunal Superior De Cali

Teléfono: 8980800 Ext 8102

Sitio web: www.ramajudicial.gov.co

Email: sslabcali@cendoj.ramajudicial.gov.co

Dirección: Calle 12 # 4 - 36 Oficina 106

De: ALL - NOTIFICACIONES <notificaciones@allabogados.com>

Enviado: viernes, 13 de enero de 2023 15:52

Para: Secretaria Sala Laboral Tribunal Superior - Seccional Cali <sslabcali@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Asunto: RECURSO DE REPOSICIÓN AUTO 217 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2022 PROCESO ARIEL DIAZ RODRIGUEZ VS UNILEVER

Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI – SALA DE DECISIÓN LABORAL

E. S. D.

RADICACIÓN	76001310500420140034801
REFERENCIA	PROCESO ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE	ARIEL DIAZ RODRIGUEZ

DEMANDADO	UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA
ASUNTO	RECURSO DE REPOSICIÓN EN CONTRA DEL AUTO 217 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2022- POR MEDIO DEL CUAL SE NEGÓ EL INCIDENTE DE NULIDAD DE TODA LA ACTUACIÓN A PARTIR DE LA NOTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA No.0383 DEL 6 DE OCTUBRE DE 2022 PROFERIDA POR LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI - SALA DE DECISIÓN LABORAL

FELIPE ÁLVAREZ ECHEVERRY, identificado con la cédula de ciudadanía número 80.504.702 de Bogotá con tarjeta profesional número 97.305 del C.S. de la J., actuando en mi calidad de apoderado judicial de **UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA**, como consta en el expediente, por medio del presente escrito interpongo **RECURSO DE REPOSICIÓN EN CONTRA DEL AUTO 217 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2022- POR MEDIO DEL CUAL SE NEGÓ EL INCIDENTE DE NULIDAD POR INDEBIDA NOTIFICACIÓN** de la sentencia No.0383 del 6 de octubre de 2022. El recurrido auto 217 del 15 de diciembre de 2022 fue notificado por estado electrónico del 11 de enero de 2023.

Atentamente,

FELIPE ALVAREZ ECHEVERRY

C.C. No. 80.504.702 de Bogotá

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

"El presente mensaje puede contener información confidencial o de uso exclusivo de **ÁLVAREZ, LIÉVANO, LASERNA S.A.S.**, por lo que la intención del autor es que llegue únicamente al receptor autorizado. Si usted no es el destinatario del mismo, favor responder inmediatamente el mensaje vía correo electrónico al emisor, y borrar y destruir tanto el mensaje como sus anexos. Favor tener en cuenta que cualquier divulgación, distribución, copia, o uso no autorizado de la información se encuentra estrictamente prohibido y su uso no autorizado es ilegal".

"El presente mensaje puede contener información confidencial o de uso exclusivo de **ÁLVAREZ, LIÉVANO, LASERNA S.A.S.**, por lo que la intención del autor es que llegue únicamente al receptor autorizado. Si usted no es el destinatario del mismo, favor responder inmediatamente el mensaje vía correo electrónico al emisor, y borrar y destruir tanto el mensaje como sus anexos. Favor tener en cuenta que cualquier divulgación, distribución, copia, o uso no autorizado de la información se encuentra estrictamente prohibido y su uso no autorizado es ilegal".

Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI – SALA DE DECISIÓN LABORAL

E. S. D.

RADICACIÓN	76001310500420140034801
REFERENCIA	PROCESO ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE	ARIEL DIAZ RODRIGUEZ
DEMANDADO	UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA
ASUNTO	RECURSO DE REPOSICIÓN EN CONTRA DEL AUTO 217 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2022- POR MEDIO DEL CUAL SE NEGÓ EL INCIDENTE DE NULIDAD DE TODA LA ACTUACIÓN A PARTIR DE LA NOTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA No.0383 DEL 6 DE OCTUBRE DE 2022 PROFERIDA POR LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI - SALA DE DECISIÓN LABORAL

FELIPE ÁLVAREZ ECHEVERRY, identificado con la cédula de ciudadanía número 80.504.702 de Bogotá con tarjeta profesional número 97.305 del C.S. de la J., actuando en mi calidad de apoderado judicial de **UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA**, como consta en el expediente, por medio del presente escrito interpongo **RECURSO DE REPOSICIÓN EN CONTRA DEL AUTO 217 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2022- POR MEDIO DEL CUAL SE NEGÓ EL INCIDENTE DE NULIDAD POR INDEBIDA NOTIFICACIÓN** de la sentencia No.0383 del 6 de octubre de 2022. El recurrido auto 217 del 15 de diciembre de 2022 fue notificado por estado electrónico del 11 de enero de 2023.

I. CONCLUSIONES DE ESTE RECURSO

Como se desarrollará en lo sucesivo, el recurso actual busca que el Tribunal reponga su decisión de denegar la nulidad solicitada y la correspondiente notificación por conducta concluyente y sucesiva admisión del recurso de casación presentado, por cuanto:

- a) La Sala insiste en realizar una comunicación de una sentencia judicial por fuera de los ritos del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y lo descrito por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, que ocasionó una violación al derecho de defensa de la sociedad recurrente.
- b) La Sala resta mérito e importancia a la existencia de diversas formas distintas y no consistentes de notificación del proceso actual respecto de otros de iguales características, dejando claro que en aquellos se procedió de una forma diferente a la aquí cuestionada y que, precisamente, demuestra la violación al debido proceso y defensa de la recurrente.

- c) La Sala se rebela contra el precedente judicial proferido por la Corte Suprema de Justicia en los autos puestos en conocimiento de aquella, en los que a las claras se define cómo ha entendido la Corte la notificación de sentencias con posterioridad de la vigencia del Decreto 806 de 2020 y la Ley 2213 de 2022.
- d) La Sala pasa por alto la importancia de la discusión actual, en la medida en que el efecto de la irregularidad es nada menos cercenar el derecho legítimo de la sociedad demandada a acceder a la justicia en la sede extraordinaria de casación.
- e) La Sala deja de lado que no ha sido consistente y coherente en la forma de notificar sentencias judiciales de modo que defender su propia actuación a ultranza lesiona gravemente además de los principios de debido proceso y derecho de defensa, el principio de confianza legítima.

II. RECURSO DE REPOSICIÓN EN CONTRA DEL AUTO 217 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2022 QUE NEGÓ EL INCIDENTE DE NULIDAD (PETICIÓN PRINCIPAL)

Teniendo en cuenta que el expediente se encuentra en su Honorable Despacho, respetuosamente solicito que se reponga el auto 217 del 15 de diciembre de 2022, por medio del cual se negó el incidente de nulidad propuesto respecto de la notificación de sentencia no.0383 del 6 de octubre de 2022 proferida por la – SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, así como de las actuaciones posteriores a dicha notificación, correspondientemente, tales como la remisión al Juzgado 04 Laboral del Circuito de Cali, por configurarse la causal del numeral 8 del Artículo 133 del Código General del Proceso. En consecuencia, al reponerse el auto, proceda con la nulidad solicitada de todo lo actuado en los términos referidos.

III. PETICIONES

Desde ahora, la sociedad demandada respetuosamente solicita:

PRIMERO: REPONER y REVOCAR el Auto 217 del 15 de diciembre de 2022 que negó el incidente de nulidad en contra de la indebida notificación de la sentencia No. 0383 del 6 de octubre de 2022.

SEGUNDO: En consecuencia de lo anterior **DECLARAR** la nulidad de todo lo actuado desde el proferimiento de la sentencia No. 0383 del 6 de octubre de 2022 por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior Del Distrito Judicial de Cali y las actuaciones posteriores a dicha notificación, tales como la remisión del

expediente al Juzgado 4º Laboral del Circuito de Cali, por configurarse la causal del numeral 8º del artículo 133 del Código General del Proceso.

TERCERO: ADOPTAR como medida de saneamiento la notificación por conducta concluyente de la demandada por virtud de la presente actuación.

CUARTO: TENER POR NOTIFICADA por conducta concluyente de la sentencia No. 0383 del 6 de octubre de 2022 por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior Del Distrito Judicial de Cali, a la sociedad demandada.

QUINTO: CONCEDER el recurso extraordinario de casación que en mérito y por virtud de este documento expresamente formula la sociedad demandada en contra de la sentencia No. 0383 del 6 de octubre de 2022 por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior Del Distrito Judicial de Cali.

IV. PROCEDENCIA DEL RECURSO DE REPOSICIÓN Y SUBSECUENTEMENTE DEL INCIDENTE DE NULIDAD

El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en su artículo 63 dispone:

“Artículo 63. Procedencia del recurso de reposición

El recurso de reposición procederá contra los autos interlocutorios, se interpondrá dentro de los dos días siguientes a su notificación cuando se hiciere por estados, y se decidirá a más tardar tres días después. Si se interpusiere en audiencia, deberá decidirse oralmente en la misma, para lo cual podrá el juez decretar un receso de media hora.”

De la misma manera, el artículo 318 del Código General del Proceso establece:

“Salvo norma en contrario, el recurso de reposición procede contra los autos que dicte el juez, contra los del magistrado sustanciador no susceptibles de súplica y contra los de la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, para que se reformen o revoquen.

El recurso de reposición no procede contra los autos que resuelvan un recurso de apelación, una súplica o una queja.

El recurso deberá interponerse con expresión de las razones que lo sustenten, en forma verbal inmediatamente se pronuncie el auto. Cuando el auto se pronuncie fuera de audiencia el recurso deberá interponerse por escrito dentro de los tres (3) días siguientes al de la notificación del auto.

El auto que decide la reposición no es susceptible de ningún recurso, salvo que contenga puntos no decididos en el anterior, caso en el cual podrán interponerse los recursos pertinentes respecto de los puntos nuevos.

Los autos que dicten las salas de decisión no tienen reposición; podrá pedirse su aclaración o complementación, dentro del término de su ejecutoria.

PARÁGRAFO. Cuando el recurrente impugne una providencia judicial mediante un recurso improcedente, el juez deberá tramitar la impugnación por las reglas del recurso que resultare procedente, siempre que haya sido interpuesto oportunamente.”

El Código General del Proceso en su artículo 133, dispone las causales de nulidad aplicables a los procesos judiciales, me permito transcribir el contenido literal del mismo:

Artículo 133. Causales de nulidad

El proceso es nulo, en todo o en parte, solamente en los siguientes casos: (...)

8. Cuando no se practica en legal forma la notificación del auto admisorio de la demanda a personas determinadas, o el emplazamiento de las demás personas, aunque sean indeterminadas, que deban ser citadas como partes, o de aquellas que deban suceder en el proceso a cualquiera de las partes, cuando la ley así lo ordena, o no se cita en debida forma al Ministerio Público o a cualquier otra persona o entidad que de acuerdo con la ley debió ser citado.

Cuando en el curso del proceso se advierta que se ha dejado de notificar una providencia distinta del auto admisorio de la demanda o del mandamiento de pago, el defecto se corregirá practicando la notificación omitida, pero será nula la actuación posterior que dependa de dicha providencia, salvo que se haya saneado en la forma establecida en este código.
(...)

(Negrilla y Subrayado extra-texto)

Igualmente, me permito traer a colación el Artículo 29 de la Constitución Política, que dispone:

ARTICULO 29. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.”

Conforme lo anterior, habrá que advertir que, en el proceso de referencia en sede de segunda instancia, surtida ante la **SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI** - , se ha dejado de notificar la sentencia no.0383 del 6 de octubre de 2022, conforme a lo dispuesto por la normatividad aplicable en materia procesal laboral, como son la Ley 2213 de 2022, que recoge el Decreto 806 de 2020, así como el Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social.

En ese sentido, me permito solicitar de la forma más respetuosa, que se revoque el auto 217 de 15 de diciembre de 2022 que negó la nulidad solicitada, y en su lugar DECLARE la nulidad de la supuesta notificación de la sentencia no.0383 del 6 de octubre de 2022 proferida por la - SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, así como de las actuaciones posteriores a la misma, y en consecuencia, la remisión del expediente al Juzgado 4 Laboral del Circuito de Cali; por las razones que se exponen y amplían en este escrito.

V. RAZONES DE FONDO POR LAS CUALES DEBE PROCEDER EL RECURSO DE REPOSICIÓN EN CONTRA DEL AUTO 217 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2022, REVOCARSE, Y EN SU LUGAR DECLARAR LA NULIDAD DE LA SUPUESTA NOTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Pese a que el auto 217 del 15 de diciembre de 2022 se extraña que la defensa hubiese desconocido la providencia del 6 de octubre de 2022, porque según éste, en el micrositio se había puesto de presente el auto N 1091 del 20 de septiembre de 2022, (a través del cual se puso en conocimiento el traslado para alegar, así

como la fecha en que se proferiría la sentencia); lo cierto es que el Honorable Tribunal deja de lado la legal y debida forma de notificación de las sentencias de segunda instancia sustanciadas por escrito, las cuales deben ser armónicas con el ordenamiento jurídico, el debido proceso y el derecho a la defensa.

En ese sentido, aunque el Tribunal hubiese podido eventualmente publicar la sentencia de segunda instancia en el señalado microsítio, resulta un yerro invencible, que el Juez Colegiado pretendiese eludir el debido proceso y no hubiese publicado la sentencia por edicto, tal y como lo dispone el artículo 41 del CPTSS numeral 3, literal d, el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, así como el precedente Auto AL2550-2021 proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en virtud de los cuales se insiste que el edicto es la constitucional, legal e idónea forma de notificación de una sentencia escritural de segunda instancia, para no vulnerar el debido proceso y el derecho a la defensa.

Así las cosas es preciso insistir que la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia (...) **dispuso en su artículo 13 que las sentencias de segunda instancia en materia laboral serán proferidas de forma escrita, y para esos efectos deben ser divulgadas a las partes con respeto al debido proceso, a efectos de que puedan válidamente presentar los medios defensivos correspondientes, que deben armonizarse con las formas propias de notificación señaladas en el orden jurídico procesal en materia del trabajo y de la seguridad social.**

Me permito transcribir el contenido literal de la norma citada:

ARTÍCULO 13. APELACIÓN EN MATERIA LABORAL. *El recurso de apelación contra las sentencias y autos dictados en materia laboral se tramitará así:*

1. Ejecutoriado el auto que admite la apelación o la consulta, si no se decretan pruebas, se dará traslado a las partes para alegar por escrito por el término de cinco (5) días cada una, iniciando con la apelante. Surtidos los traslados correspondientes, se proferirá sentencia escrita.

(...)

Al respecto del Artículo 15 del Decreto 806 de 2020, (incorporado en la referida Ley 2213 de 2022 en su Artículo 13), la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante Auto AL2550-2021 con ponencia del Honorable Magistrado Omar Ángel Mejía Amador, ha manifestado:

(...)

Es claro que en forma provisional, el señalado decreto legislativo invierte la regla general ordinaria de la manera en que se deben proferir las sentencias en segunda instancia, por escrito, sin realizar la audiencia a la que se refiere el artículo 83 del código procesal del trabajo y de la seguridad social y dado que nada se regló en torno a la notificación de las sentencias, resalta la sala que el enteramiento de la señalada actuación procesal a los intervinientes debe cumplirse con respeto al «debido proceso, la publicidad y el derecho de contradicción» durante el periodo limitado de su vigencia.

(...) resulta evidente que la forma de notificación por «edicto» es la más adecuada en estas particulares circunstancias y conforme a los artículos 40, 41 y 145 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social y en esa medida la Sala precisa, que las sentencias dictadas por escrito para resolver el recurso de apelación de la sentencia de primera instancia o la consulta deben ser notificadas por edicto, en aplicación del numeral 3º del literal D del artículo 41 de la normatividad adjetiva en cita, durante la vigencia del Decreto Legislativo 806 de 2020
(...)

Así las cosas, está claro que las sentencias de segunda instancia que resuelven recursos de apelación en materia laboral proferidas en el marco de la Ley 2213 de 2022 (que incorpora el Decreto legislativo 806 de 2020), serán proferidas en forma escrita, e igualmente ajustadas al debido proceso, a efectos de que las partes tengan la posibilidad de ejercer su derecho a la defensa correspondientemente.

La citada norma no contiene disposición alguna que introduzca modificación relativa a la forma de surtir la notificación, por lo cual sus reglas deben aplicarse en concordancia con las formas propias de notificación en materia laboral, señaladas en el orden jurídico procesal, vale decir, el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Al respecto el numeral 3º del literal D del artículo 41 Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, dispone que las sentencias dictadas por escrito que resuelva el recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia deben ser notificadas por **EDICTO**, en línea con el Auto AL2550-2021 con ponencia del Honorable Magistrado Omar Ángel Mejía Amador, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

En el caso en concreto, a la fecha en que se presentó el Incidente de Nulidad, así como el presente recurso de reposición, no se ha surtido la notificación correspondiente frente la sentencia no.0383 del 6 de octubre de 2022, proferida

por la SALA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, **toda vez que no existe el EDICTO por el cual se dispusiera dicha notificación**, circunstancia verificada al consultar la sede electrónica dispuesta por el despacho para la consulta de edictos, en los periodos entre octubre, noviembre y diciembre del año 2022, y enero del año 2023, **donde no obra edicto publicado, que sirva notificar en debida forma la emisión de una sentencia en el caso de referencia.**

Por lo dicho anteriormente, corresponde revocar el auto 217 del 15 de diciembre de 2022 que negó el incidente de nulidad propuesto, y en su lugar, declarar la nulidad de lo actuado en el presente proceso desde la notificación de la sentencia no.0383 del 6 de octubre de 2022, por no haberse surtido dicha notificación vulnerando el debido proceso y el derecho a la defensa de mi representada.

Lo anterior bajo el entendido, de que con la falta de notificación de la sentencia objeto de nulidad, mi representada **UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA** no se enteró sobre la existencia de dicho fallo no.0383 del 6 de octubre de 2022, sino hasta el 21 de noviembre de 2022 con la solicitud de copias por la parte demandante de providencias como: i) la sentencia de primera instancia; ii) sentencia del Tribunal; iii) liquidación de costas de primera instancia; y iv) liquidación de costas del Tribunal.

Si bien es cierto que el Consejo Superior de la Judicatura ha brindado en la página web de la Rama Judicial, herramientas de acceso útiles, de forma gratuita y sin mayor complejidad, **también es cierto que ninguna de esas herramientas es supletoria de los métodos de notificación que dispone la ley**, es por esto que la publicación de las providencias es una herramienta adicional a la notificación legal e idónea que debe realizarse de las mismas.

Es necesario entonces, que cada providencia sea notificada de la manera como señala expresamente la ley, así como el Tribunal notificó por estado la providencia que corrió traslado para alegatos de conclusión en debida forma, también debió notificar la sentencia por edicto tal y como lo establece el artículo 41 del Código Procedimiento de Trabajo y de la Seguridad Social, y como ha establecido el Auto AL2550-2021 con ponencia del Honorable Magistrado Omar Ángel Mejía Amador, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Por lo anterior, es un yerro palpable y protuberante que se le impidió a mi representada la posibilidad de ejercer su derecho a la defensa mediante la presentación del recurso extraordinario de casación. En ese sentido debe revocarse el auto 217 del 15 de diciembre de 2022 (violatorio del debido proceso y del derecho a la defensa), y en su lugar, debe declararse nulo lo actuado de forma posterior a dicha sentencia, incluyendo la remisión del expediente al Juzgado de Origen (Juzgado 04 Laboral del Circuito de Bogotá).

Así las cosas, la omisiones en que incurrió el Despacho, tuvieron como efecto que se impidiese a mi representada tener conocimiento inmediato y pleno de la sentencia de segunda instancia, para poder actuar de conformidad e interponer el recurso extraordinario de casación, razones por las cuales debe declararse la nulidad propuesta para garantizar el derecho de defensa de mi representada, para cuestionar debidamente la legalidad y las bases que dieron lugar a la sentencia de segunda instancia.

Ahora bien, nótese que en contraposición de la omisión de la debida notificación por parte de la SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI (M.P ELCY ALCIRA SEGURA DIAZ) objeto de la presente nulidad, es preciso señalar que en otro caso del señor **OCTAVIO MUÑOZ PAJOY** en contra mi representada **UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA** (Con Rad. 76001-31-05-003-2022-00096-01) que también adelantó su segunda instancia ante el mismo Juez Colegiado , y ante el mismo despacho (M.P ELCY ALCIRA SEGURA DIAZ), al emitirse el correspondiente fallo No. 486 del 24 de Noviembre de 2022, que resolvía la apelación, la cual sí se notificó en debida forma a través de edicto del 25 de Noviembre de 2022, surtiéndose de manera idónea el conocimiento

En consecuencia, dadas las omisiones advertidas y que afectaron el derecho de defensa de la sociedad demandada se configuró una indebida notificación de la sentencia no.0383 del 6 de octubre de 2022, motivo por el cual se debe retrotraer lo actuado y sanear las falencias anotadas sin sacrificio del debido proceso y derecho a la defensa de la sociedad recurrente, como en efecto se solicita.

VI. EFECTO DE NOTIFICACIÓN POR CONDUCTA CONCLUYENTE COMO REMEDIO PROCESAL PARA SANEAR LA NULIDAD QUE DEBE PROCEDER CONTRA LA NOTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA

De conformidad a lo planteado en el incidente de nulidad propuesto, el cual fue denegado mediante el recurrido auto 217 del 15 de diciembre de 2022, téngase en cuenta la notificación por conducta concluyente desde la radicación del mismo, bajo los argumentos allí expresados.

VII. FORMULACIÓN EXPRESA DEL RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN EN CONTRA DE LA SENTENCIA MENCIONADA

En consecuencia de lo anterior, una vez se revoque el auto 217 del 15 de diciembre de 2022, violatorio del debido proceso constitucional, así como de la idónea, legal y debida publicación de las sentencias escriturales de segunda instancia y del derecho a la defensa, téngase del incidente de nulidad la mentada notificación por

conducta concluyente y la expresa formulación del recurso extraordinario de casación en contra de la sentencia del 6 de octubre de 2022, en los términos señalados en el referido incidente de nulidad.

VIII. MEDIOS PROBATORIOS (ARCHIVOS ADJUNTOS)

Se adjuntan los siguientes documentos como prueba de todo lo aquí pedido.

- a) Impresión de las consultas de edictos publicados en el sitio electrónico del TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI.
- b) Sentencia No. 486 del 24 de noviembre de 2022 proferida por el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI – SALA DE DECISIÓN LABORAL (Rad. 76001-31-05-003-2022-00096-01) (M.P ELCY ALCIRA SEGURA DIAZ)
- c) Edicto del 25 de noviembre de 2022 del TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI – SALA DE DECISIÓN LABORAL que notifica idóneamente la sentencia No. 486 del 24 de noviembre de 2022.

Atentamente,



FELIPE ALVAREZ ECHEVERRY
C.C. No. 80.504.702 de Bogotá
T.P. No. 97.305 del C.S. de la J.



(<https://www.ramajudicial.gov.co/>)

Diciembre 6 2022



Opciones de Accesibilidad



Mapa del Sitio (/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral#)

Seleccionar Idioma | ▼



Iniciar Sesión (/C/Portal/Login?P_Lid=93054821)

[PUBLICACIÓN CON EFECTOS PROCESALES \(HTTPS://WWW.RAMAJUDICIAL.GOV.CO/WEB/TRIBUNAL-SUPERIOR-DE-CALI-SALA-LABORAL/HOME\)](https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/home)

[INFORMACIÓN GENERAL \(HTTPS://WWW.RAMAJUDICIAL.GOV.CO/WEB/TRIBUNAL-SUPERIOR-DE-CALI-SALA-LABORAL/INFORMACION-GENERAL\)](https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/informacion-general)

[ATENCIÓN AL USUARIO \(HTTPS://WWW.RAMAJUDICIAL.GOV.CO/WEB/TRIBUNAL-SUPERIOR-DE-CALI-SALA-LABORAL/CONTACTENOS\)](https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/contactenos)

[VER MAS TRIBUNALES \(HTTPS://WWW.RAMAJUDICIAL.GOV.CO/WEB/TRIBUNAL-SUPERIOR-DE-CALI-SALA-LABORAL/VER-MAS-TRIBUNALES\)](https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/ver-mas-tribunales)

Seleccione su perfil de navegación

[Ciudadanos \(/web/ciudadanos\)](/web/ciudadanos)

[Abogados \(/web/abogados\)](/web/abogados)

[Servidores](#)

[Judiciales \(/web/funcionarios\)](/web/funcionarios)

SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI

PUBLICACIÓN CON EFECTOS PROCESALES

[Autos](#)

[Avisos](#)

[Audiencias iniciales, pruebas, alegatos y funcionamientos](#)

Rama Judicial (<https://www.ramajudicial.gov.co/>) Tribunales Superiores (</web/tribunales-superiores>)
 SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI (</web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral>)
 Publicación con efectos procesales (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/home>)
 Edictos (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/edictos>)
 2022 (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/115>)

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
-------	---------	-------	-------	------	-------	-------	--------	------------	----------------	-----------	-----------

REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI

SALA DE DECISIÓN LABORAL - EDICTO 3 DE OCTUBRE DE 2022

Boletines**Comunicaciones****Consulta de notificaciones electrónicas**

Cronograma(/web/tribunal-superior-de-de-cali-sala-laboral/calendario-de-eventos)

Edictos

- ▶ 2023(/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/146)
- ▶ **2022(/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/115)**
- ▶ 2021(/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/126)
- ▶ 2020(/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/99)
- ▶ 2019(/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/89)
- ▶ 2018(/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/76)
- ▶ 2017(/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/63)
- ▶ 2016(/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/32)

Estados**Fijaciones**

Histórico(/web/tribunal-superior-de-Procesal cali-sala-laboral/historico-procesal)

Notificaciones**Procesos a despacho****Relatoría****Sentencias**

MAGISTRADO	FECHA DE SENTENCIA	VER CONTENIDO
DR. JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA	30/09/2022	Ver Edicto (/documents/8695863/123359853/1.EDICTO-03-10-2022.pdf/e846ee5c-bd9a-4f39-a79b-352ea74d7fdc)
760013105015 2021 00230 01		Ver Sentencia (/documents/8695863/123359853/Sent.300+-+2021-230+Emcali+vs+Elsa+M.+Torres+C.+%28FUERO+S%29.pdf/604eff5a-35e2-4414-ac65-3ad1ee21c1d1)

MAGISTRADO	FECHA DE SENTENCIA	VER CONTENIDO
DR. GERMAN VARELA COLLAZOS	30/09/2022	Ver Edicto (/documents/8695863/123359853/2.EDICTO+03-10-2022.pdf/0b72a703-3cc3-4152-bf7c-17819b2162ca)
760013105012 2020 00497 02		Ver Sentencia (/documents/8695863/123359853/08Sentencia01220200049702.pdf/064253c6-352b-4d3c-8982-a5562960b61e)

REPÚBLICA DE COLOMBIA**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI****SALA DE DESCONGESTIÓN LABORAL BUGA****EDICTO - 10 DE OCTUBRE DE 2022**

MAGISTRADA	FECHA DE SENTENCIA	VER CONTENIDO
DRA. CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE	07/10/2022	Ver Edicto (/documents/8695863/124211979/EDICTO+007+2014+00012.pdf/aa4afcd9-4d6e-44b0-be3c-63991cb4eb86)
760013105007 2014 00012 01		Ver Sentencia (/documents/8695863/124211979/2014-00012+MARINO+PRECIADO+MOSQUERA+Vs.+LUIS+ARMANDO+BOTELLO+Y+OTRO+%28D%29.pdf/389b5785-1061-4d4b-a026-2f4eee779823)

MAGISTRADA	FECHA DE SENTENCIA	VER CONTENIDO
DRA. MARIA EUGENIA CORENA FONNEGRA	07/10/2022	Ver Edicto (/documents/8695863/124211979/EDICTO+008+2012+00991.pdf/4ca7c6ce-221f-4239-a47
760013105008 2012 00991 01		Ver Sentencia (/documents/8695863/124211979/05.76001310500820120099101%E2%80%AF%20ley+361+%28cali%29%20%28Gloria+Patricia 86cd-4d46-9cb4-0025e7e6bc0c)

Traslados

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA DE DECISIÓN LABORAL - EDICTO 12 DE OCTUBRE DE 2022

MAGISTRADA	FECHA DE SENTENCIA	VER CONTENIDO
DRA. ELSY ALCIRA SEGURA 760013105014 2021 00305 01	04/10/2022	Ver Edicto (/documents/8695863/124540812/EDICTO+-+014-2021-00305-01.pdf/9393125c-75fb-459c-9ed0-83df9cfb5ed0) Ver Sentencia (/documents/8695863/124540812/12Sentencia+%281%29.pdf/79991527-7692-4d43-a92b-81f5fe5c6b80)

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA DE DESCONGESTIÓN LABORAL BUGA
EDICTO - 27 DE OCTUBRE DE 2022.

MAGISTRADO	FECHA DE SENTENCIA	VER CONTENIDO
DRA. CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE 76001310500720150023301	26/10/2022	Ver Edicto (/documents/8695863/125962818/EDICTO+004+2015+00233.pdf/0577756a-838d-495e-aa86-d9741e8195e2) Ver Sentencia (/documents/8695863/125962818/007-2015-00233++MARISOL+FRANCO+VELASQUEZ+VS+SODEXO.pdf/49767c7d-0e3b-48f2-ae47-192e8bc7c070)

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA DE DESCONGESTIÓN LABORAL BUGA
EDICTOS - 31 DE OCTUBRE DE 2022.

MAGISTRADO	FECHA DE SENTENCIA	VER CONTENIDO
DRA. GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS 760013105001201400021- 01	26/10/2022	Ver Edicto (/documents/8695863/126285505/EDICTO+001+2014+00021.pdf/1239c71d-3e7a-4f41-a90a-9a1be2263f0a) Ver Sentencia (/documents/8695863/126285505/01Sentencia2Inst76-001-31-05-001-2019-00021-01.pdf/9a1a3b94-2aac-444a-85dd-cec2bb2e5a53)

MAGISTRADO	FECHA DE SENTENCIA	VER CONTENIDO
DRA. GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS 760013105007201700208-01	27/10/2022	Ver Edicto (/documents/8695863/126285505/EDICTO+007+2017+00208.pdf/653cb43f-7cf0-4608-baf0-334198bcb907) Ver Sentencia (/documents/8695863/126285505/02Sentencia2Inst76-001-31-05-007-2017-00208-01.pdf/710a12b9-c89e-4507-8282-ddc2278bb3a3)
MAGISTRADO	FECHA DE SENTENCIA	VER CONTENIDO
DRA. GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS 760013105001201400025-01	26/10/2022	Ver Edicto (/documents/8695863/126285505/EDICTO+001+2014+00025.pdf/f6422382-84e6-4c1b-89b6-91b51eea8d9c) Ver Sentencia (/documents/8695863/126285505/03Sentencia2Instancia76-001-31-05-001-2014-00025-01.pdf/4e6edf14-15b7-401a-bf8a-df260be01344)

MAGISTRADO	FECHA DE SENTENCIA	VER CONTENIDO
DRA. GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS 760013105003201700285-01	26/10/2022	Ver Edicto (/documents/8695863/126285505/EDICTO+013+2017+00285.pdf/13f2f95d-0cca-41dc-a182-4096b9db3a4c) Ver Sentencia (/documents/8695863/126285505/04Sentencia2InstanciaFranciscoJavierVsUGPP76-001-31-05-013-2017-00285-01.pdf/5f748f92-778d-448a-ab3a-6265bddc8f31)

MAGISTRADO	FECHA DE SENTENCIA	VER CONTENIDO
DRA. MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA 760013105014201400044-01	28/10/2022	Ver Edicto (/documents/8695863/126285505/EDICTO+014+2014+00044.pdf/4dc77b5e-0394-404a-ad3a-ac4ba7090005) Ver Sentencia (/documents/8695863/126285505/05Sentencia2Instancia201400044.pdf/f174cc7b-a570-41c4-bc8c-7c6d62b0183a)

MAGISTRADO	FECHA DE SENTENCIA	VER CONTENIDO
DRA. MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA 760013105016201500174-01	28/10/2022	Ver Edicto (/documents/8695863/126285505/EDICTO+016+2015+00174.pdf/69c5af9b-7433-4e77-b9c5-bd84bb506722) Ver Sentencia (/documents/8695863/126285505/06Sentencia2Instancia20150017401.pdf/20e3a152-864d-4333-90fd-1c13ccfd5156)

MAGISTRADO	FECHA DE SENTENCIA	VER CONTENIDO
------------	--------------------	---------------




DRA. CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE 760013105012201400004- 01	28/10/2022	Ver Edicto (/documents/8695863/126285505/EDICTO+012+2014+00004.pdf/e7e027c9-88d8-4e81-93ed-802a9baee70d) Ver Sentencia (/documents/8695863/126285505/07.2014-00004+FEIBERES+DE+JESUS+SOTO+ARANGO+VS+CARVAJAL+ESPACIOS+SAS.pdf/e08dadf4-54a0-4008-ba31-93876a0df962)
MAGISTRADO	FECHA DE SENTENCIA	VER CONTENIDO
DRA. CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE 760013105013201600131- 01	28/10/2022	Ver Edicto (/documents/8695863/126285505/EDICTO+013+2016+00131.pdf/cc778a97-f605-4dc1-8c84-d017b0a56ab0) Ver Auto (/documents/8695863/126285505/08.2016-00131+%28DESCONGESTION%29%20Armel+Molina+Navia+Vs.+VISE+LTDA.pdf/c58778d5-df62-4065-abdf-fc8d9fa27f75)

REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI

SALA DE DECISIÓN LABORAL - EDICTO 31 DE OCTUBRE DE 2022

MAGISTRADO	FECHA DE SENTENCIA	VER CONTENIDO
DRA. MARY ELENA SOLARTE MELO 760013105014 2019 00713 01	30/09/2022	Ver Edicto (/documents/8695863/126285505/EDICTO+014+2019+00713.pdf/40a05da9-f7bc-4369-8be1-71660264a189) Ver Sentencia (/documents/8695863/126285505/09Sentencia01420190071301+.pdf/55e10af1-e9f1-45df-804e-29f8a922f27a)
MAGISTRADO	FECHA DE SENTENCIA	VER CONTENIDO
DR. LUIS GABRIEL MORENO LOVERA 760013105011 2020 00174 01	30/09/2022	Ver Edicto (/documents/8695863/126285505/EDICTO+011+2020+00174.pdf/6abd927a-5212-48e5-97e3-c32940006313) Ver Sentencia (/documents/8695863/126285505/FUERO+PERMISO+DESPEDIR+011+2020+00174+01+EL+PAIS+vs+luis+o+cruz+t+SINTRAUNICO+PENSIONADO+COLP+PERMISO+CONFIRMA.pdf/2b-b458-4505-990f-fb7688b980a6)

 Sistema electrónico de contratación pública (<https://www.contratos.gov.co>)  Fiscalía general de la Nación (<http://www.fiscalia.gov.co/colombia/>)  Medicina Legal (<http://www.medicinalegal.gov.co/>)

 Cumbre Judicial Iberoamericana (<http://www.cumbrejudicial.org/web/guest/inicio>)  Red Iberoamericana de documentación judicial (<http://www.iberius.org/web/guest/inicio>)

 Justicia Europea (<https://e-justice.europa.eu/home.do>)

Cuentas de correo para Notificaciones Judiciales (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/informacion/cuentas-de-correo-para-notificaciones>)

Síguenos en las redes sociales



Facebook (<https://www.facebook.com/ramajudicial>)



Instagram (<https://www.instagram.com/consejosuperiorjudicatura/?hl=es-la>)



Twitter (<http://www.twitter.com/judicaturacsj>)



Youtube (<https://www.youtube.com/channel/UCBHrdbfpLE2INsu4CTpDanA>)

Políticas de Privacidad y Condiciones de Uso (<https://www.ramajudicial.gov.co/portal/politicas-de-privacidad-y-condiciones-de-uso>)

Correo Institucional (<https://login.microsoftonline.com/login.srf?>

<https://login.microsoftonline.com/login.srf?>

Directorio de correos electrónicos (<https://www.ramajudicial.gov.co/directorio-cuentas-de-correo-electronico>)

Rama Judicial

Calle 12 No. 7 - 65, Palacio de Justicia Alfonso Reyes Echandía, Bogotá Colombia

PBX: (57) 601 - 565 8500 - E-mail: info@cendoj.ramajudicial.gov.co

Acceder a los Canales de Atención (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/medidas-covid19/atencion-al-usuario>)

Mapa del sitio (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/rj/mapa-del-sitio>)

Horario de Atención Lunes a Viernes

8:00 a.m. a 1:00 p.m. - 2:00 p.m. a 5:00 p.m.

Reporte Visitas

Última actualización: 05/12/22 23:08



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA DE DECISION LABORAL**

MAGISTRADA PONENTE: ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ

**REF: FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR
ACCIONANTE: UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA
ACCIONADO: OCTAVIO MUÑOZ PAJOY
RADICACIÓN: 76001-31-05-003-2022-00096-01**

Acta número: 038

Audiencia número: 539

En Santiago de Cali, a los veinticuatro (24) días del mes de noviembre del año dos mil veintidós (2022), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, modificadorio del artículo 82 del CPT y SS, nos constituimos en audiencia pública con el fin de darle trámite al recurso de apelación interpuesto por la parte demandanda contra la sentencia número 094 del 16 de mayo de 2022, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de esta ciudad.

SENTENCIA N° 486

La sociedad UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA LTDA, a través de apoderado judicial promovió proceso especial de fuero sindical contra el señor OCTAVIO MUÑOZ PAJOY, con el fin de obtener el levantamiento del fuero sindical y en consecuencia de ello, el correspondiente permiso para despedirlo.



En sustento de sus pretensiones aduce la sociedad accionante que el señor OCTAVIO MUÑOZ PAJOY se encuentra vinculado desde el día 01 de enero de 2012 a UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA mediante un contrato de trabajo a término indefinido, producto de una cesión de contrato que operó de mutuo acuerdo y con el consentimiento expreso del trabajador entre la CORPORACIÓN AVANZAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO y dicha sociedad, el día 01 de febrero de 2014.

Que el demandado desempeña en la actualidad el cargo de Operario Estándar, en las instalaciones de la Compañía ubicadas en la ciudad de Cali, quien actualmente es integrante de la Junta Directiva del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO – SINALTRAINAL SECCIONAL CALI, en calidad de Cuarto Suplente, de acuerdo con la comunicación remitida por dicha Organización Sindical a la accionante el día 30 de noviembre de 2021 y la constancia de registro de modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical de fecha 01 de diciembre de 2021, encontrándose así amparado por la garantía de fuero sindical.

Que de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo de la sociedad demandante, las políticas, valores y principios promulgadas por la misma y las disposiciones legales, los trabajadores tienen la obligación de prestar auxilio y colaboración en aquellos casos en donde se evidencie un riesgo inminente que afecte o amenace a sus compañeros de trabajo, así mismo, a los trabajadores les es prohibido promover o participar de cualquier forma en altercados, discordias, discusiones o riñas que se presenten en las instalaciones de la empresa o, incluso, fuera de ella cuando involucre compañeros de trabajo.

Que a finales del año 2021 y en el marco del proceso de negociación colectiva que estaba llevando a cabo UNILEVER con la organización sindical SINALTRAINAL, los trabajadores pertenecientes a la misma decidieron levantar una carpa a las afueras de la Planta Foods de Unilever en la ciudad de Cali y realizar protestas y manifestaciones por varios días.

Que el demandado en calidad de directivo sindical de SINALTRAINAL, era una de las personas que convocaba y lideraba dichas protestas.



Que la sociedad ha respetado todas y cada una de estas manifestaciones, en virtud del derecho de asociación sindical, manifestación y protesta que les asiste a los trabajadores, no obstante, con el paso de los días, estas manifestaciones fueron tornándose abusivas y agresivas frente a trabajadores de la Compañía e incluso frente a terceros que visitaban sus instalaciones, tanto así que tales representantes sindicales, iniciaron bloqueos al ingreso y salida vehicular de la Planta Foods.

Que el día 17 de diciembre de 2021, tuvo conocimiento mediante el informe presentado por el colaborador José Javier Gómez, de diferentes hechos irregulares acaecidos el día 16 del mismo mes y año, en el marco de dichas manifestaciones y bloqueos, y en los cuales se encontraba involucrado el aquí demandado.

Que en dicho informe el señor Gómez relató que el día 16 de diciembre de 2021 encontrándose a las afueras de las instalaciones de Unilever fue agredido verbal y físicamente por diferentes personas, así como que su motocicleta fue objeto de agresiones, y que pese a que su compañero de trabajo OCTAVIO MUÑOZ PAJOY presenció todo lo ocurrido, no adelantó ninguna actuación tendiente a prestarle ayuda, colaboración o socorro cuando él se encontraba en un estado de indefensión pues fue atacado por varias personas a la vez.

Que en virtud de estas graves manifestaciones, procedió a revisar los videos de las cámaras de seguridad de la Planta Foods del día 16 de diciembre de 2021, encontrando que en efecto se evidenciaba varios integrantes de la organización sindical SINALTRAINAL, entre ellos, el demandado, obstruyendo la entrada vehicular a la Planta, así como también que una vez el señor Gómez intentó ingresar en su motocicleta por la entrada vehicular a las instalaciones de la Planta con el fin de cumplir con su horario laboral, varios integrantes de la organización sindical SINALTRAINAL lo atacaron con golpes y patadas, así como la motocicleta en la que aquel se transportaba y que el demandado en lugar de prestar ayuda para calmar los ánimos y evitar la agresión o al menos solicitar ayuda a los guardas de seguridad, decidió empezar a grabar con su celular lo que estaba sucediendo.

Que en atención a que el señor OCTAVIO MUÑOZ PAJOY se encontraba disfrutando de su periodo legal de vacaciones durante el día 20 de diciembre de 2021 al día 12 de enero de



2022, en aras de respetar los términos establecidos en el Laudo Arbitral del que es beneficiario el trabajador, fue citado a diligencia de descargos para el día 13 de enero de 2022 a las 2:00 pm en el Club de Ejecutivos de la Ciudad de Cali, mediante carta enviada el 21 de diciembre de 2021, vía WhatsApp, correo electrónico, y a la dirección de residencia del trabajador.

Que a través de esa comunicación se le pusieron de presente los hechos por los cuales estaba siendo citado y se le corrió traslado de las pruebas recaudadas, así como se le indicó que los videos de las cámaras de seguridad para el momento de los hechos podían ser visualizados en la diligencia de descargos si así lo deseaba, en aras de garantizar su derecho al debido proceso, defensa y contradicción.

Que llegado el día y la hora programada, el trabajador se presentó a diligencia de descargos acompañado por los señores WILMAR LOURIDO y RAFAEL SANCHEZ en calidad de representantes de la organización sindical SINALTRAINAL, tal como quedó registrado en el acta de descargos, en donde se procedió a reproducir y mostrársele el video al trabajador, en donde se le indagó si se identificaba en el video proyectado, a lo cual aquel contestó: “Si ese soy yo”.

Que en dicha diligencia el trabajador solicitó que fuera aplazada la misma, en atención a que requería tiempo para preparar su defensa teniendo en cuenta el video que se le acababa de mostrar, solicitud que fue coadyuvada por los representantes de la organización sindical, solicitud que fue atendida de forma favorable y reprogramada para el día 18 de enero de 2022 a las 2:30 pm en el Club de Ejecutivos de la Ciudad de Cali.

Que llegado el día de la aludida diligencia, se escuchó al trabajador, quien indicó que el día 16 de diciembre de 2021 presenció como un motociclista llegó a las instalaciones de la Planta Foods de Unilever aproximadamente a las 7:50 am, pisoteando las pancartas que estaban en el suelo recién pintadas por sus compañeros del sindicato, iniciando así la “trifulca, el alboroto y la disputa”

Que señaló igualmente que una vez el señor Gómez pisoteó con su motocicleta dichas pancartas, tanto él como otros integrantes de la organización sindical le reclamaron por dicho



hecho y posteriormente, los integrantes del sindicato “lo fueron llevando hacia atrás”, negando el trabajador haber evidenciado que el motociclista en cuestión fuera su compañero de trabajo José Javier Gómez pues según su dicho, aquel nunca se retiró el casco.

Que negó el demandado haber evidenciado que el motociclista hubiera sido agredido física y verbalmente por varios integrantes del sindicato al que aquel pertenece y, en consecuencia, negó el hecho de que aquel hubiera omitido prestarle ayuda, como también negó que se encontraba grabando con su celular lo sucedido, pues se encontraba en una video llamada con su esposa mostrándole la cantidad de personas que habían acudido a las protestas.

Que no obstante lo afirmado por el trabajador, se encuentra plenamente acreditado mediante el informe presentado por el señor José Javier Gómez y los videos de las cámaras de seguridad del día 16 de diciembre de 2021, que fue aquel quien fue agredido por varias personas tanto física como verbalmente, así como la motocicleta en la que se transportaba fue objeto de golpes y desmanes, pues en los videos se logra apreciar que una vez inician las agresiones (puños y patadas) el señor Gómez se sube el casco, evidenciándose con claridad que es él.

Que en los videos de las cámaras de seguridad se logra evidenciar de forma clara que el trabajador presenció este hecho, pues se encontraba a solo unos pasos y que, pese a ello, no adelantó actuación alguna tendiente a prestarle algún tipo de colaboración a su compañero de trabajo pues, por el contrario, inmediatamente inician las agresiones, se aprecia que empieza a grabar con su celular lo sucedido, además de que se evidencia que el señor Gomez no irrumpe de forma agresiva ni violenta, sino que aquel intenta ingresar de forma normal a cumplir con su turno laboral, por la entrada vehicular, la cual no podía estar obstruida por pancartas en el suelo.

Que el hecho de que el señor Gómez hubiera o no pisoteado las pancartas que se encontraban en el suelo de la entrada vehicular de mi representada, no justificaba de ninguna forma las agresiones físicas de las que fue víctima por varias personas y menos aún que el demandado no le hubiera prestado ningún tipo de ayuda.



Que se le preguntó al trabajador en la diligencia de descargos cual fue su reacción cuando evidenció que un grupo de trabajadores pertenecientes a la organización sindical SINALTRAINAL le reclamaron al señor Gómez por pisar las pancartas y se le empezaron a acercar, a lo cual aquel contestó: “ (...) yo me hice a un lado y seguí gritando consignas y denuncias ”. Así mismo, señaló el trabajador en la diligencia de descargos que: “ (...) no puedo responder por el actuar de otros ciudadanos, transeúntes u otras organizaciones sindicales ya que tenemos unos representantes de la región ”.

Que el reproche de la Compañía no se basa en endilgarle al trabajador hechos no cometidos por aquel, sino por el contrario, conductas a él atribuibles, esto es, el haber omitido prestarle ayuda, socorro y colaboración a un compañero de trabajo que se encontraba en un claro estado de indefensión, y haber promovido este acto al dedicarse a grabar lo sucedido sin prestar ayuda ni realizar manifestación alguna de desaprobación.

Que se evidenció que el demandado en su calidad de directivo sindical de SINALTRAINAL fue quien convocó a las protestas a las personas que agredieron al señor Gómez, y en conjunto con aquellas estaba promoviendo la obstrucción de la vía vehicular de acceso a la Planta Foods, impidiéndole así a sus compañeros de trabajo ingresar a cumplir con su horario laboral.

Que además se evidenció en la diligencia de descargos que el trabajador no ofreció explicaciones claras respecto a los hechos indagados y debidamente informados en la citación a descargos, pues respondió de forma evasiva a la mayoría de las preguntas realizadas indicando que se reservaba el derecho a guardar silencio.

Que luego de haber agotado el debido proceso, el día 28 de enero de 2022, notificó al demandado que su contrato de trabajo terminaría con justa causa una vez el Juez Laboral competente autorizara su desvinculación, por la violación gravísima de las obligaciones legales y reglamentarias en las que incurrió, toda vez que se encontró que aquel pese a que tenía conocimiento que la Compañía no avala ningún tipo de agresión en contra de sus trabajadores, decidió de forma irresponsable omitir prestarle ayuda y socorro a un compañero de trabajo que estaba siendo agredido tanto verbal como físicamente por varias personas a las afueras de las instalaciones de la empresa, por simplemente haber querido



ingresar a las instalaciones de la misma a cumplir con su horario laboral, y promover dichas agresiones al dedicarse a grabar lo que estaba sucediendo, así como impedir el ingreso de sus compañeros a cumplir con su jornada laboral al obstruir la vía de acceso vehicular, conductas que no podían ser avaladas ni toleradas por parte de la empresa.

Que tal decisión se tomó con fundamento en lo establecido en el artículo 62 literal a) numerales 4, 5 y 6 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 58 numerales 4, 5 y 6 y los numerales 5 y 7 del artículo 60 del mismo precepto, así como los literales b), c), d) y n) del artículo 55, numerales 4, 10, 11, 16, 32 y parágrafo del artículo 59, numeral 40 y parágrafo del artículo 61, numerales 6 y 7 del artículo 65, todos éstos del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, Código de Respeto, Dignidad y Trato Justo, al igual que la cláusula séptima de la cláusula adicional del contrato de trabajo de demandado de fecha 1 de febrero de 2014.

Que el día 1 de febrero de 2022, el trabajador interpuso recurso en contra la decisión adoptada por la sociedad, aduciendo que UNILEVER no contaba con material probatorio suficiente para endilgarle la responsabilidad de los hechos acontecidos el día 16 de diciembre de 2021, así como que la decisión adoptada a su juicio era antisindical porque fue el señor Gómez quien inició la disputa, así mismo, indicó el trabajador en su recurso que, si el señor Gómez se encontraba en peligro inminente, la empresa no podía despedirlo por no haberse involucrado en un problema ajeno exponiendo su vida.

Que el día 4 de febrero de 2022 y pese a que ni el Laudo Arbitral ni el Reglamento Interno de Trabajo determina la posibilidad de impugnar esta decisión, con el ánimo de ser absolutamente garantes de los derechos del trabajador, la empresa dio respuesta al recurso presentado por el señor Muñoz confirmando integralmente la decisión adoptada, reiterando que su conducta no podía ser avalada ni tolerada por la Organización.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

El presente proceso, correspondió por reparto, al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, despacho que admitió la demanda, ordenó su traslado y notificación al demandado



señor OCTAVIO MUÑOZ PAJOY, y ordenó la vinculación de la ASOCIACION SINDICAL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO - SINALTRAINAL.

El señor OCTAVIO MUÑOZ PAJOY al dar respuesta a la demanda, aceptó como hechos ciertos los atinentes a la existencia de un contrato de trabajo con la empresa demandante, sus extremos temporales, la modalidad de la contratación y el cargo desempeñado, además aceptó que actualmente es miembro de la Junta Directiva de SINALTRAINAL – SECCIONAL CALI, en su calidad de Cuarto Suplente, encontrándose amparado por fuero sindical.

Acepta igualmente que desde finales del año 2021, entre la organización sindical SINALTRAINAL - SECCIONAL CALI y la demandante UNILEVER se estaba llevando a cabo una negociación colectiva y que los trabajadores decidieron levantar una carpa a las afueras de la Planta Food's de UNILEVER en la ciudad de Cali, empero no resulta cierto que el motivo de levantar una carpa a las afueras de la Planta Food's, obedezca a que se encontraban en una negociación colectiva, sino que la protesta pacífica fue motivada porque UNILEVER, de manera intempestiva lo relegó a él y a sus compañeros de trabajo de sus funciones laborales, aunado a ello, procedió a retirarles el carné que los acreditaba como trabajadores de la empresa UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, para restringir el acceso a sus instalaciones; desplegando estrategias para coaccionar la renuncia de los empleados, ya que ofrecía dadas pecuniarias para que éstos accedieran a firmar una terminación de contrato de mutuo acuerdo, lo que generó esas manifestaciones en contra de estas acciones arbitrarias.

Acepta que en su calidad de miembro de la Junta Directiva de SINALTRAINAL - SECCIONAL CALI, y en el ejercicio del derecho a la libre asociación sindical, está facultado para liderar las manifestaciones o protestas, que se constituyan legalmente, empero no acepta que haya utilizado su calidad de directivo para convocar dichas protestas; ya que los comités solidarios, fueron los encargados de realizar y organizar las protestas pacíficas, toda vez que, la organización sindical SINALTRAINAL pertenece a la CUT.

Expone que la empresa demandante ha realizado en reiteradas ocasiones, acciones que van en contra de la libertad de la asociación sindical, acciones por las cuales, ya existen tanto



acciones de tutela, como Querrela Administrativa interpuestas ante el Ministerio del Trabajo y Denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación.

No acepta que como miembro de la Junta Directiva de tal organización sindical, hubiese adelantado supuestos actos de abuso o agresiones en contra de algún trabajador o de algún tercero, que tuviere la intención de ingresar o salir de las instalaciones de la empresa UNILEVER, como tampoco nunca participó de ningún tipo de bloqueo de la entrada y salida de algún trabajador de la planta Food's.

Que no acepta lo relatado en el informe rendido por el señor José Javier Gómez, lo cual aclaró en la diligencia de descargos, en donde expresó que para el momento que ocurrieron los hechos, el señor Gómez (presunto agredido) arribó a las instalaciones de UNILEVER con su cara totalmente cubierta por el casco de motocicleta que portaba en ese momento, por lo tanto, hizo completamente difícil saber su identidad, quien llegó de manera hostil y agresiva hacia las pancartas que se encontraban en el suelo, pertenecientes a los ciudadanos, trabajadores y miembros de la Organización Sindical SINALTRAINAL, los cuales, estaban realizando una manifestación pacífica; cabe resaltar que dichas carteleras en ningún momento estaban obstruyendo el ingreso de algún trabajador o tercero que haya ingresado a las instalaciones de la empresa UNILEVER.

Que no se logró probar que hubiese alguna lesión, agresión o algún tipo de afectación hacia el señor Gómez o a su patrimonio, por parte de los trabajadores o ciudadanos que se encontraban ejerciendo su derecho a la protesta; ya que, en el escrito de demanda no reposa ninguna denuncia en contra de algún presunto agresor, en la cual lo vincule como testigo, y mucho menos se logró demostrar que haya omitido alguna acción de socorro debido a un presunto peligro inminente, que le pudiese haber ocurrido a algún trabajador de la empresa UNILEVER o a algún tercero.

Que tampoco hubo un debido traslado probatorio del video que presuntamente lo muestra, incumpliendo con alguna de sus obligaciones especiales como trabajador, pues en la diligencia de descargos, la compañía se limitó a mostrar un video con características irregulares, como son: no tener sonido, ni fecha de grabación; en este sentido, no se puede asegurar que en el contexto de los hechos relatados por el señor Gómez, acaecidos el día



16 de diciembre de 2021, tengan veracidad o sean conducentes para endilgar algún tipo de presunta responsabilidad u omisión que haya podido tener él presuntamente.

Que el señor Gómez (presunta víctima), fue denunciado ante la Fiscalía General de la Nación, por los delitos de injuria y calumnia hacia él y a sus otros compañeros señalados dentro de la queja presentada ante la compañía UNILEVER, trámite en donde se realizó una conciliación el día 17 de febrero de 2022, en la cual el señor José Javier Gómez, tuvo que retractarse y aclarar que no intervino como autor o participe, en ningún hecho ocurrido el día 16 de diciembre de 2021.

Acepta que asistió a la diligencia de descargos en donde se le proyectó un video a él y a los testigos miembros del sindicato SINALTRAINAL – SECCIONAL CALI, el cual no demostraba de manera fehaciente lo que se pretendía probar por la parte del señor Gómez, que si bien relató en dicha diligencia que era él quien salía en dicho video, en ningún momento aceptó la comisión o la omisión de cualquier acto que presuntamente atentara contra otra persona, en este caso al señor Gómez.

Acepta que en dicha diligencia de descargos manifestó que el día 16 de diciembre de 2021, se presentó una motocicleta, conducida por una persona indeterminada, la cual arribó de manera hostil en contra de las pancartas hechas por los manifestantes a las afueras de la planta Food's de UNILEVER, las cuales, en ningún momento estaban obstruyendo la entrada a las instalaciones de la empresa, y que el señor Gómez para el momento de los hechos se encontraba cubierto por el casco que dificultaba su identidad, el cual, se presentó pisoteando con su motocicleta dichas pancartas; también es cierto que él al percatarse de lo que ocurría advirtió al individuo que “no pisara las pancartas, frescas, recién hechas”.

No acepta que él y los miembros de SINALTRAINAL - (SECCIONAL CALI llevaran hacia atrás al señor Gómez, pues para ese momento no estaba identificado como trabajador de la empresa, ya que ni siquiera tuvo contacto físico con él; aunado a ello tampoco se evidencia que el señor Gómez, haya sido violentado de manera física, ni verbal, o alguna afectación patrimonial, y por consiguiente no hay motivo por el cual debiera prestar auxilio a alguien que, no se encontraba en estado de peligro inminente. Además de que el mencionado video no se pudo revisar bien, pues no dieron traslado del mismo



Tampoco acepta se haya dedicado a grabar lo sucedió en aras de exponer al trabajador, pues dicha acción obedeció a que en ese momento el señor OCTAVIO MUÑOZ se encontraba realizando una video llamada con su esposa.

Finalmente acepta que se le notificó el escrito de terminación del contrato de trabajo con una presunta justa causa, sin aceptar lo demás, ya que son afirmaciones no probadas y tergiversadas realizadas por parte de la demandante UNILEVER, así como el trámite que se le dio al recurso de reposición contra tal decisión.

Se opone a las pretensiones de la demanda, al no haberse demostrado por la empresa UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA., las justas causas enumeradas en los artículos 58 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en apoyo de la sentencia T-077/03, formulando en su defensa las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de justas causas para que judicialmente se autorice el levantamiento del fuero sindical del demandado, temeridad y mala fe y la innominada o genérica.

Por su parte la organización sindical SINALTRAINAL – SECCIONAL CALI, guardo silencio frente a su vinculación al presente trámite judicial.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La A quo mediante sentencia número 094 dictada dentro de la audiencia pública llevaba a cabo el día 16 de mayo de 2022, ordeno levantar el fuero sindical del demandado, y en consecuencia concedió el permiso a la sociedad UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA para despedirlo, por existir justa causa, conforme al literal A, numerales 4 y 6 del artículo 62 del CST, artículo 58 numeral 6, ibidem, artículo 60 # 5, 7 ibidem, y a los artículos 55 literales b, c, d, n, artículo 59, numerales 4, 10, 11, 16, 32 y su parágrafo, artículos 61 # 40 y su parágrafo, artículo 65 numerales 6 y 7 del Reglamento Interno de Trabajo, y la cláusula 7 del OTRO SI al contrato de trabajo del 01/04/2014.



Para arribar a la anterior decisión, la operadora judicial de primer grado estableció como primera medida que el mismo demandado en la diligencia de descargos rendida ante la empresa demandante, reconoció no haber ayudado a su compañero de trabajo, por encontrarse en una video llamada de su esposa o recibir una llamada de la misma, además de continuar levantando su mano en pro de alentar las arengas, como tampoco resulta de recibo para la A quo el hecho de que el demandado hubiese manifestado que el motociclista que fue afectado por compañeros del demandado miembros de la organización sindical, no hubiera podido reconocerlo, señor José Javier Gómez Perea, por portar un casco obligatorio, pues al reproducir el video traído a juicio con la empresa demandante, se pudo establecer que el mencionado señor tenía la plena intención de ingresar a su sitio de trabajo, momento en el que se levanta su careta, siendo evidente que se puede visualizar su cara, sin que tampoco sea de recibo por la Juez, el que dicho señor hubiese tratado de entorpecer las manifestaciones adelantadas por el sindicato.

Afirma además que en el mencionado video se observa que el señor Gómez fue rodeado por miembros del sindicato y empujado hacia la parte de atrás, resaltando la A quo, que en caso tal de que no se hubiese tratado del señor Gómez, es decir, un tercero y no un compañero de trabajo del demandado, no explica como puede el señor Muñoz Pajoy escudarse en no prestarle auxilio, pues tal acción debe prestarse no solo a los superiores y compañeros de la empresa, sino también para los contratistas, visitantes o cualquier persona, por lo que demostrado se encuentra que el demandado omitió ese apoyo y ayuda al motociclista que resultó ser su compañero de trabajo de los ataques del cual fue objeto.

Asegura que el demandado manifestó en su defensa que el señor Gómez llegó a las instalaciones de la Planta de la empresa demandante de forma altanera, patana, grosera y pisando los carteles elaborados, no obstante dicha situación no se logra observar en el video en mención, no resultando tampoco de recibo para la Juez de instancia, el que ese haya sido el motivo por el cual los sindicalistas directivos compañeros del demandado, hubiesen atacado al compañero Gómez, pues por el contrario aquel llegó de manera pacífica.

De otro lado la Juez de instancia, también arguyó en su decisión que el actor tampoco reaccionó frente a los actos efectuados por algunos de los manifestantes sindicalistas contra



un vehículo conducido por el Gerente de la empresa, que intentó ingresar a la Planta y que fue retenido, rayado y pintado.

Para la A quo, los actos llevados a cabo contra el señor Gómez y su motocicleta, relativos a los ataques producidos por compañeros directivos sindicales del demandado Octavio Muñoz Pajoy, quien omitió prestarle socorro y ayuda, se consideran conductas típicas graves que invoca la empresa demandante para configurar una justa causa para darle por terminado a aquel su contrato de trabajo, sin que la presente acción se encuentre afectada por el fenómeno de la prescripción, pues la misma fue interpuesta dentro del término legal de 2 meses contados desde la respuesta dada al demandado al recurso de reposición interpuesto contra la decisión de dar por terminado su vínculo laboral.

RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión de primera instancia, la apoderada judicial del demandado formuló el recurso de alzada, buscando la revocatoria total del proveído atacado para que en su lugar se absuelva de todas las pretensiones incoadas en la demanda, bajo el argumento en síntesis de que el día 16 de diciembre de 2021, el señor Octavio Muñoz Pajoy se encontraba a las fueras de las instalaciones de la empresa UNILEVER, evidenciando una motocicleta que pasa por encima de las pancartas elaboradas por algunos directivos de la organización sindical, al igual que unas carpas levantadas con ocasión a unas manifestación en contra de la empresa.

Expone además que varias personas le reclaman al motociclista por su actuar, lo que conlleva a un reclamo entre las personas congregadas y el señor Javier, sin que en algún momento se evidencie que el señor Octavio Muñoz estuviere implicado en dichas acciones o que se estuviere en presencia de algún acto grave en contra del motociclista.

Que frente a la causal endilgada por la empresa relativa a la omisión por parte del señor Octavio Muñoz del deber de prestar auxilio y ayuda al compañero de trabajo, no se demostró con las pruebas allegadas al proceso que hubo alguna lesión personal al señor Gómez o daño en bien ajeno hacía su motocicleta, como tampoco existe denuncia en la que se le



endilge responsabilidad alguna al señor Octavio Muñoz o que aquel hubiese sido vinculado como testigo de cualquier querrela presentada por el señor Gómez y mucho menos se evidencia que la vida del señor Gómez hubiese estado en peligro inminente por parte de los manifestantes del sindicato, y por ende no encuadraría la causal de omisión de socorro que pretende endilgar la empresa demandante al señor Octavio Muñoz.

Finalmente, expresa que el actuar de la empresa demandante tiene como fin atentar no solo contra los derechos sindicales del señor Octavio Muñoz, sino también contra la estabilidad de la organización sindical SINALTRAINAL SECCIONAL CALI, pues las causales normativas que UNILEVER plantea en la carta de terminación del contrato de trabajo del señor Octavio Muñoz, no encuadran en el actuar de aquel, por lo que no procede el levantamiento de su fuero sindical ni la autorización de su despido.

TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

El presente proceso correspondió a esta Sala el 28 de octubre de 2022, para dirmir el recurso de alzada.

CONSIDERACIONES

Antes de entrar a determinar los problemas jurídicos a estudiar por parte de la Sala, se advierte que no es materia de controversia, los siguientes supuestos:

1.- Que el señor OCTAVIO MUÑOZ PAJOY se encuentra vinculado con la sociedad demandante UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, suscrito inicialmente con la CORPORACION AVANZAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO, el día 1° de enero de 2012, el que posteriormente fue producto de una cesión con la sociedad aquí demandante, el día 1° de febrero de 2014 y el que se encuentra vigente a la fecha, ejerciendo actualmente el cargo de operario estándar. (fl. 74 – 85 expediente digital – Demanda Fuero)



2.- La existencia de la organización sindical denominada SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO - SINALTRAINAL SECCIONAL CALI y la calidad de cuarto suplente de la Junta Directiva de tal organización sindical del señor OCTAVIO MUÑOZ PAJOY, nombramiento efectuado mediante asamblea general de afiliados llevada a cabo el día 21 de noviembre de 2021, cuya designación fue comunicada a UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, el día 30 del mismo mes y año, a través de correo institucional, ostentando de esa forma en la actualidad la calidad de aforado sindical. (fl. 86 – 126 expediente digital – Demanda Fuero)

3.- El trámite de la diligencia de cargos y descargos llevada a cabo por UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, los días 13 y 18 de enero de 2022, en las instalaciones del Club de Ejecutivos de esta ciudad, en la cual compareció el señor OCTAVIO MUÑOZ PAJOY, ante representantes de la aludida empresa en compañía de 2 testigos, respecto de los hechos ocurridos el día 16 de diciembre de 2021. (fl. 129 – 151 expediente digital – Demanda Fuero)

4.- La decisión de terminación del contrato de trabajo con justa causa del señor OCTAVIO MUÑOZ PAJOY por parte de la empresa UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA LTDA, a través de comunicación de fecha 28 de enero de 2022, decisión supeditada a la decisión judicial de levantamiento de fuero sindical, cuyas razones se analizarán más adelante. (fl. 152 – 154 expediente digital – Demanda Fuero)

PROBLEMAS JURIDICOS

De acuerdo con los argumentos expuestos en el recurso de alzada, corresponderá a esta Sala de Decisión, determinar la procedencia o no del levantamiento de fuero sindical del señor OCTAVIO MUÑOZ PAJOY como cuarto suplente de la Junta Directiva de la organización sindical SINALTRAINAL SECCIONAL CALI, conforme a las causales señaladas en el artículo 62, literal A, numeral 6 y artículo 58, numeral 6 del CST y el artículo 55, literales b y d, artículo 59, numerales 11, 16 y 32 y artículo 61 numeral 40 del Reglamento Interno de Trabajo, endilgadas en la misiva de terminación del contrato de trabajo del trabajador llamado a juicio, que a consideración del recurrente, no encajan dentro de las justas causas para finiquitar tal vínculo laboral, para dar permiso para despedirlo de su cargo.



SOLUCION A LOS PROBLEMAS JURIDICOS

Para resolver los anteriores problemas jurídicos, es necesario precisar que los convenios 87 y 98 de la OIT, integrados al orden jurídico interno con rango de normas constitucionales por ministerio del artículo 93 de la Constitución Política, así como el artículo 39 de la misma Carta Magna, que consagran el derecho fundamental a la libertad sindical, expuesto por la Guardiania de la Constitución, entre otras en las sentencias: C-385 de 2000, C-797 de 2000 y C- 466 de 2008.

La libertad sindical está formada por el derecho de asociación sindical y el de negociación colectiva; el primero hace referencia a la facultad que tienen los trabajadores de crear organizaciones sindicales, sin restricción, intromisión o intervención del Estado, que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento; el segundo implica que los trabajadores tienen el derecho a negociar las condiciones laborales, bajo los parámetros establecidos en la Constitución y la ley, y la posibilidad de iniciar una huelga.

Para lo que aquí interesa, una de las consecuencias del reconocimiento del derecho de asociación sindical, es la consagración de una garantía de estabilidad reforzada para distintos trabajadores que ejercen funciones esenciales para el sindicato, o también denominado fuero, lo cual sólo puede entenderse porque el derecho de asociación sindical es a la vez un derecho constitucional individual de los trabajadores que son titulares del mismo, y un derecho constitucional colectivo, cuyo titular es el sindicato. (C-965 de 2011)

El Convenio 98, precisa el alcance de la protección y proscribire como conductas discriminatorias tendientes a menoscabar la libertad sindical: (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; y (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

El artículo 39 de la Constitución Política reconoce a los representantes sindicales el fuero como una garantía necesaria para el cumplimiento de su gestión. Así de esta manera, el legislador le ha dado contenido y alcance a este reconocimiento, en atención de las



recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, que establecen que *“...los países miembros se comprometen a adoptar medidas específicas de protección contra todo acto que pretenda perjudicar a los representantes sindicales, en razón de su gestión sindical, incluido el despido”*.

Pues bien, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el fuero sindical es una garantía que propende por la estabilidad de quienes han decidido asociarse para crear o hacer parte de una organización sindical, consistente en que, en el evento en que su empleador pretenda despedirlos, trasladarlos o desmejorar sus condiciones laborales, deba acudir previamente a una autoridad judicial, a fin de que ella califique la causa de la decisión, revisando su concordancia con el ordenamiento vigente (sentencia T – 938 de 2011).

En nuestra legislación interna el artículo 405 del C.S.T., modificado por el artículo 1 del Decreto 204 de 1957, establece la protección del fuero sindical de la siguiente manera:

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

La normatividad laboral prevé dos acciones para garantizar que los trabajadores no sean perseguidos por su condición de dirigentes sindicales: la acción de levantamiento del fuero sindical y la acción de reintegro, las cuales se resuelven mediante sendos procedimientos especiales, el primero, a cargo del patrono interesado en obtener del juez laboral el permiso que le permitirá despedir o desmejorar las condiciones del trabajador aforado, y, el segundo, por cuenta del trabajador, quien deberá promover acción contra el patrono que actuó sin cumplir el anterior requisito.

Por mandato de los artículos 113 a 118B del Código de Procedimiento Laboral y específicamente el artículo 118, se dispone que la demanda del trabajador amparado con fuero sindical, que hubiere sido despedido, desmejorado o trasladado sin permiso del juez de trabajo, se sujetará al trámite breve y sumario regulado en los artículos 113 y siguientes de la misma disposición.



El objeto de la solicitud judicial previa al despido, esto es, la acción de levantamiento del fuero sindical es: i) la verificación de la ocurrencia real de la causal alegada y ii) la valoración de su legalidad o ilegalidad; en cambio, en la acción de reintegro o de reinstalación se ocupa de analizar: i) si el demandado estaba obligado a solicitar el permiso judicial y ii) si dicho requisito efectivamente se cumplió antes de despedir o de desmejorar.

De otro lado, el artículo 408 de nuestra normatividad sustantiva, dispone que:

“El juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo si no comprobare la existencia de una justa causa”

Lo anterior supone que el empleador tiene la carga procesal de demostrar que en efecto el trabajador amparado por la garantía foral, incurrió en una de las causales determinadas por la ley como justa causa para su terminación del vínculo laboral, previo el levantamiento de su protección constitucional, causales que se encuentran contenidas en el artículo 410 del estatuto bajo estudio, y que prevé lo siguiente:

“Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y

b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.”

Ahora bien, debe precisarse que, si bien la garantía de fuero sindical otorga una estabilidad laboral para los trabajadores que gozan de esta prebenda, tal garantía no es absoluta, pues el empleado no es inamovible, ya que el empleador sea público o privado, no está obligado a conservarlo en el empleo en determinados eventos, consagrados expresamente por la ley como causales justas de terminación de su contrato.

Del derecho de asociación sindical



Aparte de lo que se plasmó al principio de las consideraciones de la presente providencia, para lo que aquí interesa, una de las consecuencias del reconocimiento del derecho de asociación sindical, es la consagración de una garantía de estabilidad reforzada para distintos trabajadores que ejercen funciones esenciales para el sindicato, o también denominado fuero, lo cual sólo puede entenderse porque el derecho de asociación sindical es a la vez un derecho constitucional individual de los trabajadores que son titulares del mismo, y un derecho constitucional colectivo, cuyo titular es el Sindicato. (C-965 de 2011)

Del mismo modo, la Corte Constitucional ha venido de antaño protegiendo el derecho a la asociación sindical en defensa de los trabajadores que lo ejercen, el cual ha menudo ha sido menoscabado por actos contrarios a la Constitución y a la ley en cabeza de sus empleadores, uno de esos pronunciamientos de la alta Corporación, es la contenida en la Sentencia T 136 de 1995, en donde se precisó:

“No es admisible la discriminación proveniente de estar o no afiliado a un sindicato, para favorecer a los no sindicalizados en contra de los sindicalizados, pues en tal evento no solo se contraría el derecho a la igualdad, sino que se atenta en contra del derecho de asociación sindical consagrado en el artículo 39 de la Constitución. La empresa, frente al enunciado derecho, actúa de manera ilegítima cuando pretende hacer uso de los factores de remuneración o de prestaciones sociales, sean estas legales o extralegales, para golpear a quienes de asocian, para desestimular el crecimiento del sindicato o para presionar los retiros de éste...”

De hecho, la legislación laboral señala acciones que de ser ejecutadas por la parte subordinante, se consideran como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, y que se encuentran consagrados en el artículo 354 del CST, subrogado por el artículo 39 de la Ley 50 de 1990, a saber:

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

a). Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;



b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;

c). Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;

d). Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y

e). Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.”

Caso concreto

En el caso bajo estudio, se tiene que la empresa demandante fundamenta en la presente acción especial su solicitud de levantamiento de fuero sindical del demandado y su posterior permiso para despedirlo, reiterando los hechos señalados en la misiva de fecha 28 de enero de 2022, que en síntesis se basan en la supuesta omisión de prestar colaboración y ayuda por el riesgo que al parecer afectó o amenazó la seguridad de su compañero de trabajo José Javier Gómez, quien supuestamente fue agredido física y verbalmente por parte de afiliados de la Organización Sindical SINALTRAINAL SECCIONAL CALI, así como el aparente daño a la motocicleta de propiedad de dicho trabajador, hechos que ocurrieron el día 16 de diciembre de 2021 a las afueras de las instalaciones de la Planta Foods de UNILEVER en la ciudad de Cali, ello según el informe presentado por el mismo trabajador supuestamente afectado y lo visualizado en un video tomado por una cámara de seguridad del sitio.

En la misiva de terminación del vínculo contractual del demandado, la empresa UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA LTDA, endilgó la violación por parte del trabajador demandado de las normas contenidas en el artículo 62, literal A, numeral 6 y artículo 58, numeral 6 del CST y el artículo 55, literales b y d, artículo 59, numerales 11, 16 y 32 y artículo 61 numeral 40 del Reglamento Interno de Trabajo, canones normativos que prevén lo siguiente:

El literal A, numeral 6 del citado artículo 62, prevé:



“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

(...)

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

Por su parte el numeral 6 del artículo 58 *Ibidém*, preceptua que:

“Son obligaciones especiales del trabajador:

(...)

6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.”

El literal b y d del artículo 55 del Reglamento Interno de Trabajo de UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA LTDA, (fl. 187 – 224 expediente digital – Demanda Fuero), expone lo siguiente:

“Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

(...)

b. Respeto a sus compañeros de trabajo.

(...)

d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA”

Los numerales 11, 16 y 32 del artículo 59 del mismo compendio, prevé:

“Son obligaciones especiales del trabajador:

(...)

11. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas, las cosas y/o activos de UNILEVER.

(...)



16. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por accidente o riesgo inminente peligren sus compañeros de trabajo, los terceros o visitantes de la Empresa

(...)

32. Guardar en todo momento el debido respeto, cortesía y amabilidad para con los superiores, subalternos, compañeros, clientes y público en general, evitando conductas que atenten contra su intimidad, buen nombre e integridad física y moral”

Y finalmente, el numeral 40 del artículo 61 del citado Reglamento, estipula:

“Se prohíbe a los trabajadores:

(...)

40. Originar, promover o tomar parte en altercados, discordias, discusiones o riñas de cualquier forma en las instalaciones de la empresa o, incluso, fuera de ella cuando involucre compañeros, superiores jerárquicos, subalternos, proveedores, contratistas o clientes de la Compañía”

Establecidas las anteriores causales normativas, pasa esta Sala de Decisión a verificar si en efecto el actuar del trabajador demandado encuadra dentro de las mismas, teniendo en cuenta para ello las afirmaciones y argumentos expuestos por la empresa demandante en su demanda, en contraste con los argumentos señalados en el recurso de alzada.

A folio 128 del expediente digital – Demanda fuero, reposa el informe de los hechos sucedidos el día 16 de diciembre de 2021, elaborado por el señor JOSE JAVIER GOMEZ, el cual sirvió de base para que la empresa demandante adelatará el trámite de la diligencia de cargos y descargos del señor OCTAVIO MUÑOZ PAJOY, informe el que se relató lo siguiente:

“Llegando a cumplir mi jornada de trabajo, aproximadamente a las 7:50 am veo un tumulto de personas, lo cual no se me hace raro ya que los últimos días habían estado haciendo presencia el sindicato denominado Sinaltrainal a las afueras de las instalaciones, haciendo ruido, poniendo música de todo tipo y gritando todo el día lo cual resulta bastante perturbador pero entiendo que esto es parte de lo que ellos pueden hacer siempre y cuando no se metan con los trabajadores.



A mi llegada a la planta en la moto de mi propiedad, me abordan con insultos personas que no conozco pero que me agredieron, pegándome patadas a mi y a la moto y puños e insultándome delante de testigo que aparentemente los conocen y que son trabajadores de Unilever quienes me conocen a mi y que yo los conozco a ellos. Principalmente el señor Octavio Muñoz, operario estaba muy cerca de donde me estaban atacando y sin hacer nada por apoyarme, también estaban un poco más retirados, pero como espectadores de la escena los señores José Ignacio Arias, y José Julián Molina y Zuleima Quiñonez quienes estaban en la parte de atrás, este último quien estaba grabando lo sucedido.

Me permito informar que denunciare ante las autoridades penales esta situación ya que temo por mi vida y mi seguridad, y es importante mencionar que el señor Octavio Muñoz así como los demás miembros del sindicato presentes ese día saben quienes me agredieron y saben que mi vida está en riesgo por lo que quiero dejar constancia de esta situación y pedir de la compañía inicie las acciones pertinentes para asegurar que los trabajadores podamos llegar y salir de forma libre a cumplir nuestro trabajo.

Este informe lo presento el 17 de diciembre de 2021.”

Lo anterior fue motivo para que la empresa demandante citara al trabajador demandado para llevar a cabo diligencia de descargos, la que se desarrolló los días 13 y 18 de enero de 2022. (fl. 138 – 151 expediente digital – Demanda Fuero)

En el trámite de la audiencia llevada a cabo en primera instancia (1:29:40), se reprodujo por la parte actora, varios videos sin audio del cual hace referencia la misiva de terminación de la relación laboral al trabajador demandado, sobre los hechos ocurridos el día 16 de diciembre de 2021, grabación en la que se observa por la Sala un grupo de personas a las afueras de un complejo, quienes algunas de ellas se encuentran elaborando unas pancartas o avisos sobre un material blanco y con ayuda de pintura, momento después se avisa un vehículo tipo camioneta a quien se le impide el ingreso al aludido completo por parte de las personas allí reunidas, quienes se paran frente al automóvil realizando movimientos con sus miembros superiores señalando al conductor que retorne su camino, en ese momento de la aludida grabación se avisa al señor OCTAVIO MUÑOZ PAJOY vestido de jean y camiseta negra empuñando una de sus manos y alzándola agitadamente hacia arriba, pero sin que acerque al mencionado vehículo ni se ubique frente al mismo, resaltándose por parte de la Sala que tal identificación ocular se hace por la parte actora en toda la reproducción de los videos, por indicación misma de la A quo; (1:38:02) se observa que la mayoría de personas que se encuentran protestando se ubican atrás del vehículo con pancartas de la organización



sindical SINALTRAINAL y banderas de color rojo agitando las mismas, trasladando también una carpa en dicha parte del automóvil, momento en el que el señor MUÑOZ PAJOY continúa como espectador de dicho suceso alejado del tumulto de personas y del vehículo; (1:39:20) se avisa que alguno de los manifestantes pinta el capó del vehículo entre las manifestaciones y reclamos que se le continúa haciendo al conductor del vehículo; (2:06:18) se observa un motociclista intentando entrar al complejo por la parte izquierda de la entrada que esta libre de manifestantes pero con las pancartas y avisos en el piso, pasando por encima de los mismos, avisorándose por la Sala al señor OCTAVIO MUÑOZ PAJOY a unos metros del motociclista, a quien los demás manifestantes lo rodean y le halan su moto junto con él hacia atrás para la parte de la calle, momento en el que dicho motociclista se levanta la parte del casco para comunicarse con los manifestantes que lo rodean, observándose que el señor MUÑOZ PAJOY continúa a pocos metros de ellos como espectador; (2:09:52) se avisa en la grabación que el motociclista se retira del lugar y nuevamente ubican una de las pancartas blancas sobre el suelo, momento en el cual se interrumpe la visualización del video por parte de la A quo, para continuar con la audiencia.

Igualmente, el demandado OCTAVIO MUÑOZ PAJOY absolvió interrogatorio de parte que le formulase la parte actora, en donde: *aceptó que se encontraba a las afueras de la planta de UNILEVER, más concretamente el día en que se grabaron los eventos que fueron reproducidos en la audiencia; que para aquel día contaba con permiso sindical debido a la asamblea nacional de delegados; que aquel día se encontraban a las afueras de la planta transeúntes e integrantes de SINALTRAINAL y de otras agremiaciones sindicales; frente a lo indagado acerca de que por qué no disuadió a los que agredieron al compañero de trabajo José Javier que se movilizaba en moto y al Gerente que de transportaba en carro en transcurso de las manifestaciones, expresó que no tuvo participación alguna en las mismas, que respecto al vehículo no se podía visualizar quien iba manejando el mismo, y frente al motociclista, expresó que aquel llegó pisando las pancartas y con su casco puesto a quien tampoco identificó de entrada, y lo único que hizo fue manifestarle “vea esta pisando las pancartas” para que no lo siguiera haciendo y hacerse a un lado, resaltando que al señor motociclista nunca lo agredieron golpearon ni ultrajaron; respecto a lo preguntado a cerca de como describiría el actuar de las personas que ultrajaron al motociclista e impidieron el acceso a aquel a las instalaciones de la empresa, respondió que lo taponaron para impedir su ingreso; Frente a lo indagado del por qué no llamó al orden frente a lo ocurrido afuera de*



las instalaciones de la empresa contra el vehículo y la motocicleta, respondió que no tenía la capacidad de hacerlo, debido a que solo es suplente de la Junta Directiva, más no es el principal, como tampoco tenía la autoridad de decirles a sus compañeros que dejaran de hacerlo; Respecto a lo preguntado del por qué estaba grabando los sucesos ocurridos con su celular, respondió que en ese momento se encontraba haciendo una video llamada a su esposa; Frente a lo indagado del por qué no acudió a las autoridades para que auxiliaran a los conductores del vehículo y de la moto, respondió que en el sitio se encontraba el escolta del conductor del vehículo y 4 guardas de seguridad quienes podían hacerlo; igualmente se le indagó sobre que tipo de manifestaciones realizó durante la protesta, a lo que manifestó que eran arengas y denuncias enseñadas al interior del sindicato.

Para la Sala la intervención de la representante legal de la empresa demandante en la diligencia, para que absuelva interrogatorio de parte que le formuló la parte demandada, no tiene ningún grado de validez probatoria, puesto que la misma no estuvo presente en los acontecimientos del día 16 de diciembre de 2021, a las fueras de la Planta de UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA LTDA, y las indagaciones realizadas en tal interrogatorio, giran en torno a las grabaciones vistas en la audiencia.

Se recepcionó la declaración del señor ALEXANDER PALACIOS LASPRILLA, quien se desempeña actualmente como Gerente Lider de la División de alimentos de UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA LTDA, exponiendo que: *siendo las 7 y cuarto de la mañana se dirigía a la Planta de la empresa y tenía conocimiento de que SINALTRAINAL estaba reunido afuera de dicha planta, y cuando llegó al sitio y antes de ingresar a la planta unas 3 personas se atravesaron frente a su vehículo impidiéndole el acceso; que hubo un momento en que se vio rodeado de más de 30 personas quienes le gritaban toda clase de cosas, hacerle señas de todo tipo y a golpear su carro e incluso le arrojaron pintura a su carro y sobre las placas traseras y lo rayaron con bisturí, incitados por algunos sindicalistas entre ellos el señor OCTAVIO MUÑOZ y quienes el día anterior habían estado reunidos negociando un pliego de peticiones presentado por el sindicato; que ese día estaba acompañado de su escolta a quien lo agredieron físicamente por intentar parar los ataques de las personas contra su vehículo; que estuvo aproximadamente una hora y cuarto encerrado en su vehículo con miedo y lleno de nervios, puesto que no se podía movilizar; que observó desde su vehículo cuando un moticiclista trabajador de la empresa llamado Jose Javier Gómez, quien intentó ingresar a*



la misma, pero también fue ultrajado por miembros del sindicato a pesar de que aquel se levantó el casco para que pudiesen ver quien era, siendo objeto igualmente de agresiones por parte de un grupo de sindicalistas y empujándolo hacia atrás para retirarlo del sitio a las malas, pues le dieron patadas a la moto; frente a lo preguntado si el señor OCTAVIO MUÑOZ PAJOY participó activamente de las agresiones presentadas contra él o contra el motociclista, contestó que siempre estuvo en el tumulto de personas, incitando a la protesta, gritándole cosas y grabando; que el señor OCTAVIO MUÑOZ nunca llamó al orden frente a los tratos que recibió el señor Gómez.

Por su parte el testigo JOSE JAVIER GOMEZ PEREA, expresó en su declaración: *que labora en la empresa UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA S.A. desde hace 8 años y actualmente desempeña el cargo de Analista de Inventario; que el día 16 de diciembre de 2011, se dirigía a la empresa en su jornada normal pero notó el tumulto de gente a las afueras de las instalaciones, cuando escuchó de lejos que le gritaban lacayo del patrón y de repente se le fueron acercando muchas personas y lo rodearon diciendole vulgaridades, golpeándolo, ultrajándolo y halándolo sin conocer las personas que hicieron esos actos; que empezó a dar reversa en su moto y una de las personas trató de quitarle las llaves y a golpearle su moto, momento en el que llevó un guarda de seguridad de apellido Salazar a defenderlo de los ultrajes, protegiéndolo y sacándolo de esa situación; que observó pancartas y banderas con el logo de SINALTRAINAL, sindicato al que pertenecía el señor OCTAVIO MUÑOZ, quien además estuvo al frente suyo cuando sucedieron los hechos, sin que pueda manifestar que estaba haciendo OCTAVIO en ese momento, ni a cuantos metros de distancia estaba él, pues sólo lo vio al frente; que frente a lo preguntado a cerca de que si luego de lo sucedido se dirigió a medicina legal, respondió que no, que solo que reunió con otro grupo de trabajadores al que tampoco pudo ingresar a laborar, hasta que luego de unas horas pudieron entrar a la empresa; que pidió ayuda al área de salud ocupacional para que le atendieran los golpes dados en uno de sus hombros, área que le suministró una pomada y unas aguas para que pudiera calmarse, dado el susto que recibió por los malos tratos; que los días siguientes a lo sucedido acudió a la Fiscalía a promover una denuncia por lo ocurrido, pero sin ir a Medicina Legal; que los golpes que recibió no fueron tan trascendentales, ya que el dolor lo sintió por ese día y en la noche desapareció; frente a lo preguntado de que si el señor OCTAVIO MUÑOZ trato de ayudarlo cuando fue agredido,*



respondió que la única persona que lo ayudó fue el guarda de seguridad, como tampoco vio al señor OCTAVIO agrediéndolo verbalmente, pues en ese momento no se percató de nada pues sólo escuchaba que le gritaban cosas de todo lado sin saber quien o quienes eran.

El testigo WILMAR LOURIDO CALAMBAS expresó: *que labora como Operario de maquina en UNILEVER, en donde conoció al señor OCTAVIO MUÑOZ al ser compañeros de trabajo; que pertenece al Sindicato SINALTRAINAL y que estuvo presente el día 16 de diciembre de 2021 cuando se llevó a cabo unas manifestaciones afuera de la planta como protesta de las actuaciones adelantadas por la empresa en contra de los trabajadores; que para ese día se llevó a cabo una asamblea nacional del sindicato SINALTRAINAL que se desarrollo en la ciudad de cali y también se contó con la asistencia de otros sindicatos; que ese día presencié la llegada de un motociclista a entrar afanosamente a la empresa, pasando por donde estaban muchos de los manifestantes allí aglomerados; que el motociclista pasa de manera irrespetuosa, luego observa una pequeña discusión pero sin conocer si hubo o no palabras groseras e irrespetuosas y luego lo obligan a retirarse de la zona pues estaba interfiriendo con la manifestación; que en ningún momento recibió alguna orden por parte de OCTAVIO para atacar o agredir al señor JOSE JAVIER quien era el motociclista, tanto que no evidencio ningun tipo de acto violento contra el señor JOSE JAVIER ese día.*

Se reitera por parte de la Sala, tal y como en líneas precedentes quedo indicado, que el tema central de la Litis redundo en determinar si con el actuar del señor OCTAVIO MUÑOZ PAJOY el día 16 de diciembre de 2021 a las afueras de las instalaciones de la Planta Foods de UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA LTDA, encuadran dentro de las justas causas señaladas en la misiva de terminación de su contrato de trabajo, para así levantar su fuero sindical y posterior permiso para despedirlo de su cargo, al supuestamente omitió prestar colaboración, ayuda y socorro por el riesgo que al parecer afectó o amenazó la seguridad de su compañero de trabajo JOSÉ JAVIER GÓMEZ, quien supuestamente fue agredido física y verbalmente por parte de afiliados de la Organización Sindical SINALTRAINAL SECCIONAL CALI, así como el aparente daño a la motocicleta de propiedad de dicho trabajador.

Por lo anterior, es de suma importancia que el análisis y recaudo de las pruebas tanto documentales como testimoniales e interrogatorios de parte que se reciban en el trámite de primera instancia, tengan un curso fijo para esclarecer la Litis propuesta por las partes, sin



que aquellas se desvíen del tema central, para lo cual el Juez como director del proceso tiene un papel importante en dicha circunstancia, pues así se lo permite nuestra normatividad adjetiva (CPT y SS) en su artículo 48, situación que poco se llevó a cabo por la A quo en el trámite probatorio del presente proceso, especialmente en la práctica de los testimonios e interrogatorios a las partes, pues como ya se estableció el Litis debe centrarse en lo ocurrido frente al señor JOSÉ JAVIER GÓMEZ el día 16 de diciembre de 2021, pues así lo señaló la misma empresa demandante en la comunicación que da por terminado el contrato de trabajo de su trabajador MUÑOZ PAJOY llamado a juicio, y no frente a lo sucedido con el señor ALEXANDER PALACIOS LASPRILLA, sin importar que aquel también hubiese estado presente en el momento de los hechos, pues a consideración de esta Sala, la indagación a los testigos e interrogatorios a las partes por parte de la misma Juez e incluso la reproducción de una prueba obtenida por un medio de grabación de video, redundó y se centró mucho más en lo sucedido a cerca de esta última circunstancia y poco frente a lo acontecido con el señor GOMEZ.

Así las cosas, el análisis probatorio que esta Corporación ha de efectuar en el presente asunto, debe centrarse y predominar únicamente sobre los hechos relatados en la misiva de terminación del contrato de trabajo del señor MUÑOZ PAJOY por parte de UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA LTDA, pues pacíficamente y de antaño se ha venido determinando por nuestro órgano de cierre, que en la carta de despido se deben señalar los motivos y razones concretos que dan lugar a la terminación del vínculo laboral, para lo cual debe aducir la existencia de una justa causa, pues no es admisible que el empleador alegue hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior. Esto tiene como finalidad garantizar al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen e impedir que con posterioridad se alegue un motivo distinto. (SL 3208 de 2022).

Esclarecido lo anterior, y a criterio de esta Sala de Decision, no se logró demostrar probatoriamente la supuesta agresión física o verbal que afirma la empresa demandante, sufrió el señor JOSE JAVIER GOMEZ el día 16 de diciembre de 2021 por parte de un grupo de indeterminadas e irreconocidas personas, cuando intentó ingresar con su motocicleta a las instalaciones de la Planta de producción de UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA LTDA, a pesar de que existe total certeza de que en ese día se llevó a cabo en dicho lugar, una asamblea nacional de trabajadores afiliados a la organización sindical SINALTRAINAL,



situación de la cual no fue objeto de discusión, como tampoco se demostró el supuesto daño material a la motocicleta en la que se transportaba el señor GOMEZ, tanto es así, que el mismo trabajador en su declaración rendida ante la A quo, inicialmente adujo que fue agredido verbalmente, golpeado, ultrajado y halado por personas que no conocía y posteriormente manifestó que tales golpes no fueron tan trascendentales, lo que deja ver la falta de coherencia, seguridad y poca claridad respecto de lo sucedido.

Ahora bien, el otro testigo traído por la parte demandante, señor ALEXANDER PALACIOS LASPRILLA no sirve de suficiente peso probatorio para cotejar lo relatado por el señor GOMEZ en su declaración, respecto de las supuestas agresiones que sufrió ese día, pues aquel testigo en ese momento se encontraba en una situación que afecta su credibilidad e imparcialidad de sus dichos, dado que fue quien permaneció encerrado en su vehículo por más de 1 hora, cuando un grupo de personas que estaban en la aludida asamblea nacional adelantada por SINALTRAINAL a las afueras de las instalaciones de la planta de producción de UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA LTDA, obstaculizaron su paso a la entrada de tal complejo e impidieron el tránsito de dicho vehículo, lo que dejó ver en el transcurso de su declaración e igualmente así lo manifestó, que para ese momento desarrolló sentimientos de enojo e incluso expresó en varias oportunidades que por ese motivo pudo haber cometido una tragedia.

Finalmente, frente al video que se reprodujo por parte de la empresa demandante en el transcurso de la audiencia llevada a cabo en primera instancia, debe esta Corporación señalar que la calidad de tal grabación no era buena, primero por no tener audio que soporte lo manifestado por UNILEVER en su demanda, respecto de que el señor JOSE JAVIER GOMEZ fue objeto de agresiones verbales y segundo porque justo en el momento en que se evidencia la llegada de aquel en su motocicleta al lugar de los hechos, existía un cartel de la organización sindical SINALTRAINAL que obstruía la visibilidad de lo ocurrido en ese momento, avisorandose en tal grabación únicamente por parte de la Sala, que a la llegada del señor GOMEZ en su moto entre varios manifestantes y sobre algunos de los avisos que tenían en el piso, relativos a la protesta sindical, se le impidió su ingreso a la planta por un grupo de manifestantes quienes lo rodearon, sin observar que lo hubiesen agredido físicamente en ese momento, ni verbalmente, puesto que como ya se indicó, dicho video no contaba con audio, como tampoco se visualizó el momento cuando el señor GOMEZ se



retiró del lugar, precisamente por la obstaculización visual del aludido cartel, por lo que, dicha prueba no resulta ser idónea, relevante y pertinente para que sirva de báculo, para verificar los hechos que a consideración de la empresa empleadora aquí demandante culminaron con la terminación del vínculo laboral del trabajador aforado.

Así las cosas, al no haber objeto de agresiones físicas o verbales el señor JOSE JAVIER GOMEZ, el día 16 de diciembre de 2021, cuando se llevaba a cabo, una asamblea nacional adelantada por SINALTRAINAL a las afueras de las instalaciones de la planta de producción de UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA LTDA, no tenía porque el señor OCTAVIO MUÑOZ PAJOY tomar una reacción inmediata de ayuda o socorro para con su compañero de trabajo, pues resulta evidente que el señor GOMEZ no sufrió riesgo alguno en su integridad física o sensorial o en su seguridad o haberse producido un daño material en la motocicleta en la que se movilizaba, como para darle un rango de gravedad o severidad tal que amerite el finiquito del vínculo laboral al trabajador demandado, como equivocadamente lo consideró la A quo en su decisión, por lo que, el actuar del trabajador MUÑOZ PAJOY, no encuadra dentro de las causales contenidas en el artículo 62, literal A, numeral 6 y artículo 58, numeral 6 del CST y el artículo 55, literales b y d, artículo 59, numerales 11, 16 y 32 y artículo 61 numeral 40 del Reglamento Interno de Trabajo, que pretenden sean aplicadas por parte de la aquí demandante, al no tener la trascendencia para terminarle el contrato de trabajo con justa causa al trabajador aforado, lo que fuerza a revocar la decisión tomada en primera instancia en su totalidad, para en su lugar absolver al demandado de las pretensiones relativas al levantamiento de fuero sindical y permiso para despedir, incoadas por la empresa UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA LTDA.

COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del C.G.P, dadas las resultas de la alzada, se condenará en costas en ambas instancias a la sociedad demandante UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA LTDA y a favor del demandado OCTAVIO MUÑOZ PAJOY. Fíjense en esta instancia como agencias en derecho el equivalente a 2 smlmv.

DECISIÓN



En concordancia con lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia número 094 del 16 de mayo de 2022, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de esta ciudad, objeto de apelación, para en su lugar **ABSOLVER** al señor OCTAVIO MUÑOZ PAJOY de todas las pretensiones incoadas en la demanda especial de Fuero Sindical – Permiso para despedir adelantada por UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA LTDA, por las razones expuestas en líneas precedentes.

SEGUNDO: COSTAS en ambas instancias a la sociedad demandante UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA LTDA y a favor del demandado OCTAVIO MUÑOZ PAJOY. Fijense en esta instancia como agencias en derecho el equivalente a 2 smlmv.

NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE

El fallo que antecede fue discutido y aprobado.

Se ordena notificar a las partes en la página web de la Rama Judicial (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-004-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/16>) y a los correos electrónicos de las partes.

DEMANDANTE: UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA LTDA

jose.d.diaz@unilever.com

APODERADO: CRISTIAN DAVID MORA MARTINEZ

crisanmora@allabogados.com

notificaciones@allabogados.com

DEMANDADO: OCTAVIO MUÑOZ PAJOY

octaviompajoy@hotmail.com

APODERADA: ANA MILENA SALAZAR VILLA

anamilenasalazarvilla@gmail.com

SINALTRAINAL

cali@sinaltrainal.org



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR
UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA LTDA
VS. OCTAVIO MUÑOZ PAJOY
RAD. 76-001-31-05-003-2022-00096-01

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

Los Magistrados


ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada


JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA
Magistrado


CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada
Rad.F 003-2022-00096-01

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE CALI

SALA LABORAL

SECRETARIA

EDICTO

El secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali:

HACE SABER:

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

RADICACIÓN: : 76001-31-05-003-2022-00096-01

NATURALEZA: FUERO SINDICAL

DEMANDANTE: UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA

DEMANDADO: OCTAVIO MUÑOZ PAJOYFECHA

SENTENCIA: 24 DE NOVIEMBRE DE 2022

DECISIÓN: REVOCA – CON COSTAS

MAGISTRADA PONENTE: Dra. ELCY ALCIRA SEGURA DIAZ

El presente edicto se fija en un lugar visible de la Secretaría por tres (03) días hábiles, conforme al artículo 41 del Código de Procedimiento Laboral y concordante con el artículo 323 del Código de Procedimiento Civil, hoy **VEINTICINCO (25) DE NOVIEMBRE DE DOS MIL VEINTIDOS (2022)**


JESÚS ANTONIO BALANTA GIL
Secretario

El presente edicto se desfija el día veintinueve (29) de noviembre de dos mil veintidós (2022) a las 5:00 p.m