

**TRIBUNAL SUPERIOR  
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS  
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Proceso: Ordinario  
Radicación No. 25899-31-05-001-2021-00237-01-02  
Demandante: **REYES ANDRÉS MELO PINZÓN**  
Demandado: **PRODUCTOS FAMILIA S.A.**

En Bogotá D.C. a los **21 DIAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DE 2023**, la Sala de Decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido por la Ley 2213 de 2022. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a resolver inicialmente el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra el auto emitida el 10 de agosto de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá Cundinamarca que resolvió prescindir de la restante prueba testimonial, con base en el artículo 53 del CPTSS, y a continuación, el recurso de apelación interpuesto por el demandante, contra la sentencia proferida dentro del proceso de la referencia.

**PROVIDENCIA**

Luego de practicada la prueba testimonial (3 testigos) y de interrogatorios de parte (2) dentro del presente asunto, la juzgadora de instancia, decidió: *“...En este estado de la diligencia, este Despacho haciendo uso del artículo 53 prescinde de la restante prueba testimonial...”*

Decisión frente a la cual, en uso de la palabra, la vocera judicial de la pasiva, señaló:

*“...Gracias su señoría, frente al auto que acaba de proferir, frente al mismo presentó recurso de reposición y en subsidio apelación de conformidad*

*con lo establecido en el numeral 4 del artículo 65 del CPTSS, en el entendido que en audiencia anterior del artículo 77, usted debidamente decretó toda la prueba testimonial que solicitó la parte actora como solicitamos la parte demandada y si en su momento fue decretada fue porque la misma, o ud. o su despacho hizo un estudio, la cual encontraron que era conducente, pertinente y útil, lo que no es dable ahora señalar, o no es de recibo que se cierra el debate probatorio prescindiendo de la prueba testimonial del señor DIEGO FERNANDO HERNANDEZ, teniendo en cuenta que es un testigo el cual es super importante para los hechos que se están esclareciendo dentro del presente proceso, el cual se encuentra en sala, no hay ninguna restricción por la cual no pueda asistir, está en sala esperando ser admitido, y también en el entendido que en su calidad de jefe para el año 2018, para el momento en que el demandante ostentaba el cargo de operario de rewinder 6 era su jefe directo, el cual también en otro proceso manifestó tener conocimiento directo de las decisiones tomadas al momento de parar la operación de la máquina aquí discutida. Así la cosas, también solicito muy respetuosamente se acceda a reponer el auto atacado y así mismo solicitar que se pueda recepcionar la prueba testimonial de esta persona, en el entendido sobre todo, que, pues ya se recepcionó por parte de la parte actora, valga la redundancia, dos pruebas testimoniales y mis pruebas también son dos testigos, no son más de dos testigos, yo creo que no toma mucho tiempo recepcionar la prueba, la cual fue decretada por usted debidamente en audiencia anterior, la cual cumple con los requisitos de ser una prueba conducente, pertinente y útil, y sería una transgresión de una u otra forma al derecho de defensa y debido proceso contra mi representada; en el entendido que la parte actora tuvo la posibilidad de recepcionarse los dos testimonios, de ser escuchados, de ejercer su derecho a la defensa como lo solicitó en el escrito de la demanda y usted lo decretó al igual que me corresponde o que le corresponde a mi representada ejercer ese debido proceso y ese derecho de defensa, conforme a la prueba testimonial restante que es solamente una persona y que a la parte actora también se le recepcionaron dos, pues considero muy respetuosamente que también debía recepcionarse la última persona que no creo que tardara, o sea que tarde mucho en recepcionar su testimonio. En estos términos señora juez, muy respetuosamente solicito considere la decisión adoptada y en caso de que no sea enviado al superior para resolver el recurso de alzada presentado. Muchas gracias...”*

Corrido el traslado respectivo, se procedió a resolver el recurso de reposición, respecto del cual sostuvo la operadora judicial: “...En este estado de la diligencia, este Despacho no repone la decisión con fundamento en el artículo 53 del CPL, que indica en cuanto a la prueba de testigo, el juez limitara el número de ellos cuando considere que son suficientes los testimonios recibidos y otros medios de convicción que obren dentro del mencionado proceso. Ya dentro del presente proceso se cuenta con prueba suficiente que permite esclarecer los hechos; razón por la cual este despacho mantiene su decisión de no reponer y no recepcionar

*el restante testimonio que falta ...". En consecuencia, concedió en el efecto devolutivo, el recurso de apelación interpuesto de manera subsidiaria por la citada apoderada de la parte demandada, "...en los términos del artículo 65 del numeral 4° que indica que el que niegue el decreto o práctica de una prueba...".*

Para resolver se considera:

El auto recurrido es susceptible de ser apelado conforme lo dispone el numeral 4º del artículo 65 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, reformado por el artículo 29 de la Ley 712 de 2001, por corresponder al que negó la práctica de una prueba.

Razonó la operadora judicial, con base en la facultad contenida en el artículo 53 del CPTSS, que prescindía de la restante prueba testimonial, entre ella, la declaración del testimonio pendiente por recepcionar solicitado por la parte accionada.

Señala dicha norma -Art. 53CPTSS- *"...En cuando a la prueba de testigos, el juez limitará el número de ellos cuando considere que son suficientes los testimonios recibidos o los otros medios de convicción que obren en el proceso"*.

Bajo ese contexto, ningún reparo surge frente a la decisión atacada, como quiera que la juzgadora de primer grado, facultada por la norma legal, y directora del proceso consideró que los medios de convicción obrantes en el expediente, vale decir la prueba documental allegada por las partes, así como los testimonios y los interrogatorios practicados, le permitían tener por esclarecidos los hechos y formar su convencimiento sobre el asunto puesto en su conocimiento por lo que era factible prescindir de los testimonios pendientes, entre ellos el indicado por la parte recurrente - *DIEGO FERNANDO HERNANDEZ*.

Ahora, tal decisión no puede ser considerada como “...una transgresión de una u otra forma al derecho de defensa y debido proceso contra mi representada...”, porque se practicaron dos testimonios solicitados por la parte actora y solo uno de la parte recurrente; como quiera que una vez decretados los medios de convicción dejan de ser de cada parte y pasan a formar la unidad procesal; además, se reitera, es una facultad que otorga la ley al operador judicial, quien determina la necesidad del medio probatorio, al considerar suficientemente esclarecidos con los medios de prueba arrimados, los hechos materia del proceso; como lo argumentó la juzgadora para no acceder al pedimento de la recurrente en cuanto a escuchar al citado testigo.

En ese orden de cosas, al encontrarse ajustado a derecho, se **CONFIRMARÁ** el auto apelado, y así se señalará en la parte resolutive.

A continuación, frente al recurso de apelación contra la providencia que puso fin a la primera instancia, previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

## **SENTENCIA**

### **I. ANTECEDENTES.**

**REYES ANDRÉS MELO PINZÓN** demandó a la sociedad **PRODUCTOS FAMILIA S.A.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral, se declare la existencia del contrato de trabajo entre el 3 de diciembre de 2012 y el 19 de julio de 2018, que desde el 27 de febrero de 2014 se afilió al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS CONCESIONES MADERERAS PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA PULPA PARA LA FABRICACIÓN DE PAPEL, CARTÓN Y DERIVADOS DE ESTOS PROCESOS Y LAS ARTES GRÁFICAS DE COLOMBIA “*SINTRAPULCAR SECCIONAL CAJICA*”; que la terminación del vínculo es ineficaz ya que el único móvil lo fue “...la

*evidente persecución sindical y el trato discriminatorio de la cual fue víctima el aquí demandante...*”, por lo que la condición expresada en el acta de terminación es inexistente; en consecuencia, se condene a reintegrarlo sin solución de continuidad al cargo que venía desempeñando como *Operario RW6* o a uno de igual o superior categoría, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales -cesantías, intereses, primas-, vacaciones, cotizaciones a seguridad social en pensiones con los intereses de mora del artículo 23 de la Ley 100 de 1993, indexación, lo ultra y extra petita y, las costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda, que entre las partes se celebró contrato de trabajo a término indefinido, que estuvo vigente en las fechas señaladas, desempeñando el actor el cargo inicial de *Valvulero (T)*, y a partir del año 2015 previo concurso realizado ascendió a *Operario RW6*, que ejecutó aproximadamente por 4 años; que el 19 de julio de 2018 recibe de la demandada carta con referencia *“...Terminación de contrato de trabajo como consecuencia de restructuración operacional...”*, indicándosele que se le terminaba el contrato como consecuencia de la salida de operación de la máquina REWINDER 6 en la que éste estaba asignado para la realización de sus actividades laborales; que la compañía justifica su decisión en las previsiones del artículo 64 del CST.

Sostiene que, para el mes de julio de 2018, en el área de la máquina Rewinder contaba con 4 operarios, incluido el actor; el señor Jhon Pachón *“...a quien, a pesar de la supuesta salida de funcionamiento, esta le asignó o reubicó en el cargo de operario de la maquina MP6 de propiedad de la demandada...”*, que dicho señor nunca había pertenecido a organización sindical alguna al interior de la demandada, como tampoco ostentaba tal calidad para el 18 de julio de 2018; así como Fabio Pachón, trabajador directivo de la seccional SINTRAPULCAR CAJICA, a quien la demandada le

concedió el beneficio contemplado en el artículo 140 del C.S.T., quien fue reintegrado a ejecutar labores por la demandada en el mes de febrero de 2019; la empresa tomó la decisión de despedir al accionante y al señor Jhon Steven Rueda Saldaña, también sindicalizado y perteneciente a la Seccional SINTRAPULCAR CAJICA, aduciendo como causal de terminación del contrato la salida de operación de la máquina Rewinder 6.

Precisa que, a la reactivación de labores del señor Fabio Pachón, lo reubica en el cargo de operario de la máquina Rewinder 6, en donde ha estado cumpliendo su jornada laboral en los turnos rotativos asignados por la compañía; dicha circunstancia es demostrativa que la causal de salida de operación de la citada máquina no existió *“...pues basta ver los tickets anexos, para evidenciar que contrario sensu, ello solo fue temporal, en tanto se encontraba una justificación para la salida intempestiva del señor MELO PINZON, que no dejara al descubierto el grado de persecución sindical...”* y *“...encubrir el grado de discriminación sindical dado a mi mandante...”*.

Menciona que, la Seccional Cajicá de SINTRAPULCAR ha venido ejecutado desde el año 2018 serias y graves denuncias en contra de la demandada, por hechos inherentes a persecución sindical y laboral en contra de su población adherente, lo que también ha estado acompañado de acciones judiciales; por lo que la accionada ha buscado la forma de disminuir el número de afiliados y adherentes de la seccional SINTRAPULCAR; considera que el despido del actor es demostrativo del grado de persecución sindical de la demandada para impedir el crecimiento sindical, así como del grado de desigualdad practicado respecto del trabajador Jhon Pachón quien no era adherente sindical y a quien si determinó reubicar (fls. 1 a 11 PDF 01 y PDF 05).

La demanda fue repartida el 11 de mayo de 2021 al **Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca** (PDF 02), autoridad judicial que, inicialmente la inadmitió para que se subsanaran

las deficiencias indicadas en auto de 17 de junio de 2021 (PDF 04) y, con proveído de 22 de julio de la misma anualidad, la admitió disponiendo la notificación a la parte demandada, en los términos allí indicados (PDF 07).

La accionada **PRODUCTOS FAMILIA S.A.**, dentro del término legal y por conducto de apoderado, dio contestación a la demanda con oposición a todas y cada una de las pretensiones, precisando que el actor fue su trabajador *“...desde el día 01 de octubre de 2015, en virtud de la sustitución patronal surtida entre PRODUCTOS FAMILIA CAJICÁ S.A.S. y PRODUCTOS FAMILIA S.A., acto en el que se precisó que el actor ocuparía el cargo de operario Rewinder y cuya relación laboral finalizó el día 19 de julio de 2018 en atención a la facultad legal consagrada en el artículo 64 del CST, mediando la correspondiente indemnización legal por el despido...”*; que la terminación del contrato de trabajo se dio al amparo de la facultad legal que trata el artículo 64 del CST, mediando para el efecto el pago de la correspondiente indemnización por despido; ya que el mismo se dio como consecuencia de la reestructuración operacional.

Menciona que, *“...durante el espacio temporal en que fue terminado el contrato de trabajo del señor REYES ANDRÉS MELO PINZÓN, la operación de la máquina denominada “Rewinder 6” era nula, tal como se pasa a explicar. La función principal de la máquina “rewinder 6” a la cual estaba asignado el demandante era básicamente doblar un rollo de papel hoja sencilla para posteriormente, con apoyo de otra máquina denominada perini 11, convertirlo en papel triple hoja. Es importante señalar que, la máquina perini 11 que convertía con posterioridad el papel doble hoja en triple hoja, tenía dos líneas convertidoras, es decir, dos posiciones, en las cuales se podía ubicar únicamente dos rollos (el doblado por la máquina rewinder y el rollo de hoja sencilla), no obstante, posteriormente en la operación se contempló la necesidad de instalar tres soportes en dicha máquina, circunstancia que implicaría ubicar un rollo de papel hoja sencilla en cada soporte para que de inmediato se elaborara el papel triple hoja, con lo que se extinguió la necesidad*

*de doblar el papel y, en esa medida es que se afirma que, conforme a la necesidad operacional la máquina “rewinder 6” que doblaba el papel ya no era necesaria. De conformidad con lo anterior, atendiendo a la necesidad de la operación, mi representada procedió a terminar el contrato de trabajo de los operadores que ponían en marcha la máquina “rewinder 6” para doblar el papel sencillo, pagando en todo caso la indemnización legal contemplada en la norma por dichos despidos...”.*

*Sostiene al dar contestación a los hechos que “...mi representada es estricta cumplidora de sus obligaciones en calidad de empleadora y, en manera alguna puede siquiera sugerirse que ha incurrido en conductas de persecución sindical, pues no existe si quiera una resolución, comunicación, misiva en donde se condene o en gracia de discusión se exhorte a mi representada por parte de los organismos competentes a que “cese dichas conductas”, lo anterior en vista de que PRODUCTOS FAMILIA S.A., es una sociedad respetuosa y garante del derecho de asociación sindical, pues JAMÁS ha intervenido en afiliaciones, desafiliaciones, decisiones, conductas, entre otros, que sean de estricto conocimiento y que únicamente le incumban a la Organización Sindical “SINTRAPULCAR”...”; y que “...en manera alguna mi representada terminó el contrato de trabajo del actor, motivada en la supuesta persecución sindical y el trato discriminatorio, ni mucho menos que mi representada atentara en contra del derecho de igualdad entre el señor JHON PACHÓN y el actor, pues debe insistirse en que, el primero nunca ha sido trabajador vinculado a la sociedad demandada, tal y como se quiere inducir en error al despacho, lo cierto es que, la terminación de contrato del actor, se insiste, encuentra asidero en una necesidad que exigía la operación, tal y como se explicó...”.*

*Manifiesta en el acápite de HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO DE LA DEFENSA, que el accionante es trabajador de la demandada desde el 1° de octubre de 2015, en virtud de la sustitución patronal surtida con la sociedad PRODUCTOS FAMILIA CAJICA SAS, en la que se indicó que ocuparía el cargo de Operario Rewinder 6; que durante el período comprendido entre el segundo semestre de 2017 y el primero del año 2018 se incrementó la demanda de papel doble hoja o “doblado”, por lo*

que atendiendo a la necesidad de la operación asignó a dicha maquina a los señores *Jhon Alexander Pachón Guerra, José Leonardo Carrillo Pulido, Eduard Alejandro Castro Montaña, Fabián Andrés Santana Ahumada* quienes no son trabajadores de la accionada, sino de PRODUCTOS FAMILIA CAJICA SAS, no obstante, al ser ésta una sociedad del grupo familia, dichos trabajadores apoyaron la operación de la maquina “rewinder 6”, atendiendo lo previsto en los otrosíes suscritos por dichos trabajadores y esa compañía; que la demandada contaba con tres operarios directos asignados a la operación de la mencionada máquina, los señores *Fabio Alexander Pachón García, Jhon Steven Rueda Saldaña y Reyes Andrés Melo Pinzón*, quienes recibieron apoyo de los trabajadores de la sociedad PRODUCTOS FAMILIA CAJICA SAS, durante la alta demanda en la elaboración del papel doble hoja que era doblado por la máquina “rewinder 6”.

Señala que la función principal de dicha máquina, “...a la cual estaba asignado el demandante era básicamente doblar un rollo de papel hoja sencilla para posteriormente, con apoyo de otra máquina denominada perini 11, convertirlo en papel triple hoja...”, que ésta máquina –perini 11- tiene dos líneas convertidoras, es decir, dos posiciones, en las cuales se podía ubicar únicamente dos rollos (el doblado por la máquina rewinder y el rollo de hoja sencilla); que “...En un proceso de reestructuración y pensando en la maximización de la operación, se contempló la necesidad de instalar tres soportes en dicha máquina, circunstancia que implicaría ubicar un rollo de papel hoja sencilla en cada soporte para que de inmediato se elaborara el papel triple hoja. Al adecuar la perini 11 con los tres soportes mencionados, se extinguió la necesidad de doblar el papel en la máquina “rewinder 6”...”; por tanto, los operarios de PRODUCTOS FAMILIA CAJICA SAS, regresaron nuevamente a la planta donde siempre habían prestado sus servicios; la terminación del contrato del demandante ocurrió como consecuencia de la facultad legal prevista en el artículo 64 del CST, con el pago de la

respectiva indemnización legal, siendo por tanto “...respetuosa de los derechos de asociación sindical de sus trabajadores...”.

En su defensa formuló como excepciones de mérito o fondo las que denominó: Improcedencia del reintegro solicitado, inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa del demandante, pago, compensación, prescripción, buena fe y la “Genérica” (fls. 2 a 35 PDF 09).

## II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca, mediante sentencia de 10 de agosto de 2022, resolvió:

*“(...) ABSOLVER a PRODUCTOS FAMILIA S.A. de todas y cada una de las suplicas de esta demanda.*

*CONDENAR en costas y agencias en derecho al señor REYES ANDRÉS MELO PINZÓN, en favor de la aquí demandante (sic). Agencias que se fijan en \$300.000 en favor de PRODUCTOS FAMILIA S.A., más las costas que deberán liquidarse por secretaría.*

*Por ser totalmente adversa al aquí demandante, en caso de no ser apelada; e ordena remitir en CONSULTA al Honorable Tribunal...”*  
(Audio y acta de audiencia, PDFs 24 y 25 Cdno. 1ª. Instancia).

## III. RECURSO DE APELACION PARTE DEMANDANTE:

Inconforme con la decisión, el vocero judicial de la parte demandante, interpuso y sustentó el recurso de apelación, en los siguientes términos:

*“(...) Muchas gracias señora Juez, encontrándome dentro del término legal en este estado de la diligencia esta apoderada se permite impetrar ante su despacho recurso de apelación, para que se conceda con efecto suspensivo ante el Superior jerárquico o funcional –Tribunal Superior del Distrito de Cundinamarca –Sala de Decisión laboral-; en consecuencia, ruego a los Honorables magistrados, previa admisión del recurso y traslado que se haga del mismo a las partes, revocar la sentencia proferida por la Juez a quo en el asunto que nos ocupa bajo los siguientes*

*argumentos, los cuales no en vano, pues obviamente se ahondarán en los respectivos alegatos.*

*Señala el Despacho de instancia Honorables Magistrados, pues que quedó probado que principalmente lo que hubo por parte de la COMPAÑÍA FAMILIA fue el ejercicio de una facultad legal consagrado en el artículo 64 al indemnizar el lucro cesante y el daño emergente, así mismo señala la Juez a quo, que igual el ejercicio de la terminación del contrato de trabajo obedeció a esas facultades operacionales o empresariales de la Compañía, en las cuales se incluye la facultad de poder reestructurar su operación; no obstante, Honorables Magistrados, desatiende a juicio de esta apoderada la señora Juez de instancia, la situación particular, la situación fáctica y en especial las documentales que obran dentro del expediente.*

*Nótese Honorables Magistrados que nada se indica respecto de los tiquets que fueron allegados con la demanda, que reitero tal como lo hice en la primera instancia, no fueron tachados por la demandada y que si contrario sensu dan cuenta que no existió la supuesta reestructuración que da por probada la señora Juez Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá: se determina que quedó demostrada esa reestructuración pero bajo que quedó demostrado, bajo unos simples testimonios que incluso se tacharon uno de parcialidad que ni siquiera fue decidida la tacha, y no obstante se da credibilidad a una persona que ejerce un grado de subordinación en FAMILIA y que tiene subordinación respecto de esta compañía demandada; se da credibilidad a dicho testimonio respecto de unas documentales que contrario sensu si dan cuenta que la máquina rewinder 6 6 si seguía vigente en la operación, si seguía produciendo incluso días después, los tiquetes que se allegaron Honorables Magistrados y que fueron invalorable dan cuenta incluso que el 9 de agosto no más, hubo salida de producto de la máquina rewinder 6; se da cuenta Honorables Magistrados que el código de barras está indicando en las dos líneas en negrilla que provienen de la máquina rewinder 6 6, situación que no fue desvirtuada por el extremo pasivo.*

*Se señala que no se logra probar la persecución, pero no obstante, considera esta apoderada que con las documentales que se allegaron si se prueba, y claro se dice que la colaboración y se señala por parte del Despacho que la colaboración entre las compañías puede estar demostrada a cabalidad; no obstante, yo digo entonces Honorables Magistrados, el Despacho de instancia está legalizando por decir así una tercerización ilegítima que existe entre las compañías?.*

*Pasa por alto, señores Magistrados la señora Juez, el hecho que quedó demostrado, que se contrata personal de la COMPAÑÍA FAMILIA CAJICA SAS para que cumpla funciones en la SA y eso es facultad de colaboración Honorables Magistrados?, en ningún momento, eso no está legalizado en el marco del ordenamiento jurídico de permitir que por colaboración; porque entonces valdría la pena preguntarse, que pasa si hay un accidente de trabajo de un trabajador que labora en una empresa totalmente diferente a donde está prestando la labor; que sucede en esas situaciones; situación que valida y convalida la Juez a quo en el fallo*

*que acaba de proferir al decir que quedó probada la colaboración entre las dos compañías y que quedó probado que no se ha contratado nuevo personal; pero si quedó probado también Honorables Magistrados, que se utiliza personal de la COMPAÑÍA FAMILIA CAJICA SAS, en una operación de la COMPAÑÍA SA, y eso no puede tenerse como colaboración; eso se tiene simplemente como existencia propia del contrato de trabajo que da cuenta que si hay una contratación, así sea tácita, de personal diferente al de la operación normal de la COMPAÑÍA S.A.*

*Así mismo, se señala Honorables Magistrados, por parte de la Juez a quo, pues que obviamente no quedaron demostrados los supuestos que permitan demostrar la persecución sindical; pero yo acá reseño Honorables Magistrados la providencia establecida por la Corte Suprema -Sentencia SL3424 -2018-, proferida por la Corte Suprema de Justicia, en donde se deja sentado que la facultad contenida en el artículo 64 del CST no es absoluta, y encuentra un poder limitado en los derechos constitucionales, las condiciones dignas y justas que debe orientar toda relación laboral, y por los principios de buena fe, solidaridad, dignidad, igualdad y función social de la empresa; dice la Corte en esa sentencia:*

*“...En dicha perspectiva la Corporación reitera que todo empleador tiene la facultad de dar por terminado un contrato sin justa causa dentro de los límites que ese actuar discrecional encuentra en el ordenamiento jurídico, y reseña la Sentencia SL 4 de agosto de 1992 con radicado 5127, la cual extracta “La estabilidad en el empleo no implica un criterio de indisolubilidad del vínculo laboral sino de continuidad del mismo si se cumplen la condiciones para ello, dicho de otro modo, dicha figura jurídica tiene que ver con la expectativa cierta que tiene el empleado de conservar su puesto de trabajo mientras subsistan las circunstancias que le dieron origen y cumpla con sus obligaciones; empero, tal garantía tampoco es absoluta ni implica la prerrogativa indefinida de permanecer en un empleo en la medida que ello atentaría contra el principio de la autonomía de la voluntad de una de las partes o de ambas para poner fin al vínculo contractual” ...”.*

*Si miramos ese marco jurisprudencial Honorables Magistrados, acompasados por las razones para decidir por la Corte Constitucional en la Sentencia T-657 de 2009, se señala lo siguiente: “...a dicho la Corte que las dimensiones del derecho de asociación sindical comportan una protección especial al derecho de los trabajadores para actuar colectiva y organizadamente en defensa de sus intereses frente al empleador, así como una protección a las organizaciones sindicales a fin de permitirles cumplir de manera efectiva sus cometidos de representación y promoción de los intereses. Para la Corte no impone por un lado la conducta positiva conforme a la cual el empleador y el sindicato deben desarrollar una relación de interlocución y por la otra la ausencia del empleador de acciones y omisiones que puedan tenerse como persecución sindical, bien sea porque afectan o limitan a los trabajadores individualmente considerados de asociarse, permanecer o retirarse de un sindicato o a la organización sindical en su conjunto minando su capacidad de representación y acción o debilitando su estructura...”; acá se señala que el sindicato no desapareció por parte de*

*la señora Juez a quo, que no se disminuyó en un número tal que fuera a desaparecer, pero quedo probado tanto por el presidente CAMILO, como por los testigos de la parte demandante que a partir de ahí, las personas que han sido asignadas no han querido afiliarse a la organización sindical, porque, porque temen Honorables Magistrados afiliarse a la organización porque van a ver entorpecido su vínculo contractual, y al respecto la corte ha señalada, la misma Corte en la Sentencia T-657 que para la evaluación constitucional de las conductas de los empleadores que sean violatorias del derecho de asociación sindical, cabe remitirse a los criterios que sobre el particular se han fijado en la ley y en los tratados internacionales; ha dicho la Corte que en ese contexto resultan contrarias al derecho de asociación sindical las conductas del empleador que desconozcan el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos o afiliarse a éstos, o que promuevan su desafiliación o entorpezcan e impidan el cumplimiento de las gestiones propias de los representantes sindicales o de las actividades que competen al sindicato o que adopten medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato en razón de dicha condición; también se afecta este derecho cuando se desconoce u obstaculiza por el empleador el ejercicio del derecho a la negociación colectiva; entonces acá no basta con decir que es que el sindicato no disminuyó o no desapareció como erradamente lo considera y lo valora la Juez a quo, sino lo que hay que valorar Honorables Magistrados es que con esa represiva de terminación del vínculo contractual, pues obviamente se está impidiendo que hayan nuevos adherentes sindicales por la presión que ello ejerce de decir si me afilió me terminan el vínculo contractual, y la Corte incluso, Honorables Magistrados, en esa sentencia que es muy importante que sea validada por la segunda instancia ya que en la primera no lo fue, señala en la misma forma: "...resulta particularmente relevante para el caso, el hecho de que la jurisprudencia puntualizado que las facultades que de conformidad con la ley tiene el empleador en relación con sus trabajadores, no pueden ser utilizadas como instrumento de persecución sindical, que para que eso ocurra basta con que esas conductas del empleador en principio lícitas, como dar por terminado de manera unilateral los contratos de trabajo de algunos empleados o aplicar correctivos disciplinarios que sean del caso, se conviertan en instrumentos de presión sobre la organización sindical, que incidan por ejemplo en la reducción de sus afiliación, en un clima de aprehensión para potenciales integrantes ..."; acá pasó y esto no se valoró por la Juez de instancia, que obviamente esas dos terminaciones generaron que no haya más afiliaciones en el área de la máquina rewinder 6 6. Adicionalmente dice la sentencia: "...en la inhibición de actividades propias de la organización de los trabajadores, la Corte ha dicho, continua el fallo, que incluso la media que afecte a un solo trabajador, a uno solo, puede resultar relevante desde la perspectiva de la afectación del derecho de asociación sindical, para lo cual habrá de tenerse en cuenta el papel que esa persona cumple en la organización o en la actividades de la misma o el momento en que se adopta la medida que puede dar lugar a que se reciba como una retaliación.*

*Entonces, no es solamente si el trabajador tenía un fuero o no tenía un fuero, si era directivo o no directivo, simplemente se dice el papel del*

*trabajador, y acá quedó demostrado Honorables Magistrados, e invalorado por la Juez a quo, que el trabajador si era un líder del área porque era de los pocos afiliados con los que se contaba y que se estaba exteriorizando el ejercicio del derecho de asociación. Señala la sentencia: "...si por ejemplo en Auto 044 de 2002, la Corte señaló que "se descarta la posibilidad de concluir que existe persecución sindical y violación del derecho correspondiente cuando solo se despide a un trabajador sindicalizado en una única oportunidad, pero se demuestra que dicho trabajador era de gran importancia para la organización por ser un dirigente o sin serlo formalmente ejerce funciones de liderazgo" ..." y acá el trabajador ejercía funciones de liderazgo también en el marco del ejercicio del derecho de asociación; situaciones que obviamente fueron invaloradas por la Juez a quo, acompasada principalmente como se dice Honorables Magistrados en líneas anteriores, de los tiquetes que fueron allegados y que dan cuenta que nunca existió la supuesta restructuración de la compañía en el marco de la maquina rewinder 6 y que adicionalmente para el ejercicio, el reemplazo y la operación de esta máquina se ha utilizado incluso a personal de la COMPAÑÍA CAJICA SAS, que es un personal totalmente diferente y que aunque no lo quiera mostrar y no lo haya querido ver la autoridad judicial a quo, si da cuenta que al ser personal diferente pues es un trabajador nuevo al interior de la compañía S.A., no bajo un principio de colaboración porque reitero entonces como se decidiría un eventual accidente de un trabajador de la COMPAÑÍA SAS en esas condiciones.*

*Así las cosas, Honorables Magistrados, loable y procedente, y adicionalmente constitucional resulta que el Honorable Tribunal valore a cabalidad todas y cada una de las piezas procesales que fueron allegadas con la demanda principal y así mismo con los mismos (sic) testimonios, el interrogatorio evasivo de la compañía demandada, para advertir que contrario a la supuesta facultad legal que hizo uso la compañía demandada según su dicho, no hubo tal hecho y no hubo tal ejercicio sino que lo que se pretendió entamar fue la persecución sindical en contra del líder REYES ANDRÉS MELO. Así las cosas, ruego Honorables Magistrados, a ustedes, revoquen en su integridad el fallo recurrido y en consecuencia, procedan a acceder a todas y cada una de las pretensiones esbozadas en el libelo de la demanda.*

*Sin otro particular, agradeciéndole a la señora Juez, se conceda el respectivo recurso, me suscribo. Luz Esperanza Díaz en calidad de apoderada del extremo activo. Muchas gracias señora Juez..."*

#### **IV ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Dentro del término de traslado para alegar en segunda instancia, solo el apoderado de la parte demandada presentó sus alegaciones, como da cuenta el informe de 8 de septiembre de 2022 (PDF 06 Cdno. 02 SegundaInstancia).

Solicita dicha parte, se confirme en su integridad la sentencia proferida, y se absuelva a la compañía de las pretensiones incoadas en su contra; para lo cual, luego de referir las pretensiones de la demanda y la decisión de instancia, señala:

**“(…) 2. ARGUMENTACIÓN DE LOS ALEGATOS.**

*Inicialmente en desarrollo del principio de consonancia, se debe recordar a la parte demandante que, en la sentencia objeto de apelación el Juzgado Primero (01) Laboral del Circuito de Zipaquirá absolvió de todas y cada una de las pretensiones a **PRODUCTOS FAMILIA S.A.**, destacando que, conforme lo establece la normativa laboral vigente, cuando el despido no se ajusta a lo contemplado en la norma, debe darse aplicación a lo dispuesto en el artículo 64 del C.S del T, esto es, reconocer y pagar al trabajador la indemnización por despido injusto y solo en casos particulares, expresamente establecidos en la norma es procedente el reintegro del trabajador.*

*De esta manera, acertadamente la Juez de primera instancia absolvió a mi representada de todas y cada una de las pretensiones incoadas por la parte actora, tras señalar que, se encontraba probado que:*

*La terminación de contrato del actor finalizó 19 de julio de 2018 como consecuencia de la facultad legal de que trata el artículo 64 del CST, pagando la correspondiente indemnización legal, situación que resulta legal y amparada por la norma, pues, no existe una estabilidad laboral absoluta en nuestro ordenamiento, por lo tanto, salvo que este **EXPRESAMENTE** prohibido, es válido y legal dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, claro está, con el correspondiente pago de la indemnización legal.*

*En este punto es necesario resaltar que el señor **REYES ANDRES MELO PINZÓN** para el momento de la terminación del contrato no se encontraba inmerso en un fuero especial, no presentaba ningún tipo de debilidad manifiesta, no ostentaba fuero sindical o circunstancial y, en general no tenía ninguna condición especial para que como consecuencia del despido fuera procedente su reintegro, como acertadamente lo indicó la falladora de instancia en la parte motiva del fallo.*

*Conforme a lo anterior, se hace necesario resaltar que, en el interrogatorio de parte absuelto por **REYES ANDRES MELO PINZÓN** éste confesó que había recibido una indemnización por despido sin justa, y la liquidación de prestaciones sociales por parte de mi representada, que no tenía ningún fuero especial al momento de la terminación del contrato, también confesó que la maquina con la que trabajaba “rewinder 6” dejó de operar el 06 de julio del 2018.*

*Respecto a los argumentos de la apoderada de la parte actora en su recurso de apelación, se debe puntualizar que, mi representada*

**PRODUCTOS FAMILIA S.A.**, de manera alguna terminó el contrato de trabajo del actor motivada en una supuesta persecución sindical o trato discriminatorio, la razón obedeció a las necesidades operativas del compañía en relación a que la maquina a “rewinder 6” que operaba el señor **REYES ANDRES MELO PINZÓN** fue remplazada en atención a que su función principal era básicamente doblar un rollo de papel hoja sencilla, pero posteriormente con otra máquina denominada “perini 11” se extinguió la necesidad de doblar el papel, situación que generó que no se necesitara la prestación de los servicios del actor.

Es así que, incluso, los testimonios practicados en audiencia realizada el 10 de agosto de 2022, advierten que no existió persecución sindical o discriminación; el primer testigo señaló que la maquina “rewinder 6” paraba su operación, y esa fue la razón de la terminación del contrato del demandante y de otros trabajadores, el segundo testigo resaltó que dichos cargos no fueron suplidos, por lo anterior, no existió NINGÚN trato diferenciado que pudiera si quiera dar luces de una discriminación.

Por lo anterior no le asiste razón, a la apelante ya que la falladora de instancia si valoró en debida forma el material probatorio en el proceso, donde se demostró que el despido del demandante no fue un acto discriminatorio en la medida en que el contrato de trabajo, finalizó el 19 de julio de 2018 por la facultad legal de que trata el artículo 64 del CST pagándose al actor la respectiva indemnización legal por despido, actuación que en ningún momento se desapega de lo que la ley dispone.

El empleador tiene la facultad para despedir al trabajador en cualquier momento, exista o no una justa causa y, mientras la ley no prohíba dicho despido o no considere una ritualidad especial, cuando se cumpla con lo establecido en el artículo 64 del C.S del T, dicho despido es de cara a lo contemplado en la norma. Al respecto vale la pena destacar lo indicado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 70342 del 08 de agosto de 2018 con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo en donde se precisó:

“En dicha perspectiva, la Corporación reitera que todo empleador tiene la facultad de dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa, dentro de los límites que ese actuar discrecional encuentra en el ordenamiento jurídico”.

Por lo anterior, resulta imperioso concluir que mi representada actuó con estricto apego a la ley reconociendo de manera completa y oportuna la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo tanto, no existe derecho alguno reclamado por el actor que se debe reconocer, mucho menos un reintegro.

### **3. RESOLUCIÓN DE UN CASO IGUAL POR PARTE DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA**

Sobre el particular, es necesario indicar que lo anterior se encuentra soportado en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, asimismo, por la misma fijada por parte de esta H. Sala, en donde un caso idéntico

*al que nos ocupa, en sentencia del 29 de julio de 2022, dentro del proceso adelantado por JHON STEVEN RUEDA SALDAÑA en contra de PRODUCTOS FAMILIA S.A., con número de radicado 25899 31 05 001 2021 00236 01 y ponencia de la Dra. Martha Ruth Ospina Gaitán, se indicó:*

*“Ahora, la jurisprudencia legal, respecto a la facultad de terminación unilateral prevista en el artículo 64 del CST, ha señalado que en el ordenamiento jurídico colombiano no se contempla una estabilidad plena o absoluta en el empleo, que implicaría que solo puede terminarse el vínculo contractual cuando se demuestre que el objeto o la función de lo contratado han desaparecido.*

*En contraste, la Constitución y la Ley han previsto una estabilidad relativa, en función de la cual el empleador está facultado para terminar el contrato de trabajo en ausencia de una justa causa mediante el pago de los perjuicios económicos que se causen con su decisión (Sent. CSJ SL de 30 de julio de 2014, rad. 38288, y SL 30 de enero de 2013, rad. 38272, entre otras).(...).*

*Bajo ese panorama, al optar el legislador por el sistema de estabilidad relativa en el empleo, queda legitimada la facultad del empleador para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con el reconocimiento de la indemnización que compense los perjuicios ocasionados por ese rompimiento; y solo puede ser declarado ineficaz el despido y disponerse el reintegro con sus consecuencias, en aquellos eventos expresamente regulados; a manera de ejemplo, cuando se trata de despidos en situaciones de estabilidad reforzada, como los ocurridos con violación a las disposiciones sobre la garantía por maternidad, fuero sindical, personas con discapacidad, despidos colectivos, por cierre intempestivo de empresas, entre otros.*

*En ese orden, dado que el demandante no probó que se encontraba en alguna de las situaciones reforzantes de estabilidad laboral aludidas, que impidiera a su empleador finiquitar el contrato de trabajo; se tiene por legitimada la terminación del vínculo ante el reconocimiento de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST; sin que pueda considerarse ineficaz la decisión por no haberse sustentado en una justa causa o que ésta en la realidad jurídico material haya variado”*

*En este sentido, el Tribunal ha recordado que no en casos en los que no existe una estabilidad laboral reforzada, no existe impedimento para el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa y pago de indemnización, sin necesidad de sustentarse en una justa causa o brindar mayor explicación, continua el Tribunal indicando:*

*“Aunado, a que el proceder de la entidad demandada no puede ser catalogado, bajo la teoría de la estabilidad laboral relativa, como un abuso del ius variandi, porque, se reitera, la misma ley permite o faculta al empleador para que termine el contrato de trabajo, sin que medie justa causa para ello, con el reconocimiento al trabajador de*

*una indemnización tarifada, que comprende el lucro cesante y el daño emergente; tal como ocurrió en el presente asunto.”*

*Asimismo, reconoce la inexistencia de discriminación en un caso análogo al que nos ocupa en los siguientes términos:*

*“En efecto, a pesar de los argumentos del apelante, no se encuentra acreditado en el plenario; que el móvil o razón de la desvinculación del gestor fue una persecución sindical o desigualdad laboral; y con ello tener por vulnerado su derecho de asociación o sindicalización e ineficaz el despido; se reitera, tal situación no cuenta con respaldo probatorio alguno, obsérvese que el testigo Camilo Andrés Beltrán Malagón afirmó que en la actualidad el sindicato cuenta con 158 afiliados, es decir que, contrario a su extinción, ha venido creciendo, sin que se note la intención de la demandada por acabarlo; a su turno el testigo Diego Fernando Hernández Jiménez dijo que al actor le terminaron el contrato de trabajo porque la máquina que él utilizaba dejó de necesitarse, que la RW6 la detuvieron por un tema económico, ya que generaba un desperdicio adicional de papel una pérdida de un 3%; además, el actor no refirió, ni acreditó alguna situación particular y específica que lleve al convencimiento que realmente la intención de la empleadora fue, como ya se dijo, impedir el ejercicio de sus derechos fundamentales citados.*

*Y si bien el accionante allegó unos, stickers, planillas, entre otras pruebas, en donde se nota que la maquina RW6 continua funcionando, lo cierto es que de ese material lo que se puede concluir es que esa máquina se utiliza de manera esporádica, tal y como lo aceptó el representante legal de la demandada en su interrogatorio de parte, y lo informó el testigo Diego Fernando Hernández Jiménez; pero más allá de esa circunstancia, no se logra demostrar vulneración alguna a sus derechos fundamentales, no es relevante si en la actualidad la maquina en cita se esté utilizando o no, porque pudo suceder que en el momento histórico en que la pasiva decidió terminarle el contrato de trabajo al actor, no se estaba utilizando con la frecuencia requerida para mantener el puesto de trabajo; sin que estuviera obligado a reubicarlo en otro frente de trabajo, pues al parecer en cada línea de producción ya estaba asignado otro trabajador.*

*Aunado a que no se evidencia, se insiste, ni se expusieron situaciones o comportamientos de la accionada que llevaran a colegir o determinar que realmente se estaba presentando una conducta violatoria de los derechos del accionante, en particular el derecho a la asociación, quedando sin fundamento el razonamiento o conjetura de dicha parte.”*

*Lo anterior, permite concluir sin duda alguna que no existen razones fácticas o jurídicas para la prosperidad del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, por el contrario, resulta claro que mi representada actuó de manera legal y válida, sin que exista ninguna razón jurídica que permita el reintegro del actor, situación que hace*

*imperioso se confirme la sentencia de primera instancia...” (PDF 05 Cdno. 02SegundaInstancia).*

## **V. CONSIDERACIONES**

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad y que fueron sustentados, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

Así las cosas, se advierte que la controversia en esta instancia resulta de determinar si la finalización del contrato de trabajo del demandante obedeció a la facultad legal del empleador atendiendo lo dispuesto en el artículo 64 del CST como lo concluyó la juzgadora de primer grado y lo alega la sociedad demandada, o por el contrario, es consecuencia de persecución sindical y desigualdad laboral como lo refiere la recurrente, debiendo declararse la ineficacia de la decisión del empleador con el consecuente reintegro y reconocimiento de las demás pretensiones que se invocan en la demanda.

Señala la apelante que, erró la juzgadora de instancia al considerar que la terminación del contrato del accionante, obedeció al ejercicio de la facultad legal que tiene el empleador bajo el amparo del artículo 64 del CST; pues en su sentir, lo evidenciado es la persecución sindical frente al trabajador, aunado a que se acreditó que la máquina “*rewinder 6*” en la que éste prestaba sus servicios, luego de la ruptura del vínculo, continuo operando, por lo que no se advierte la reestructuración operacional que invocó la sociedad para finiquitar el contrato del demandante.

En carta de 19 de julio de 2018, mediante la cual la accionada pone fin al nexo laboral del demandante, con asunto: “*...Terminación contrato de trabajo como consecuencia de reestructuración operacional...*”, se señala:

*“(...) Por medio del presente documento, me permito notificarle la decisión de la Compañía de terminar su contrato de trabajo, como consecuencia de la salida de operación de la máquina Rewinder 6 a la que usted se encuentra asignado para la realización de sus actividades laborales.*

*La decisión de terminar su contrato de trabajo surte efectos a partir del momento de la entrega de la presente comunicación, esto es, el día 19 de julio de 2018, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64 del C.S.T., norma modificada por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.*

*En las oficinas del empleador se encontrará disponible a partir de la fecha indicada, la liquidación de salarios y prestaciones sociales con su respectiva indemnización legal por despido; la certificación laboral por el tiempo laborado por usted; la orden para que si así lo desea, se practique a cargo de esta sociedad el examen médico de retiro dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha relacionada en esta comunicación; la carta dirigida al Fondo de Cesantías para el retiro de las Cesantías y por último, la fotocopia de los tres (3) últimos soportes de pago de aportes al sistema integral de seguridad social y parafiscales. Agradeciéndole su colaboración durante el tiempo en el que estuvo vinculado, me suscribo cordialmente...” (fl.16 PDF 01).*

El artículo 64 del CST, modificado por los artículos 6° de la Ley 50 de 1990 y el 28 de la Ley 789 de 2002, prevé: *“...En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan...”*.

Sobre la aplicación del mencionado apartado legal –artículo 64 CST- ha considerado la jurisprudencia legal que *“...Todo empleador tiene la facultad de dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa, dentro de los límites que ese actuar discrecional encuentra en el ordenamiento jurídico (CSJ SL, 4 ag. 1992, rad. 5127)...”* precisando que: *“...la estabilidad en el empleo no implica un criterio de indisolubilidad del vínculo laboral, sino de continuidad del mismo si se cumplen las condiciones para ello. Dicho de otro modo, dicha figura jurídica tiene ver con la expectativa cierta que tiene el empleado de conservar su puesto de trabajo mientras subsistan las circunstancias que le dieron origen y cumpla con sus obligaciones.*

*Empero, tal garantía tampoco es absoluta ni implica la prerrogativa indefinida de permanecer en un empleo (CC C-1341-2000), en la medida que ello atentaría contra el principio de autonomía de la voluntad de una de las partes o de ambas, para poner fin al vínculo contractual.- Es así que la Corte Constitucional, al analizar la exequibilidad del artículo 64 en comento, a través de las sentencias C-1507-2000 y C-533-2012, indicó que no vulnera los derechos del trabajador porque la figura del reintegro no es la única forma de proteger la estabilidad laboral, toda vez que ante la decisión unilateral e injustificada se puede apelar válidamente a la indemnización del perjuicio causado...” (Sent. CSJ SL3424-2018, Radicación No. 70342 de 8 de agosto de 2018).*

Bajo esa perspectiva, se advierte que la determinación de la empleadora de finalizar el contrato de trabajo que la ataba con el demandante, encuentra respaldo en la norma citada, dado que al no fundamentar su decisión en la existencia de un motivo o razón que constituyera causa legal o justa causa para tal efecto –terminar el contrato-; lógico resulta, el reconocimiento, como lo hizo -pues así lo aceptó el accionante en el interrogatorio de parte-, de la respectiva indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado.

Y así lo consideró esta Corporación, al desatar el recurso de alzada dentro del proceso seguido contra la aquí accionada, por quien fuera el compañero de trabajo del aquí demandante en la máquina *Rewinder 6* – Jhon Steven Rueda Saldaña-, a quien igualmente se le terminó el vínculo laboral aduciendo la empleadora reestructuración empresarial; ya que en sentencia de fecha 29 de julio de 2022, radicado 25899 31 05 001 2021 00236 01, con ponencia de la Dra. Martha Ruth Ospina Gaitán, se señaló:

*“(...Ahora, la jurisprudencia legal, respecto a la facultad de terminación unilateral prevista en el artículo 64 del CST, ha señalado que en el ordenamiento jurídico colombiano no se contempla una estabilidad plena o absoluta en el empleo, que implicaría que solo puede terminarse el vínculo contractual cuando se demuestre que el objeto o la función de lo contratado han desaparecido.*

*En contraste, la Constitución y la Ley han previsto una estabilidad relativa, en función de la cual el empleador está facultado para terminar el contrato de trabajo en ausencia de una justa causa mediante el pago de los perjuicios económicos que se causen con su decisión (Sent. CSJ SL de 30 de julio de 2014, rad. 38288, y SL 30 de enero de 2013, rad. 38272, entre otras).*

*También en el primero de los pronunciamientos citados, se precisó que en tal escenario “...de la terminación unilateral sin justa causa, basta con el pago de la indemnización de perjuicios, la cual “conlleva a que se prescindan de las razones dadas por el empleador, que incluso pueden no existir”, sin que ello se traduzca en la ineficacia del despido en la medida en que existe un resarcimiento de los daños patrimoniales ocasionados con la conducta de la parte incumplida...”; que esa movilidad laboral que permite la estabilidad relativa de los trabajadores responde al dinamismo que la ley laboral ha querido impartir a la economía, por ello, la jurisprudencia ordinaria laboral ha descartado la aplicabilidad del Convenio 158 de la OIT en el ordenamiento jurídico interno; al precisar “...Es evidente, entonces, que siendo la estabilidad laboral impropia la regla general en Colombia, en tanto que el Convenio 158 preconiza la estabilidad laboral propia, no como regla general, sino como parámetro homogéneo que ha de imponerse para cualquier relación laboral, este instrumento internacional no concatena ideológicamente con las actuales leyes sociales de Colombia en la materia. Y al no cumplir con esa condición señalada por el artículo 19 del CST, no puede ser aplicable como norma supletoria, tal y como lo pretende el censor...” (Sent. CSJ SL 30 de enero de 2013, rad. 38272).*

*Bajo ese panorama, al optar el legislador por el sistema de estabilidad relativa en el empleo, queda legitimada la facultad del empleador para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con el reconocimiento de la indemnización que compense los perjuicios ocasionados por ese rompimiento; y solo puede ser declarado ineficaz el despido y disponerse el reintegro con sus consecuencias, en aquellos eventos expresamente regulados; a manera de ejemplo, cuando se trata de despidos en situaciones de estabilidad reforzada, como los ocurridos con violación a las disposiciones sobre la garantía por maternidad, fuero sindical, personas con discapacidad, despidos colectivos, por cierre intempestivo de empresas, entre otros...”*

No es factible considerar, como lo hace la recurrente, la circunstancia que, la máquina *rewinder 6* a la que se encontraba asignado para la realización de sus actividades laborales el demandante, fuera puesta en funcionamiento nuevamente, como lo admitió el representante legal al absolver interrogatorio de parte, lleve a establecer la persecución sindical que alega dicha parte; ya que no es lo evidenciado en el presente asunto.

Téngase en cuenta que el representante legal, aclaró que la máquina no funcionaba en las mismas condiciones de operatividad que cuando estaba el accionante, sino *“...pues no digamos inmediatamente, o sea la máquina se paró cierto y por eso se generó ese despido sin justa causa de ese trabajador y de otro trabajador llamado Stiven Rueda Saldaña que también operaba en esa máquina y tuvo que retomar otra vez operación si no estoy mal en el año 2019, creo que fue 6 meses después del despido, pero en unas condiciones distintas, ya opera digamos de manera muy esporádica para un nuevo producto como tal y digamos las condiciones de operación son muy distintas porque digamos antes se operaba de manera continua 24 - 7 hasta donde tengo entendido los 3 turnos y ya opera de manera esporádica no todos los días de la semana y también opera solo en un turno en esos días, razón por la cual no se requirió la contratación de nuevo personal pues para operar esa máquina...”*, situación que corrobora el deponente CAMILO ERNESTO RICO BUITRAGO, Team Manager de la accionada- respecto de quien formuló tacha de sospecha la apoderada del actor, por encontrarse para el momento de rendir su declaración vinculado laboralmente con la sociedad demandada, y que en sentir de la proponente no fue decidida por la juzgadora de primera instancia; aspecto sobre el que más adelante se referirá la Sala; ya que dicho testigo también sostuvo que la máquina citada funciona de manera esporádica *“...muy esporádica y el tema de que la máquina funcione de manera esporádica está ligada a que tiempo después de haber finalizado el contrato de Reyes Andrés hubo un lanzamiento de una nueva tecnología, por eso quise hacer énfasis en los productos que hay en el mercado doble hoja, triple hoja y cuatro hojas, normalmente la evolución de estos mercados han sido de doble hoja a triple hoja y de triple hoja digamos hay un segmento muy pequeño que ahora maneja el papel 4 hojas, que la marca es expert, este papel requiere 4 hojas y por lo cual solo tenemos 3 desenrolladores y por ende muy esporádicamente se realiza la operación para esa necesidad, de resto no...”*, sosteniendo que en la actualidad dicha máquina *“...opera de manera muy muy esporádica, con respecto a los años en los cuales estaba digamos Reyes Andrés, la máquina tenía una operación full,*

*hoy en día la máquina opera si a mucho un turno de vez en cuando muy esporádicamente...”, que por ello “...no se volvieron a contratar personas en la sociedad S.A., para desempeñar ese cargo, los cargos de ellos desaparecieron...”*

Respecto a la tacha formulada, debe decirse que efectivamente le asiste razón a la recurrente, ya que la juzgadora de primer grado no hizo manifestación alguna al respecto; no obstante, también se advierte que la razón o fundamento de dicha figura, esto es que el deponente labora para la sociedad accionada, no es razón suficiente y admisible para restarle valor probatorio a su versión, así no lo considere la recurrente; téngase en cuenta que la jurisprudencia legal ha sostenido que si el declarante estuvo presente cuando sucedieron los hechos, o fue cercano a estos y da noticia de ellos, su versión puede ser relevante e ilustrativa a fin de establecer la verdad real; además, en un proceso laboral, es habitual que quienes rinden testimonio sean las personas que conviven en la empresa, y que entre sí tienen tratos de diferente índole, por ejemplo, jerárquicos, de amistad, o al menos de compañerismo, dado que adquieren un conocimiento directo de los hechos (CSJ SL, 30 sep. 2004, rad. 22842); aunado a que dicha exposición no vislumbra alguna situación particular que permita inferir el querer inducir a error a la juzgadora de origen; por tanto, no es factible restarle credibilidad y por ende, se da mérito probatorio a la citada declaración.

Entonces, de lo indicado líneas atrás, no se observa una situación particular que permita colegir persecución respecto del accionante; y es que ni siquiera los tickets que con insistencia menciona la recurrente al considerar que éstos *“...dan cuenta que no existió la supuesta reestructuración...”*, permiten arribar a tal conclusión; ya que como bien se advirtió por la juzgadora de instancia en el interrogatorio de parte de representante legal de la accionada, cuando se le pusieron de presente a

éste, los mismos hacen alusión a una máquina MP6 (fls. 4 a 8 PDF 05), sin que haya quedado claro que se trata de la misma “Rewinder 6” que operaba el actor; pero en gracia de discusión de considerarse que era el mismo equipo, tal situación como se indica, no lleva a inferir esa eventual persecución sindical.

Y es que, tampoco las situaciones narradas en su declaración por el testigo CAMILO ANDRÉS BELTRÁN MALAGÓN, Presidente de la Seccional Cajicá de la organización sindical SINTRAPULCAR a la cual se encontraba afiliado el actor, algunas de las cuales fueron puestas en conocimiento de la autoridad administrativa pertinente a través de querrela, como se advierte en el PDF 19, que para la parte activa son demostrativas de la persecución sindical alegada, ya que se trata según el testigo de *“...actuaciones en contra de la organización sindical con el ánimo de infundir el miedo y que esos pocos trabajadores que en ese tiempo eran sindicalizados en el área para la que trabajaba Andrés, renunciaran a la organización sindical...”*, *“...son varias acciones, crear una página de Facebook, los directivos de la empresa en donde atacaban a la organización sindical e invitaban a no sindicalizarse, crearon un slogan que se llamaba “protegemos lo que juntos construimos”, repartieron camisetas dentro de la empresa, pues el eslogan estaban orientado a proteger la empresa y no dejar que la gente se sindicalizara, entre muchas otras estrategias que venía adelantando la empresa en contra de los trabajadores sindicalizados, también se les daba un trato desigual en temas de procedimientos disciplinarios y demás, todas esas actuaciones fueron denunciadas ante la casa matriz lo que se conocía como la SCA, hoy dueña mayoritaria, se recopilaron todas las acciones, incluso el inspector del trabajo de Zipaquirá, en una entrevista a una cadena radial públicamente dijo que FAMILIA era una empresa que pretendía que la gente no se sindicalizara y adelantaba actuaciones para que no se sindicalizara, eso nosotros lo tenemos recopilado en un anterior juicio también lo aportamos como material probatorio y si la jueza lo considera lo aportaremos como material en este juicio...”*; dado que no permiten evidenciar una situación

específica, clara y particular respecto del aquí demandante; no existe algún pronunciamiento de la autoridad administrativa al respecto, pues a decir del citado testigo “... hasta ahora la Inspección las está estudiando...”, y en oficio No. 18-321 de 13 de junio de 2018, al Inspector de Trabajo y Seguridad Social Chía, respecto de una reclamación contra la aquí demandada, señala “...Atendiendo los lineamientos dados por la alta Dirección de este Ministerio y teniendo en cuenta los acontecimientos que rodean la multiplicidad de funciones, el cúmulo de investigaciones y la presente solicitud, se entrará a analizar y revisar la petición, atendiendo sus circunstancias fácticas y jurídicas, así como la documental allegada, para proceder a determinar el trámite que en derecho corresponda. Para lo cual previamente, se precisa, se diligenciará en estricto orden de radicación...” (fl. 1 – Querrela acoso laboral y persecución sindical, PDF 19); aunado a que dicho deponente labora para Productos Familia Cajicá SAS; sociedad diferente a la aquí demandada y se encuentra en permiso sindical permanente.

Sin embargo, el mencionado declarante refirió, para la fecha de terminación del contrato de trabajo del actor, se encontraban afiliados al organismo sindical 70, 80 miembros de la sociedad demandada, y de PRODUCTOS FAMILIA CAJICA SAS como 27 trabajadores a decir del demandante; habiendo finalizado la sociedad accionada el contrato del actor y su compañero JHON STEVEN RUEDA SALDAÑA, quienes operaban la “Rewinder 6”, pues el otro operario de esa máquina, FABIO ALEXANDER PACHON GARCIA “...lo habíamos nombramos recientemente en fuero circunstancial porque él también le manifestaron que lo iban a despedir, perdón fuero sindical por estar en la comisión de quejas y reclamos lo habíamos nombrado recientemente, un día antes de que pasaran los despidos que es el compañero FABIO PACHON, a él también le notificaron que lo iban a despedir...”, situación que ratificó el deponente CAMILO ERNESTO RICO BUITRAGO al aseverar que “...en el 2018 lo que aconteció con respecto a FABIO, ... como

*efectivamente les decía la operación de la rewinder 6 quedaba completamente suspendida, en su momento la decisión era finalizar los contratos de las 3 personas que operaban ahí, el día que se iba a dar por finalizado el contrato del señor FABIO PACHÓN él ingresaba a turno 2, él ese día envió una incapacidad y días posteriores la compañía fue notificada que el señor FABIO PACHÓN empezó a ser parte de la junta sindical, entonces FABIO en ese momento tenía no se la palabra que se utiliza, pero tenía no sé si es fuero o no es fuero, pero de alguna manera no pudimos despedirlo...”,* quien estuvo bajo la previsiones del artículo 140 del CST, entre el 26 de julio de 2018 y febrero de 2019, como lo admitió en su declaración el mismo FABIO ALEXANDER PACHON GARCIA; por tanto, no es factible colegir que con la desvinculación del actor y su compañero se estaba mermando el número de los miembros del órgano sindical que lleve a predicar una persecución para su desarticulación; precisándose que lo referido por el Presidente de dicho órgano en cuanto a que con ello se creaba temor en los trabajadores impidiendo la afiliación al ente sindical, no pasa de ser conjeturas de éste sin ningún tipo de respaldo probatorio; aunado a que el señor PACHON GARCIA, miembro de la organización sindical, sigue ejerciendo sus labores en el cargo que ostentaba, por tanto, tampoco puede predicarse trato desigual frente a los trabajadores sindicalizados.

Además, el actor precisó que para el momento de su desvinculación, no tenía ninguna situación particular relacionada con su salud, no ostentaba ningún fuero –sindical ni circunstancial-, que para el año 2015 había sido ascendido del cargo de *Operario Valvulero* a *Operador de Rewinder 6*, que fue miembro fundador de la organización sindical SINTRAPULCAR SECCIONAL CAJICA, esto es desde el 27 de febrero de 2014, como lo certifica dicho sindicato (fl. 13 PDF 01), sin haber pertenecido a la Junta Directiva, ya que para el momento de la ruptura de su contrato *“...yo estaba estudiando por ende no podía pertenecer por tiempo a la organización sindical en la junta directiva., pero hacía un*

*acompañamiento desde el inicio...”; que él fue ascendido siendo sindicalizado “...desde el momento en que yo salí **doy fe de que yo fui uno de los que ascendió**, pues porque yo estaba sindicalizado cuando estaba siendo valvulero y pues nadie más se presentó a la convocatoria para la RW6, y yo fui ascendido por ese hecho, aparte de mis capacidades y del manejo que ya tenía pues respecto a la máquina, de lo contrario han sido muy pocos los empleados sindicalizados que haya ascendido hasta donde yo sé...”;* última manifestación que contradice RICO BUITRAGO, ya que éste manifiesta que en el área donde estaba el actor *“...puedo dar digamos contexto del área en la cual digamos el molino, y ascendieron más o menos en los últimos años el 39% de los ascensos han sido de personal sindicalizado, inclusive los cargos superiores en la operación, lo que han sido ayudantes de máquina han sido ocupados en el último tiempo por personal sindicalizado...”,* precisando dicho testigo que él no ha evidenciado acto discriminatorio en contra de trabajadores sindicalizados, que *“...ni los líderes ni la compañía tienen políticas anti sindicales, aquí todos son tratados por igual, o sea no importa si la persona está o no está en el sindicato, y muestra de eso es que parte de los cargos operativos de mayor rango han sido ocupados últimamente por personal sindicalizado...”,* y dicha situación tampoco fue referida por el demandante, en los términos que lo hace su vocera judicial.

En cuanto a que trabajadores de la sociedad PRODUCTOS FAMILIA CAJICA SAS, desempeñen funciones en las instalaciones de la aquí demandada, se sostiene desde la contestación de la demanda, en el acápite de *“Hechos y razones de la Defensa”,* que *“...Durante el período comprendido entre el segundo semestre del año 2017 y primero del 2018, atendiendo a la necesidad de la operación, mi representada asignó a la operación de la máquina “rewinder 6” a los señores John Alexander Pachón Guerra; José Leonardo Carrillo Pulido; Eduard Alejandro Castro Montaña; Fabián Andrés Santana Ahumada...”,* quienes *“...no son trabajadores de mi representada....”,* *“...No obstante, ante el incremento en la demanda del papel*

*doble hoja que era elaborado en la máquina “rewinder 6”, y al ser PRODUCTOS FAMILIA CAJICÁ S.A.S., una sociedad del grupo familia, los mencionados trabajadores prestaron apoyo a la operación de la “rewinder 6”...* de conformidad con lo pactado en los OTROSI a los respectivos contratos, donde se establece la “**...Prestación del Servicio al Grupo Empresarial: EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios a las personas naturales o jurídicas, que hacen o lleguen a hacer parte integrante del grupo empresarial cuya matriz es PRODUCTOS FAMILIA S.A., que le ordene LA EMPRESA, en desarrollo del contrato de trabajo, entendiéndose que los servicios prestados a las mencionadas personas naturales o jurídicas, por orden de LA EMPRESA, se encuentran remunerados con el salario que le paga por el contrato de trabajo que tienen suscrito, por considerarse parte integrantes del mismo...**” (fls. 24 y 24 PDF 09); evidenciando dicha situación, como lo analizó la juzgadora de primer grado que se trata de la ejecución de un acuerdo de colaboración entre las dos sociedades en el ámbito de la libertad empresarial contemplada en el artículo 333 de la C.P., sin que se advierta con tal actuar vulneración de los derechos fundamentales del aquí demandante, menos aún predicar como lo hace la recurrente que se “*...está legalizando por decir así una tercerización ilegítima que existe entre las compañías...*”; aspecto que no fue referido en la demanda, y por ende se constituiría en un hecho nuevo que no puede ser tenido en cuenta en esta ocasión, dado que se quebrantarían los principios del debido proceso, derecho de defensa y doble instancia.

En ese orden, no es factible considerar que la decisión de la accionada conlleva un abuso del derecho y una extralimitación de la potestad contenida en el artículo 64 del CST, que determine la protección de los derechos fundamentales vulnerados, como lo alega la recurrente; como quiera que a manera de resultar insistentes, no se observa en el actuar de la demandada transgresión del derecho de asociación o sindicalización en cabeza del accionante que permita como

protección al mismo declarar ineficaz el despido, que es lo pretendido por la parte actora; pues como se analizó en líneas anteriores, no quedó acreditado que el móvil o razón de la terminación del contrato de trabajo de éste fuera una persecución sindical o desigualdad laboral; ya que como lo consideró la Corte Constitucional al referirse a las conductas del empleador atentatorias del derecho de asociación, *“...En esta materia la Corte ha puntualizado que, en general, cuando se trata del ejercicio por el empleador de facultades que le confiere al ley, en principio, las mismas deben tenerse como lícitas, sin que, per se, a partir de la sola afirmación que al respecto hagan los trabajadores, puedan ser consideradas como actos de persecución sindical...”* (resaltado fuera de texto, Sent. C.C. T-657 de 2009); por lo que no es suficiente la sola manifestación del trabajador para considerar que se están presentando actos de persecución sindical, sino que los mismos deben quedar debidamente acreditados, lo que no sucedió en el presente asunto, contrario a lo razonado por la recurrente.

Así las cosas, no es posible considerar que la decisión de la accionada de dar por terminado el contrato de trabajo del demandante hubiese sido ilegal o arbitrario; ya que no se advirtió alguna situación particular que lleve a evidenciar vulneración del derecho fundamental de asociación o sindicalización del trabajador para tener por ineficaz el despido; aunado a que el reintegro implorado, se da en aquellos eventos expresamente regulados, como sería cuando la terminación del contrato se da en situaciones de estabilidad reforzada, como los ocurridos con vulneración a las disposiciones sobre fueros de maternidad, sindical, circunstancial, entre otros, que no es lo evidenciado en el presente caso; y dado que se le reconoció la indemnización por el despido sin justa causa, no es factible dar viabilidad a las pretensiones de la demanda, tal como lo consideró la juzgadora de primer grado, motivo por el cual se confirmará la decisión aquí atacada, por encontrarse ajustada a derecho.

De esta manera queda resuelto el tema de apelación, ya que la Sala no tiene competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los sustentados en la alzada.

Se condenará en costas a la parte apelante, ante la falta de prosperidad del recurso (numeral 1 Art. 365 del CGP). Fíjese como agencias en derecho, la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

#### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** el auto proferido el 10 de agosto de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario promovido por **REYES ANDRÉS MELO PINZÓN** contra la sociedad **PRODUCTOS FAMILIA S.A.**, que limitó la prueba testimonial con base en la facultad prevista en el artículo 53 del CPTSS, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 10 de agosto de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario promovido por **REYES ANDRÉS MELO PINZÓN** contra la sociedad **PRODUCTOS FAMILIA S.A.**, atendiendo lo considerado.

**TERCERO: CONDENAR** en costas a la parte demandante. Fíjese como agencias en derecho, la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

**CUARTO:** En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente digitalizado al juzgado de origen, para lo de su cargo.

**LAS PARTES SERÁN NOTIFICADAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,**



**JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA**  
Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**  
Magistrada



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado



**LEIDY MARCELA SIERRA MORA**  
Secretaria