

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
POPAYÁN-SALA LABORAL

Magistrado Ponente:
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS

Popayán, ocho (08) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTES	1. CHRISTIAN ANDRÉS COLÓN MOSQUERA 2. HONEYDER CAMPO CHATE
DEMANDADOS	ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S
RADICADO Nro.	19-142-31-89-001-2021-00178-01 acumulado con el proceso ordinario laboral de radicado No. 19-142-31-89-001-2021-00179-01
INSTANCIA	APELACIÓN DE SENTENCIA.
TEMAS	INEFICACIA DEL DESPIDO POR PERSECUCIÓN SINDICAL - REINTEGRO Y CONSECUENTE PAGO DE ACREENCIAS LABORALES.
DECISIÓN	SE CONFIRMA LA DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA, AL NO ENCONTRARSE PROBADA LA PERSECUCIÓN SINDICAL ALEGADA POR LOS DEMANDANTES.

1. ASUNTO A TRATAR

De conformidad con lo señalado en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, la Sala Laboral, integrada por los Magistrados que firman, luego de la discusión y aprobación del proyecto presentado por el Magistrado ponente, procede a proferir sentencia escrita que resuelve el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de los demandantes, contra la sentencia

de primera instancia No. 02, proferida el ocho (08) de agosto de dos mil veintidós (2022), por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Caloto, Cauca, dentro del proceso **ORDINARIO LABORAL** de referencia.

2. ANTECEDENTES

2.1. Hechos y pretensiones de la demanda incoada por el demandante CHRISTIAN ANDRÉS COLÓN MOSQUERA

Pretende el demandante, se declare: **(i)** Que entre ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S. y el señor CHRISTIAN ANDRÉS COLÓN MOSQUERA, existió una relación de trabajo a término indefinido, desde el 05 de julio de 2016; **(ii)** Que el último salario básico mensual a favor del actor, asciende a la suma de \$1.353.800; **(iii)** Que bajo persecución sindical, la pasiva finalizó unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo del demandante, el 05 de octubre de 2018; **(iv)** Que atendiendo a la persecución sindical de la cual fue víctima, se declare que la terminación del contrato de trabajo es ineficaz y **(v)** Que el vínculo laboral existente entre el señor CHRISTIAN ANDRÉS COLÓN MOSQUERA y ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S, no se ha extinguido.

Consecuencialmente, **(vi)** Se condene a ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S. a reintegrar al demandante, sin solución de continuidad, al cargo que venía desempeñando como operario gestión ambiental o a uno de igual o superior categoría; **(vii)** Que se ordene el pago de los salarios causados y no pagados desde el 06 de octubre de 2018, hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro e igualmente, **(viii)** Se condene a ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S. a reconocer y pagar al señor CHRISTIAN ANDRÉS COLÓN MOSQUERA las prestaciones sociales, compensación de vacaciones y aportes a seguridad social en pensión, junto con los intereses del artículo 23 de la ley 100 de 1993, desde el 06 de octubre de 2018 y hasta el momento efectivo del reintegro; **(ix)** Que se condene a ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S. a reconocer y a pagar la indexación sobre las sumas reclamadas; **(x)** Que se impongan por parte del Despacho las condenas a que hubiere lugar, en ejercicio de las facultades *extra* y *ultra petita* y **(xi)** Que, en caso de oposición, se condene a la parte demandada al pago de las costas del proceso.

Como hechos que sustentan la demanda, sostiene, entre las partes se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido el 05 de julio de 2016, para desempeñar el cargo de operario gestión ambiental.

Que, en virtud de dicho contrato, al demandante nunca se le realizaron llamados de atención y/o sanciones disciplinarias, dado el cabal cumplimiento de sus obligaciones.

Que, en ejercicio de su contrato laboral, fue testigo de la grave injerencia de los jefes y representante de la compañía demandada, quienes inducían fuerza en la población trabajadora para no afiliarse a la Organización Sindical de Trabajadores de Alpina Colombia SETAC, so pena de poner en grave riesgo su contrato de trabajo.

Que, mediante afiliación del 17 de septiembre de 2018, decidió adherirse al Sindicato de Empleados y Trabajadores de Alpina Colombia SETAC y en la misma fecha se notificó a la demandada, no obstante, sin existir novedad laboral alguna y tan solo 18 días después, el 05 de octubre de 2018 la demandada terminó unilateralmente y sin justa causa el vínculo contractual, otorgándole una indemnización ínfima, señalando que el cargo de operario gestión ambiental sigue vigente al interior de la compañía.

Por último, indica que, como retribución, a la fecha de terminación del contrato, devengaba la suma de \$1.353.800 (Archivos No. 01, págs. 28-37, No. 03 y No. 04, expediente digital de 1ra instancia).

2.2. CONTESTACIÓN DE ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S., A LA DEMANDA INCOADA POR CHRISTIAN ANDRÉS COLÓN MOSQUERA.

La llamada a juicio contestó la presente demanda, oponiéndose **a todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante** y respecto de los hechos, aceptó la relación laboral existente con el señor CHRISTIAN ANDRÉS COLÓN MOSQUERA, mediante contrato a término indefinido, con extremos del 5 de julio de 2016 al 5 de octubre de 2018, en el cargo de operario gestión ambiental y como salario devengado, la suma de \$1.353.800.

Indica que no realizó ningún acto de persecución sindical y que el despido se dio sin justa causa, con el consecuente pago de la indemnización del artículo 64 del CST.

Agrega, mediante resolución No. 0326 del 19 de agosto de 2021, se archivó queja instaurada en contra de la entidad, teniendo en cuenta que el demandante no cuenta con fuero sindical, el despido se dio sin justa causa con pago de la indemnización y para la época, también fueron despedidos otros trabajadores que no estaban sindicalizados, por lo que no se puede concluir que el despido se dio con ocasión a la afiliación sindical del actor.

Acepta, frente al actor no se tuvo registro sobre llamados de atención y/o procesos disciplinarios hasta la fecha en que se dio por terminado de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo.

Además, acepta que el actor se afilió a la asociación sindical SETAC, el día 17 de septiembre de 2018 y esa afiliación le fue notificada en la misma fecha, pero en la comunicación se evidencia que el demandante no ostentaba cargo designado en la junta directiva del sindicato y tampoco existía conflicto colectivo vigente, del cual se pudiera desprender una garantía foral en cabeza del demandante.

En consecuencia, alega que el despido es eficaz, no deriva de una persecución sindical y el demandante no ostenta fuero sindical, de salud o alguna otra causal de estabilidad laboral reforzada, que torne procedente el reintegro solicitado.

Sostiene, si bien se terminó el contrato de manera unilateral y sin justa causa, se debe a una reestructuración de la compañía, donde el cargo del actor, entre otros, desapareció del organigrama de Alpina Cauca Zona Franca S.A.S., razón por la cual hubo cuatro despidos más (de un trabajador sindicalizado y tres de trabajadores no afiliados al sindicato).

Finalmente, indica que el cargo de operario de gestión ambiental no está actualmente vigente en el organigrama de la compañía, pues al momento de la desvinculación del actor con la compañía, se realizó una reestructuración al organigrama y el cargo en mención desapareció.

Propuso la excepción previa que denominó: i) Prescripción. Además, planteó las excepciones de mérito: *i) Improcedencia del*

reintegro, ii) Buena fe, iii) Pago, iv) Prescripción, v) Compensación y vi) Genérica o innominada. (Archivo No. 09, págs. 1-29, del expediente digital de 1ra instancia).

2.3. HECHOS Y PRETENSIONES DE LA DEMANDA FORMULADA POR EL ACTOR HONEYDER CAMPO CHATE (POR ACUMULACIÓN DE PROCESOS)

Mediante auto interlocutorio No. 34 del 6 de abril del 2022, el Juzgado Promiscuo del Circuito de Caloto, Cauca, resolvió decretar la acumulación del proceso radicado No. 19-142-31-89-001-2021-00179-00, siendo demandante HONEYDER CAMPO CHATE, al proceso ordinario laboral, radicado No. 19-142-31-89-001-2021-00178-00, siendo demandante CRISTIAN ANDRÉS COLÓN MOSQUERA (Archivo No. 10, expediente digital de 1ra instancia).

Pretende el demandante, se declare: **(i)** Que entre ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S. y el señor HONEYDER CAMPO CHATE, existió una relación de trabajo a término indefinido, desde el 17 de octubre de 2017; **(ii)** Que el último salario básico mensual a favor del actor, asciende a la suma de \$820.000; **(iii)** Que bajo persecución sindical, la pasiva finalizó unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo del demandante, el 21 de septiembre de 2018; **(iv)** Que atendiendo a la persecución sindical de la cual fue víctima, se declare que la terminación del contrato de trabajo es ineficaz y **(v)** Que el vínculo laboral existente entre el señor HONEYDER CAMPO CHATE y ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S, no se ha extinguido.

Consecuencialmente, **(vi)** Se condene a ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S. a reintegrar al demandante, sin solución de continuidad, al cargo que venía desempeñando como ayudante aseguramiento de calidad o a uno de igual o superior categoría; **(vii)** Que se ordene el pago de los salarios causados y no pagados desde el 22 de septiembre de 2018, hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro e igualmente, **(viii)** Se condene a ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S. a reconocer y pagar al señor HONEYDER CAMPO CHATE las prestaciones sociales, compensación de vacaciones y aportes a seguridad social en pensión, junto con los intereses del artículo 23 de la ley 100 de 1993, desde el 06 de octubre de 2018 y hasta el momento efectivo del reintegro; **(ix)** Que se condene a ALPINA CAUCA ZONA

FRANCA S.A.S. a reconocer y a pagar la indexación sobre las sumas reclamadas; **(x)** Que se impongan las condenas a que hubiere lugar, en ejercicio de las facultades *extra y ultra petita* y **(xi)** Que en caso de oposición, se condene a la parte demandada al pago de las costas del proceso.

Como hechos que sustentan la demanda, sostiene, entre las partes se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido el 17 de octubre de 2017, para desempeñar el cargo de ayudante aseguramiento de calidad.

Que, en virtud de dicho contrato, al demandante nunca se le realizaron llamados de atención y/o sanciones disciplinarias, dado el cabal cumplimiento de sus obligaciones.

Que, en ejercicio de su contrato laboral, fue testigo de la grave injerencia de los jefes y representante de la compañía demandada, quienes inducían fuerza en la población trabajadora para no afiliarse a la Organización Sindical de Trabajadores de Alpina Colombia SETAC, so pena de poner en grave riesgo su contrato de trabajo.

Que, mediante afiliación del 06 de septiembre de 2018, decidió adherirse al Sindicato de Empleados y Trabajadores de Alpina Colombia SETAC, no obstante, sin existir novedad laboral alguna y tan solo 15 días después, el 21 de septiembre de 2018, la demandada terminó unilateralmente y sin justa causa el vínculo contractual, otorgándole una indemnización ínfima y que el cargo de ayudante de aseguramiento de calidad, sigue vigente al interior de la compañía.

Por último, señala que, como retribución, a la fecha de terminación del contrato, devengaba la suma de \$820.000 (Archivos No. 15, expediente digital de 1ra instancia).

2.4. CONTESTACIÓN DE ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S., A LA DEMANDA PROPUESTA POR HONEYDER CAMPO CHATE.

La llamada a juicio contestó la presente demanda, oponiéndose **a todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante** y al contestar los hechos, aceptó la relación laboral existente con el señor HONEYDER CAMPO CHATE,

mediante contrato a término indefinido, desde el 17 de octubre de 2017, devengado como último salario mensual la suma de \$820.000 y acepta que al actor nunca se le hicieron llamados de atención, ni sanciones disciplinarias.

Indica que en uso de las facultades de libertad de empresa, dio por terminado el vínculo laboral que sostenía con el actor, advirtiéndole que no gozaba de fuero sindical, ni estabilidad laboral reforzada y que no puede predicarse que la terminación obedece a persecución sindical, pues el finiquito del contrato de trabajo, tuvo como causa una reorganización del proceso, del cual él hacía parte, agregando que, entre septiembre y octubre del 2018, se dieron por terminado cinco contratos de trabajo, de los cuales solo dos pertenecían a un sindicato.

Agrega, se le notificó al demandante la terminación unilateral del contrato de trabajo, el día 21 de septiembre del 2018 y se le pagaron todas las acreencias derivadas de la disolución de dicho vínculo laboral.

Acepta que el actor se afilió a la asociación sindical SETAC, el día 06 de septiembre de 2018 y esa afiliación le fue notificada el 10 de septiembre de 2018, pero en la comunicación se evidencia que el actor no ostentaba cargo designado en la junta directiva del Sindicato y tampoco existía conflicto colectivo vigente, del cual se pudiera desprender una garantía foral en cabeza del demandante.

Sostiene, el Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial Cauca, mediante resolución No. 0326-19 de agosto del 2021, decidió archivar las diligencias adelantadas en contra de Alpina por la supuesta vulneración al derecho de asociación sindical, con ocasión de la terminación del contrato de trabajo del demandante.

Finalmente, indica, si bien el cargo de Ayudante de Aseguramiento de Calidad sigue vigente al interior de Alpina, lo cierto es que, para la época en la que se produjo la terminación del contrato de trabajo del demandante y de otros 4 colaboradores, Alpina se encontraba en un proceso de reestructuración interna, y, en todo caso, la finalización del contrato de trabajo del demandante obedeció a una facultad con la que cuentan los empleadores de dar por terminados los vínculos laborales, con el respectivo pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Propuso la excepción previa que denominó: i) *Prescripción*. Además, planteó las excepciones de mérito que tituló: i) *Cobro de lo no debido por inexistencia de título y causa*, ii) *Enriquecimiento sin causa*, iii) *Inexistencia de la obligación*, iv) *Pago*, v) *Prescripción*, vi) *Buena fe por parte de ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S* y vii) *Genérica o innominada*. (Archivo No. 21, págs. 1-38, del expediente digital de 1ra instancia).

3. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El **Juzgado Promiscuo del Circuito de Caloto, Cauca**, se constituyó en **Audiencia Pública de Trámite y Juzgamiento**, el ocho (08) de agosto de Dos Mil Veintidós (2022) y cumplidas las ritualidades de rigor, procedió a dictar SENTENCIA No. 02, en la cual resolvió: **i) ABSOLVER** a la demandada ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S., de todas las pretensiones incoadas en su contra por los señores CHRISTIAN ANDRÉS COLON MOSQUERA y HONEYDER CAMPO CHATE; **ii) NEGAR** la TACHA DE SOSPECHA propuesta frente a la testigo SARA PAULINA RESTREPO y **iii) CONDENAR** en costas procesales a los demandantes.

TESIS DE LA JUEZ: Como sustento de su decisión, encontró acreditado, **(1)** Que los señores CRISTIAN ANDRÉS COLON MOSQUERA y HONEYDER CAMPO CHATE se vincularon laboralmente con ALPINA ZONA FRANCA CAUCA S.A.S, a través de un contrato de trabajo a término indefinido suscrito el 5 de julio de 2016 y 17 de octubre 2017, respectivamente; **(2)** Que el cargo desempeñado por el señor CHRISTIAN ANDRÉS COLON MOSQUERA era operario de gestión ambiental y el del señor HONEYDER CAMPO CHATE de ayudante de aseguramiento de calidad; **(3)** Que los señores HONEYDER CAMPO CHATE y CHRISTIAN ANDRÉS COLON MOSQUERA, se afiliaron al sindicato de empleados y trabajadores de Alpina Colombia SETAC, el 6 y el 17 de septiembre de 2018, respectivamente; **(4)** Que los Señores HONEYDER CAMPO CHATE Y CHRISTIAN ANDRÉS COLON MOSQUERA, fueron despedidos sin justa causa el 21 de septiembre de 2018 y el 5 octubre del mismo año, respectivamente.

Seguidamente, hace mención de la jurisprudencia constitucional relacionada con los factores que deben tenerse en cuenta, a efectos de establecer si una conducta del empleador es producto

o no de una persecución sindical: **(1)** El número de trabajadores sindicalizados afectados por la conducta del empresario, **(2)** El papel que cumplen en l organización sindical, sea que se trate de meros afiliados, activistas o directivos, **(3)** La frecuencia con que el empleador acude a la medida que se trate, **(4)** La oportunidad en la que el empleador decide hacer uso de sus facultades, **(5)** El grado de impacto que la medida tenga o pueda tener sobre los trabajadores al promover la desafiliación, desestimular el ingreso a la organización sindical, o inhibirla en el desarrollo de sus funciones y **(6)** El ánimo con que ha procedido el empleador.

Concluye, analizados uno a uno los factores enunciados por la Corte Constitucional y contrastándolos con cada las pruebas practicadas en juicio, considera que ninguno de tales factores se configura en el presente asunto, lo que jurídicamente impide que se declare que el despido de los actores fue producto de una persecución sindical, como quiera que la misma no fue demostrada.

Agrega, los afectados con la decisión son los demandantes y si bien, el testigo OSCAR MARINO TRÓCHEZ, en calidad de presidente del SETAC, indicó que inicialmente la organización sindical tenía 47 afiliados y que en la actualidad hay 13, no existe un elemento de juicio en el plenario, que dé cuenta de que la disminución del número de integrantes del sindicato, sea atribuible a despidos sin justa causa, efectuados por el empleador.

Señala, el testigo de la parte actora LUIS FELIPE JARAMILLO, desvirtúa el hecho de que la única motivación del despido de los actores fue su adhesión a la organización sindical, pues afirmó que, para la época en que fueron despedidos los promotores de la acción, también fueron despedidos otros trabajadores que no hacían parte del sindicato y que en concreto, frente a la persecución sindical, los testigos dan meras apreciaciones subjetivas, sin que se exteriorizara un hecho concreto y demostrable de actos o conductas de la empresa, en contra del sindicato y sus afiliados.

Frente al segundo factor, indicó que los demandantes no ejercían un papel de liderazgo o activismo dentro de la organización, que le hiciera sobresalir sobre los demás afiliados.

Respecto al tercer factor, insiste en que, no se constata que se hubiesen presentado despidos por parte de la empresa, ni siquiera después del despido de los actores.

En el cuarto factor, señaló, de acuerdo con la versión de los testigos Carlos Andrés Ocampo y Sara Paulina Restrepo, e incluso según lo señalado por los testigos de la parte demandante, para la época de los hechos, se presentó en la planta de Caloto un cambio en las dinámicas de operación, lo que tuvo incidencia en todas las áreas de la planta.

Sostiene que la parte actora no cumplió su carga probatoria, esto es, demostrar que fueron objeto de persecución sindical y tampoco era necesario que la pasiva acreditara el cumplimiento del procedimiento establecido en el artículo 2 del decreto 1373 de 1966, compilado en el artículo 2.2.1.1.3 del decreto 1072 de 2015, pues los actores no fueron despedidos por causa de su bajo rendimiento, sino que fueron despedidos sin justa causa.

Frente a los factores quinto y sexto, indicó la Juez, que ni siquiera en la demanda se alega que el despido de los demandantes ocasionó deserción de los afiliados al sindicato y conforme las pruebas practicadas, no se observa que la demandada haya actuado con ánimo de afectar a la organización sindical, al punto que en la actualidad sigue funcionando y no existe prueba de que después del despido de los actores, se hubiesen presentado otros despidos de afiliados a este sindicato u otro que funcione el interior de ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S.

Señala, la proximidad entre la afiliación de los trabajadores y su despido, como indicio de una persecución sindical, quedó huérfano de otro medio de prueba en el cuál soportarse, porque la parte actora pretendió sustentar la supuesta persecución, única y exclusivamente en ese aspecto, pero por sí solo, no tiene la entidad suficiente para establecer una persecución sindical.

Finalmente, desestimó la tacha de sospecha propuesta en relación con la declaración de la testigo Sara Paulina Restrepo, aduciendo que no se advierte ningún vicio de parcialidad o ánimo de favorecer a alguna de las partes, existiendo coherencia en su versión.

Concluye, los argumentos de la demanda parten de apreciaciones subjetivas, suposiciones e hipótesis que no corresponden a la realidad y que no fueron demostradas dentro del presente

asunto, aunado a que, no se lograron acreditar los actos o conductas de persecución de ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S. en contra del sindicato de empleados y trabajadores SETAC o de sus afiliados, más allá del período que transcurre entre su afiliación a dicha organización sindical y su despido, hecho que, por sí solo, resulta insuficiente para considerar que los actores o el sindicato, son víctimas de alguna persecución por parte de la empresa.

Además, encontró acreditado, para la época del despido de los demandantes, se presentaron unos cambios en la dinámica empresarial en la planta de Caloto, por la inclusión en la producción de bebidas lácteas y por ese mismo período, fueron igualmente despedidos otros trabajadores que no estaban vinculados a la organización sindical, cómo mencionó el testigo Luis Felipe Jaramillo.

4. RECURSO DE APELACIÓN PROPUESTO POR LA PARTE DEMANDANTE.

Inconforme con la decisión de primera instancia, la apoderada judicial de los demandantes, presentó recurso de apelación, al estimar que la Juez de Primera Instancia desatendió las sentencias T-054 de 2009 y T-657 del año 2009, última de las cuales reseña algunos apartes, para concluir, que el representante legal de la empleadora confiesa que no hubo una justa causa para el despido de los actores e hizo uso ilegítimo de la facultad para despedir sin justa causa, porque está probada la proximidad entre la afiliación al sindicato y los despidos y considera “... ..la actuación desarrollada por el empleador constituye una grave afrenta, en contra de los derechos fundamentales al trabajo, y a la asociación sindical del accionante, pues el ejercicio de una ilegítima facultad ofrecida por el ordenamiento jurídico al empleador, ha concluido en una clara obstrucción de una libertad esencial al ser humano que bajo ninguna razón encuentra justificación desde la perspectiva del Juez de tutela”.

A continuación insiste en la desatención del siguiente aparte de la sentencia T-657 de 2009, por resultar aplicable a este caso: “Resulta particularmente relevante para este caso el hecho que la jurisprudencia ha puntualizado que las facultades que de conformidad con la ley tiene el empleador en relación con sus trabajadores, no pueden ser utilizadas como instrumentos de persecución sindical y que para que esto ocurra, basta con que conductas del empleador en

principio lícitas, como dar por terminado de manera unilateral los contratos de trabajo de algunos empleados o aplicar los correctivos disciplinarios que sean del caso, de acuerdo con los reglamentos, se conviertan en instrumentos de presión sobre la organización sindical, que incidan por ejemplo en la reducción de sus afiliados o en un clima de aprehensión para potenciales integrantes...” “... ..Claramente si se despiden a dos trabajadores que se afiliaron, pues muy seguramente no van a haber más trabajadores que se quieran afiliar, o en la inhibición de actividades propias de la organización de trabajadores, que se busca, pues que en la medida de que va reduciendo el número de afiliados, la organización tiene una eventual eh potencial de desaparecer, nótese que venía de 43 miembros y ya van 31 miembros, lo que no fue valorado por la Juez A quo.”

Alega la apoderada que la Juez de Primera Instancia desconoció el fin teleológico de la sentencia T-657 de 2009, porque “... .. no es necesario que yo tenga que tener los seis o siete o cuatro supuestos que señaló el despacho, de la juez A quo, sino que basta incluso uno solo, está diciendo la sentencia honorables magistrados, ha de tenerse en cuenta el papel que la persona cumple o en la actividades de la misma o el momento en que se adopta la medida que pueda dar lugar a que se reciba como una retaliación señores magistrados.

Acá claramente se evidencia que, efectivamente y contrario a lo que valora la Juez de instancia, sí hay una retaliación en el hecho que si hubieran adherido los dos demandantes a la organización sindical CETAC, son quince días y no más de un mes correspondientemente, que tomo la compañía para, desde la afiliación terminar el contrato de trabajo y señala la juez A quo honorables magistrados, en el fallo que recurro, que es que sí que quedó demostrado que hubo una inclusión de un nuevo proceso para el caso, el tema lácteos, y que obviamente ello pues daba lugar ya, según lo que señaló la compañía, pues para esa terminación, discúlpenme honorables magistrados, la señora Juez A quo desatendió, que en efecto la contestación de la demanda nunca, nunca, de ninguno de sus apartes se adujo que había una supuesta modificación del proceso de operación de la compañía.”

Véase honorables magistrados que, a todos y cada uno de los hechos la compañía simplemente manifestó que era una facultad legal, conforme a las previsiones del art 64. Nunca señalo las supuestas situaciones de incumplimiento de mis mandantes, razón por la cual ante ese incumplimiento que sale en la audiencia del día de hoy, en horas de la mañana, es que se dice pues que, si tan evidente era la disminución intempestiva del trabajo, pues claramente no se garantizó el procedimiento del decreto 1072.

Adicionalmente, honorables magistrados, se señala por la Juez A quo que, quedó demostrado que hubo más terminaciones de contrato de trabajo, más sin embargo, olvidó la Juez A quo validar que, en confesión del mismo representante legal de la demandada señaló que, para esa

oportunidad no hubo terminaciones de contratos de trabajo, entonces acá no puede venir a primar un testimonio como se toma por el despacho Luis Felipe Jaramillo versus una confesión señores magistrados del representante legal, donde indica que no hubo terminaciones para la época, más terminaciones que las de los dos trabajadores, en esa particularidad honorables magistrados, queda evidenciado que el despacho de instancia no valoró a cabalidad el caudal probatorio que fue allegado y desatiende en efecto las previsiones, reitero, previstas en las sentencias T-657 de 2009 acompañada a la T054 de 2009 también honorables magistrados, que da cuenta que no es necesario que se tengan que demostrar si es que eran líderes sindicales, en carácter de directivos o su connotación particular del papel, basta un solo elemento, que para el caso quedó probado, fue la proximidad entre el acto de adherencia y el acto de terminación.

Situación particular señores magistrados pues que, deja entrever, que en efecto el fallo de primera instancia no obedece a lo que quedó efectivamente probado en el caudal probatorio, tanto de los testimonios como de las documentales que fueron allegadas en el libelo de la demanda y de la contestación.

Acá obviamente también honorables magistrados, hay que valorar que desatendió la juez A quo el hecho particular que, pues si existieron tantas falencias como lo mostró la compañía en el día de hoy, la compañía demandada, donde simplemente bajo supuestos se adujo que habían incumplimiento de los honorables demandantes, no se entiende entonces por qué la compañía no aperturó un proceso disciplinario o no se cuestionó el despacho por qué la compañía no apertura un proceso disciplinario, que fue tantas veces cuestionado en las preguntas hechas por esta apoderada y que claro que tienen incidencia honorables magistrados, pues si era tan el hecho del incumplimiento de ellos, la grosería como se trató de mostrar por parte del testigo Carlos, que según él, el señor Cristian había sido, Cristian en calidad de demandante, había sido tan grosero, por qué razón entonces no se cuestionó el despacho ¿Oiga y porque no hubo el proceso disciplinario y más bien se terminó con una justa causa? Pues claro, porque es que nunca existió la tal justa causa, nunca existió la tal conducta que hoy se entró de manera diferenciada, de lo que fue la contestación de la demanda, pero adicionalmente honorables magistrados, olvidó valorar también la juez A quo, la misma confesión de los hechos tercero y cuarto de la demandada, donde reseño que en efecto fue cierto que mis mandantes a lo largo de su vínculo laboral nunca tuvieron ninguna falta a su actividad personal, nunca fueron objeto de llamado a descargo, nunca fueron objeto de llamado de atención, que más situaciones particulares honorables magistrados necesitaba tener la juez A quo para tener por demostrada la persecución, versus lo que sí quedó evidenciado de esa proximidad como uno de los elementos que obviamente reseñó la corte

constitucional, en la sentencia tantas veces mencionada ya ,T-054 de 2009, y que quedó como argumento de la contestación.

Obviamente acá honorables magistrados, los precedentes de la Corte Constitucional, independiente que acá se trata una acción de tutela, pero fueron razones para tomar la decisión que de una u otra forma son vinculantes para los casos semejantes, como aquí sucede. Una proximidad de 15 días y un mes no llama la atención honorables magistrados y no demuestra una evidente persecución sindical, en el carácter de retaliación?, esta situación particular honorables magistrados, les solicito de manera muy amable y respetuosa a ustedes valorarla, teniendo en cuenta que fue desatendida por la juez A quo, al señalar que simplemente esa situación quedó escueta al no haberse demostrado los demás supuestos de las condiciones particulares que se reseñaron por el despacho de instancia.

Así las cosas honorables magistrados, ruego a ustedes, estudiar a cabalidad y dar la primacía y la prioridad a los precedentes judiciales establecidos, evidenciar las verdaderas intenciones de la compañía demandada, al terminar los contratos de trabajo de dos personas que simplemente nunca tuvieron un llamado de atención, nunca tuvieron un proceso disciplinario y que simplemente ejerciendo su derecho internacional de asociación, reconocido por los convenios 87,88 de la OIT, acompañados de la constitución política artículo 39, decidieron adherirse a SETAC, para que ustedes honorables magistrados protejan y tutelen, en calidad principalmente de jueces de tutela, ante todo que sobre el marco del juez laboral, protejan ese derecho fundamental y obviamente, castiguen la posición tajante de la compañía Alpina Cauca S.A., de violar este derecho fundamental, de transgredir el crecimiento de una organización sindical y de violentar principalmente el hecho de dos personas que venían cumpliendo a cabalidad sus vínculos contractuales y que por el hecho de adherirse a la organización sindical, fueron perseguidos, sin existir una justa causa para la terminación de su contrato.”

5. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA:

En la oportunidad procesal, se recibieron los siguientes alegatos de conclusión:

5.1. La apoderada de la parte demandante, solicita REVOCAR íntegramente el fallo de instancia, y en consecuencia acceder a declarar todas y una de las pretensiones solicitadas en el libelo de la demanda.

Señala que, en el presente asunto, es claro que la juez de instancia desatendió la cercanía entre la fecha de afiliación sindical y la fecha de terminación del contrato sin justa causa e incurrió en un evidente yerro judicial, al pasar inadvertido:

1. Que los demandantes fueron despedidos con evidente cercanía de no más de un mes, desde su adherencia a la organización sindical SETAC.
2. Que los cargos desempeñados por los actores, siguen vigentes al interior de ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S.
3. Que los actores previa a su afiliación a la organización sindical, venían laborando en condiciones normales y con la prórroga de sus marcos contractuales.
4. Que la empresa, una vez terminó el vínculo laboral de los demandados, determinó asignar reemplazos en los cargos desempeñados por los demandantes, lo que da cuenta que el cargo sí era necesario para la operación.
5. Que nunca quedó probada reestructuración alguna, tal y como lo reseñaron los mismos testigos del extremo activo, quienes dieron cuenta que el área de calidad sigue vigente al interior de la demandada.

Insiste en resaltar la existencia de un yerro, señalando que, de los testimonios practicados y del interrogatorio de parte de la demandada, claramente se extrae que el único interés, fue terminar el vínculo de quienes hicieron adherencia a SETAC, en ejercicio de su derecho de asociación sindical y la labor sigue vigente al interior de Alpina, siendo incluso, misional.

Además, citó criterios jurisprudenciales, concretamente las sentencias T-476 de 1998, T-436 del 2000 y T-054 de 2009, y finaliza indicando que, la ratio decidendi sentada en la sentencia T-054 de 2014 versus lo expresado por la jueza de instancia, son más que suficientes para encontrar el pleno desapego de tales precedentes y la errada interpretación de la situación fáctica, pues la simple proximidad de la afiliación en conexidad con la terminación, dan cuenta de la única intención que tuvo ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S, no fue otra diferente a la de culminar el contrato de dos nuevos referentes sindicales, que iban a luchar por las causas de SETAC (Archivo No. 10, expediente digital de 2da instancia).

5.2. El apoderado judicial de la accionada solicitó, se confirme la sentencia de primera instancia y reitera que, el contrato de trabajo de los demandantes finalizó de manera unilateral y sin justa causa, por lo que se adelantó el pago de la indemnización respectiva y no fue fruto de una persecución sindical, como se acreditó en el debate probatorio, ya que, incluso el señor Luis Felipe Jaramillo, testigo de la parte demandante, indicó al despacho que él era trabajador de Alpina y que estaba vinculado a la organización sindical SETAC, y los señores Carlos Andrés Ocampo y Sara Paulina Restrepo fueron enfáticos en señalar que la terminación del contrato de trabajo de los demandantes obedeció al proceso de reestructuración del negocio en la sede, en la que se implementó leche, situación que afectó la totalidad de la operación, incluyendo la asignación de turnos de trabajo, supuestos en los que los demandantes no pudieron acoplarse en debida forma y fue ello lo que originó que la compañía tomara la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo.

Afirma que, Alpina nunca ha incurrido en conductas de persecución sindical con los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales, entre ellas SETAC y no se acreditó por la activa que hubiesen sido más los trabajadores que hubiesen sufrido las consecuencias del actuar de la compañía o que la disminución del número de afiliados, haya sido consecuencia del actuar de Alpina y, además, también finalizaron contratos de personal no sindicalizado, lo que da credibilidad a existencia de un proceso de reestructuración al interior de la compañía.

De igual manera, era carga de los demandantes probar que estos ejercían un rol activo al interior de la organización sindical, situación que tampoco se acreditó dentro proceso, desconociéndose la situación por la que atravesaba la compañía.

Finalmente, recalca que, la parte actora tampoco acredita que se hubiese puesto en peligro la vigencia de la organización sindical a razón de la conducta en la que incurrió la demandada (Archivo No. 12, expediente digital de 2da instancia).

6. ASPECTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES

COMPETENCIA: En virtud de que la providencia de primera instancia fue apelada por la parte demandante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 del CPTSS, modificado por el

artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala de Tribunal es competente para desatar el recurso apelación contra la sentencia de primera instancia.

La apelación se resolverá con la aplicación del **principio de consonancia**.

Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica para actuar en este proceso y estuvieron representados por apoderados judiciales debidamente constituidos.

En relación con la legitimación en la causa por activa y pasiva no hay objeción alguna, porque la acción la ejercen los presuntos titulares del derecho reclamado, en contra de la persona jurídica eventualmente obligada a reconocerlo.

La funcionaria judicial que conoció del asunto es la competente y el trámite satisfizo las exigencias de forma previstas en la ley.

Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin encontrarse nulidades insanables.

7. ASUNTOS SIN DISCUSIÓN Y PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER

En primer lugar, existen temas exentos del debate probatorio desde la fijación del litigio en primera instancia (Archivos No. 23 y 24, expediente digital de 1ra instancia), que la Sala considera pertinente resaltar y se concitan a los siguientes aspectos:

i) Respecto del actor CHRISTIAN ANDRÉS COLÓN MOSQUERA:

1. Entre las partes se suscribió un contrato a término indefinido el día 05 de julio de 2016, para ocupar el demandante, el cargo de operario de gestión ambiental (Archivo No. 09, págs. 30-35, expediente digital de 1ra instancia).

2. El demandante recibía como retribución a la terminación de la relación laboral la suma de \$1.353.800

3. El contrato de trabajo se realizó con total normalidad sin ninguna modificación y nunca se le realizaron llamados de atención y /o sanciones disciplinarias.

4. El demandante se afilió el 17 de septiembre de 2018 al Sindicato de Empleados y Trabajadores de Alpina Colombia SETAC. (Archivo No. 01, págs. 8-10, expediente digital de 1ra instancia).

5. El 05 de octubre de 2018 la demandada le terminó unilateralmente y sin justa causa el vínculo contractual, otorgándole una indemnización al trabajador (Archivos No. 1, pág. 1 y Archivo No. 09, págs. 50-51 y 53-54, expediente digital de 1ra instancia).

ii) Respecto del demandante HONEYDER CAMPO CHATE:

1. Entre las partes se suscribió un contrato a término indefinido el día 17 de octubre de 2017, siendo contratado el demandante para ocupar el cargo de ayudante aseguramiento calidad (Archivo No. 11, págs. 14-20, expediente digital de 1ra instancia).

2. El demandante recibía como retribución a la terminación de la relación laboral la suma de \$820.000.

3. El contrato de trabajo se realizó con total normalidad sin ninguna modificación y nunca se le realizaron llamados de atención y /o sanciones disciplinarias.

4. El demandante se afilió el 06 de septiembre de 2018 al Sindicato de Empleados y Trabajadores de Alpina Colombia SETAC (Archivo No. 11, págs. 30 y 45, expediente digital de 1ra instancia).

5. El 21 de septiembre de 2018 la demandada le terminó unilateralmente y sin justa causa el vínculo contractual otorgándole una indemnización al trabajador (Archivo No. 21, págs. 86-87 y 91-92, expediente digital de 1ra instancia).

Con fundamento en los alegatos del recurso de apelación, los **PROBLEMAS JURÍDICOS** a resolver son:

1. ¿La Juez de Primera Instancia incurrió en los desaciertos jurídicos por la no aplicación de la sentencia T-657 de 2009 en la forma y términos que considera la parte apelante?
2. ¿La Juez de Primera Instancia incurrió en los desaciertos de valoración probatoria alegados en la impugnación?
3. En caso de respuesta favorable a los dos temas anteriores, la Sala dará respuesta a las pretensiones de la demanda y las excepciones de fondo alegadas por la pasiva.

8. RESPUESTA A LOS DOS PRIMEROS PROBLEMAS JURÍDICOS, RELACIONADOS CON LA INDEBIDA APLICACIÓN DE LA SENTENCIA T-657 DE 2009 DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y LOS YERROS ENDILGADOS RESPECTO A LA VALORACIÓN PROBATORIA

Tesis de la Sala: A juicio de la Sala, la Juez de Primera Instancia no incurrió en la indebida interpretación de los criterios jurisprudenciales, ni realizó una valoración probatoria errada, tal cual le achaca la parte apelante, toda vez que no hay hechos probados que denoten conductas antisindicales por parte del empleador y que motivaron la terminación de los contratos de trabajo, razón por la cual, procede confirmar la sentencia de primera instancia.

Lo anterior de conformidad con los siguientes fundamentos:

8.1. El derecho al trabajo en Colombia, es uno de los principios fundantes del Estado Social de Derecho (Artículo 1 de la C.P.).

Además, está constituido como derecho fundamental, sometido a la especial protección del Estado, que debe materializarse en condiciones dignas y justas (Artículo 25 de la C.P.).

Está gobernado por principios superiores, entre otros, el de la estabilidad en el empleo (Artículo 53 de la C.P.).

Todas estas reglas superiores, están acordes con las reglas internacionales del trabajo, que obligan al Estado Colombiano, particularmente del Convenio 159 de la OIT, aprobado por medio de la Ley 82 de 1988.

8.2. Por mandato del artículo 39 de la CP, desarrollado en los artículos 353 y siguientes del CST, se consagra el derecho de asociación sindical para todos los trabajadores, salvo los miembros de la fuerza pública.

Y, de conformidad con la doctrina de la Corte Constitucional expuesta en las sentencias C-311 de 2007 y C-466 de 2008, el derecho de asociación sindical no es absoluto, toda vez que, en el inciso segundo del citado artículo 39 de la CP, se dispuso expresamente que, tanto en su organización interna, como en su funcionamiento, las organizaciones sindicales están sujetas al ordenamiento legal y los principios democráticos,

8.3. En el literal d) del artículo 354 del CST, con las modificaciones introducidas con el artículo 39 de la Ley 50 de 1990, se dispuso expresamente a los empleadores la siguiente prohibición:

ARTICULO 354. PROTECCION DEL DERECHO DE ASOCIACION. <Artículo modificado por el artículo 39 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

(... ...)

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, ...”

8.4. A través del artículo 61 del CST, con las modificaciones del artículo 5 de la ley 50 de 1990, regula expresamente las causales de terminación del contrato de trabajo y en el literal h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley.

En consecuencia, atendiendo al principio de la autonomía de las voluntades, que rige también a los contratos de trabajo, prevé la facultad, tanto para el empleador, como para el trabajador, dar por terminado, de manera unilateral, el contrato de trabajo, con

o sin justa causa, en los casos contemplados en los artículos 62 y 64 del CST, subrogados por el artículo 7 del D. L. 2351/65 y artículo 28 de la ley 789 de 2002, respectivamente.

8.5. En punto a la facultad legal de los empleadores para dar por terminado el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores sindicalizados, en la sentencia SU-1067 de 2000, la CC reproduce la línea expuesta en la sentencia T-436 de 2000, de la cual se resalta el siguiente aparte:

“Así, la posibilidad de terminación unilateral que la ley otorga al patrono en los contratos individuales de trabajo, no debe abrir las puertas para que aquél, amparado en ella, prescinda, sin control ni medida y de manera colectiva o masiva, de los servicios de los trabajadores bajo su dependencia para mermar el número de miembros activos de los sindicatos.

Por este camino, si tal ejercicio arbitrario, desproporcionado e irrazonable de la facultad legal se admitiera como ajustado a la Constitución, independientemente del número de trabajadores afectados, todos ellos -por coincidencia- integrantes del mismo sindicato, de nada valdría la garantía de asociación que, en la Carta, los favorece, y serían apenas teóricos derechos básicos como el de fuero sindical, el de negociación colectiva y el de huelga, pues en esa hipótesis -que no acepta la Corte Constitucional- bastaría con invocar, ...las normas legales en referencia y la facultad patronal de despido sin justa causa mediante indemnización, para lograr, con el beneplácito de los jueces, el desmonte, el debilitamiento o la volatilización de un sindicato, o la sensible disminución de sus efectivos.

El panorama que se tendría no sería otro que el de un Estado que, no obstante tener en su Constitución claramente garantizadas las libertades de asociación sindical, de negociación colectiva y de huelga, y de consagrar la protección especial estatal al trabajo, además de hallarse obligado a acatar los convenios de la OIT y los tratados internacionales sobre derechos humanos, crearía, mediante normas legales, los instrumentos necesarios para hacerlas inútiles, vanas e inoperantes por el fácil expediente del uso masivo y caprichoso de la facultad en ellas concedida a los empleadores.

En últimas, mediante la indemnización, la empresa resultaría "comprando" la libertad de asociación sindical de sus empleados.”

8.6. Se reproduce el siguiente aparte de la sentencia T-657 de 2009, que sirvió de fundamento a la parte apelante:

“Resulta particularmente relevante para este caso el hecho de que la jurisprudencia ha 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 y que para que eso ocurra basta con que conductas del empleador, en principio lícitas, como dar por terminados de manera unilateral los contratos de trabajo de algunos empleados, o aplicar los correctivos disciplinarios que sean del caso de acuerdo con el reglamento, se conviertan en instrumentos de presión sobre la organización sindical, que incidan, por ejemplo, en la reducción de sus afiliados, o en un clima de aprehensión para potenciales integrantes, o en la inhibición de actividades propias de la organización de los trabajadores. La Corte ha dicho que, incluso, la medida que afecte a un sólo trabajador 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 sindical, o en las actividades de la misma, o el momento en el que se adopta la medida y que pueda dar lugar a que ésta se reciba como una retaliación. Así, por ejemplo, en Auto 044 de 2002, la Corte señaló que “[n]o se descarta, (...) la posibilidad de concluir que existe persecución sindical y violación del derecho correspondiente cuando sólo se despide a un trabajador sindicalizado, en una única oportunidad, pero se demuestra que dicho trabajador era de gran importancia para la organización sindical por ser un dirigente o, sin serlo formalmente, ejercer funciones de liderazgo en una negociación colectiva o una huelga.”¹

En estos casos, la Corte ha puesto de presente que debe tenerse en cuenta el impacto que se causa entre los trabajadores por la adopción de medidas que afectan negativamente a trabajadores que sólo tienen por característica común su pertenencia al sindicato.² Así, la aplicación rigurosa del reglamento, la apertura de procesos disciplinarios y la imposición de las correspondientes sanciones, cuando afecta de manera especial a trabajadores sindicalizados y, con mayor razón, cuando la actividad del empleado que da lugar a la imposición de una sanción puede vincularse, de alguna manera, al ejercicio por el afectado de labores propias de la organización sindical, puede traducirse en un desestímulo grave para la actividad sindical, en cuanto que directa o subliminalmente conduce a los trabajadores a escoger entre el ejercicio de la actividad sindical, afrontando las medidas que se perciben como retaliatorias, o abstenerse de intervenir en dicha actividad, para gozar de una relación laboral sin sobresaltos. De esta manera, en determinados escenarios, cierto tipo de conductas del empleador, en principio, se repite, lícitas, puede ser percibido por los empleados, sindicalizados o no, como una manifestación retaliatoria contra el

¹ Auto 044 de 2002

² Ver Sentencia T-436 de 2000

sindicato, en razón de sus actividades de confrontación con la empresa, y tener, en todo caso, un efecto intimidatorio, si se interpreta por ellos que la pertenencia al sindicato o la participación en las actividades promovidas por éste ha sido un factor determinante de la conducta de la empresa.

No quiere decir la Sala que el sólo ejercicio por el empleador de las facultades que le reconoce la ley en orden a preservar los cometidos propios de la empresa, cuando recae sobre personas sindicalizadas, deba tenerse como una manifestación de persecución, a partir, únicamente, de la percepción subjetiva que al respecto tengan los trabajadores.

Tampoco lo expresado quiere decir que el hecho de pertenecer a un sindicato o de estar amparado por un fuero, haga inmunes a los trabajadores frente a las disposiciones que lícitamente decida adoptar el empleador en el curso normal de su actividad.

Pero si implica que la conducta del empleador tiene repercusiones constitucionales cuando la percepción de los trabajadores sobre su carácter antisindical, tiene base objetiva, a partir de la cual pueda concluirse, razonadamente, la existencia de una afectación de la libertad sindical.”³

Más adelante indicó la Corte Constitucional:

*“Sobre este particular, la Corte, en la Sentencia T-1328 de 2001 se refirió a **un conjunto de factores que es preciso ponderar en orden a establecer si se está ante una conducta que tenga un alcance de persecución sindical.** Así, entre tales factores está el número de trabajadores sindicalizados afectados; el papel que cumplen en la organización sindical, sea que se trate de meros afiliados, o activistas, o directivos, la frecuencia con que el empleador acude a la medida de que se trate; la oportunidad en la que el empleador decide hacer uso de sus facultades; el grado de impacto que la medida tenga o pueda tener sobre los trabajadores, al promover la desafiliación, desestimular el ingreso a la organización sindical o inhibirla en el desarrollo de sus funciones, y, finalmente, el animus con el que ha procedido el empleador.”⁴*

8.7. A su vez, en sentencia T-764 de 2005, la Corte Constitucional sostiene:

“Sobre este particular, la Corte, en la Sentencia T-1328 de 2001

³ Negrita fuera de texto original

⁴ Negrita fuera de texto original

*precisó que cuando el empleador ejerce la facultad de terminación unilateral sin justa causa del contrato de laboral respecto a trabajadores que están sindicalizados, y éstos aleguen que se presentó un ánimo persecutorio, **es necesario establecer cuidadosamente las circunstancias que rodean cada caso particular, para lo cual es preciso ponderar una serie de factores concurrentes.** En esa sentencia la Corte se refirió a algunos de los factores que deben hacer parte de ese ejercicio de ponderación:*

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

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

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

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

(v.) El grado de impacto que los despidos tienen en los demás trabajadores sindicalizados, el cual se aprecia, en ocasiones, en el posterior retiro de otros afiliados o en el enrarecimiento del ambiente de trabajo dentro de una empresa. Así, además de la intranquilidad que genera entre los empleados agremiados, ésta práctica revela la ineficacia de la agrupación para defender los intereses de sus afiliados. Sin duda, se desalienta y desnaturaliza la existencia de un sindicato o la pertenencia de los trabajadores al mismo, pues "aquellos que ya están afiliados pueden pensar en la conveniencia de su retiro de la asociación para conservar el puesto -lo que no es difícil suponer que ocurra en una situación de desempleo tan grave como la que vive el país-, y los que aún no se

han asociado lo pensarán dos veces” ; y,

(vi.) Finalmente, es necesario comprobar el animus con el que el empleador actúa. Este es un elemento fundamental dentro del ejercicio de ponderación que se propone, pues revela la intención con la que obra el patrono al acudir a la terminación unilateral, sin justa causa, de los contratos de trabajo de sus trabajadores sindicalizados. Así, resulta inaceptable que éste, prevaliéndose de una atribución legal intente desmembrar al sindicato, desestimular la afiliación de los trabajadores al mismo, o perseguir a sus miembros –tal y como lo ha reconocido la jurisprudencia de la Corte-, pues en todos estos eventos es evidente que la facultad contenida en la ley se convierte en un instrumento que desconoce derechos fundamentales de los trabajadores.”⁵

Señaló la Corte en esa Sentencia que en cada caso concreto el juez deberá hacer una valoración en conjunto de los distintos factores concurrentes, para definir si efectivamente el despido sin justa causa de trabajadores sindicalizados, vulnera los derechos constitucionales del sindicato y los de sus afiliados. Agregó la Corte que en esos eventos, la conclusión a la que se llegue debe estar sustentada en pruebas e indicios suficientes que permitan apreciar las circunstancias en las que el empleador dio por terminados los contratos de trabajo de miembros del sindicato.

Sin embargo, uno de los problemas que debe afrontarse para la protección del derecho de asociación sindical, es que puede resultar muy difícil acreditar la existencia de conductas de persecución por parte del empleador, porque, precisamente, el éxito de una eventual maniobra contra la libertad sindical estaría en que el empleador no dejase traslucir su ánimo persecutorio o retaliatorio. En esta materia, entonces, es preciso encontrar un equilibrio. Cabría plantear, por un lado, la posibilidad de hacer efectiva una regla general sobre la inversión de la carga de la prueba, dado que en todos aquellos casos en los que se pretenda que la desvinculación de un cierto número de trabajadores obedece a un designio de persecución sindical, el empleador podría defenderse mostrando la existencia de una razón distinta para su conducta. Si bien ello obraría en su favor, y podría resultar suficiente para desvirtuar el cargo, tal explicación no le es exigible, dada la posibilidad legal de terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo, mediante el pago de una indemnización. Exigir que en todos los casos el empleador acredite la existencia de una justa causa para la terminación de los contratos sería privar de contenido a ese espacio de discrecionalidad del empleador reconocido por la ley.

⁵ Sentencia T- 1328 de 2001

Debe tenerse en cuenta que la sola terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo no puede considerarse como una violación del derecho de asociación sindical imputable a la empresa. Es necesario acreditar la existencia de unas condiciones distintas, a partir de las cuales pueda concluirse que la conducta de la empresa tiene una connotación de persecución sindical. Establecidas esas consideraciones sería factible que, para establecer el carácter antisindical de la conducta del empleador se acuda a una inversión de la carga de la prueba. Pero, se repite, se requiere de una base fáctica mínima que active esa regla de excepción de origen constitucional. Esto es, si se aportan elementos de convicción que para un observador desprevenido planteen una duda razonable en torno al ánimo persecutorio del empleador, correspondería a éste desvirtuar tal ánimo mediante la acreditación, así sea sumaria, de una razón distinta para la terminación de los contratos. Pero no cabe que la sola manifestación del sindicato sobre el ánimo persecutorio, o un señalamiento en ese sentido, apoyado en hechos incapaces por si solos de generar esa duda razonable, se traduzca en la inversión de la carga de la prueba.”⁶

8.8. Finalmente, conviene traer a colación lo señalado en sentencia T-882 de 2010, en la cual la Corte Constitucional indicó:

“En conclusión, no obstante de que el presente asunto muestra el despido de cinco trabajadores sindicalizados, los que sumados a los quince valorados con anterioridad, alcanzan la suma de veinte empleados, se resalta que en ningún momento se aportó prueba que demostrara el papel particularmente activo o las condiciones especiales de liderazgo que tuviesen dentro del sindicato los trabajadores despedidos, ni sobre la existencia de despidos frecuentes o actos de obstaculización de las actividades sindicales, máxime si se tiene en cuenta que no existe certeza que la ETB conociera las personas que participaron en las manifestaciones en contra de la figura del socio estratégico. Además, en el Acta de Acuerdo Convencional se pactaron aumentos salariales, auxilios para programas de SINTRATELÉFONOS, programas de educación superior, becas para los mejores estudiantes, capacitación e investigación, apoyo a la implementación de portales interactivos como función social de ETB y del sindicato en el Distrito Capital.

Por otro lado, la sola proximidad en el tiempo de la conducta de la empresa al dar por terminados algunos contratos de trabajo, en relación con las actividades de protesta por la

⁶ Negrita fuera de texto original

privatización de la ETB, no es suficiente para derivar de allí un propósito de persecución sindical. Con todo, es preciso tener en cuenta que la terminación unilateral de los contratos de trabajo de un número de empleados sindicalizados no se produjo en una época de tensión en las relaciones empresa – sindicato. Adicionalmente, es claro que la entidad ha optado por desvincular varios trabajadores tanto sindicalizados como no sindicalizados, lo que no permite evidenciar de manera clara y evidente una eventual persecución sindical, sin dejar de lado que la organización cuenta con 2.524 afiliados, que, como se dijo, constituyen alrededor del 70% de los empleados de la ETB.

Aunado a lo anterior, se resalta que las afirmaciones y la documentación aportada resultan muy generales e insuficientes en orden a demostrar mínimamente la configuración de actos violatorios del derecho a asociarse.

Lo anterior se acompasa con lo señalado en la sentencia T-764 de 2005, donde la Corte fue enfática en señalar que “la sola terminación unilateral de los contratos de trabajo de un determinado número de trabajadores sindicalizados no puede tenerse como conducta antisindical y es necesario acreditar la existencia de un designio antisindical que afecte el derecho de asociación sindical, para lo cual es preciso ponderar una serie de factores”.⁷

8.9. Del análisis de los medios de convicción obrantes en el plenario, en concordancia con la demanda y sus contestaciones, respectivamente, la Sala encuentra los siguientes **HECHOS PROBADOS**, adicionales a los que ya se encuentran exentos de debate probatorio, desde la fijación del litigio en primera instancia y que se relacionaron en acápite que antecede:

8.9.1. Mediante resolución No. 0326 del 19 de agosto de 2021, el Ministerio de Trabajo – Dirección Territorial Cauca, resolvió en su numeral segundo: “ARCHIVAR la averiguación preliminar número 004 del 17 de enero de 2019, adelantada en contra de la persona jurídica ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S., registrada con el NIT 900268385- 6, empresa representada legalmente por el señor ERNESTO FAJARDO PINTO, identificado con la cédula de ciudadanía número 79.158.065, entidad con dirección de domicilio en el parque industrial y comercial del Cauca carretera vía priv Propal ing la Caba del Municipio de Caloto – Cauca; correo electrónico para notificaciones judiciales: notificaciones@alpina.com, de conformidad con lo anotado en

⁷ Negrita fuera de texto original

la parte motiva de esta resolución.” (Archivo No. 21, págs. 97-110, expediente digital de 1ra instancia).

8.9.2. De las pruebas testimoniales e interrogatorios de parte, se resaltan las siguientes versiones:

8.9.2.1. El representante legal de ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S, señaló en su interrogatorio de parte, que los cargos de operario de gestión ambiental y técnico de aseguramiento de calidad, siguen vigentes al interior de la compañía y terminados los contratos de los demandantes, se vinculó personal nuevo para reemplazarlos en su cargo y no se llevó a cabo proceso disciplinario para el finiquito de los referidos vínculos, aduciendo la facultad del empleador para dar por terminados los contratos.

8.9.2.2. Por su parte, el testigo OSCAR MARINO TROCHEZ, en calidad de presidente de la organización sindical SETAC, señala que es empleado de ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. hace nueve años y medio, y sostuvo en su declaración lo siguiente:

Que los demandantes se afiliaron en el año 2018 a la organización sindical y se les termina el contrato por tal razón.

Que en el caso de CHRISTIAN se afilió y a los 15 días lo sacaron, y a HONEYDER, a los 20 días y trajeron otras personas para reemplazarlos.

Agrega que la producción de leche la trasladaron a Alpina, pero aduce que eso no tiene nada que ver con el despido de los actores, pues el despido fue por haberse sindicalizado y que, al tiempo también empezaron a sacar, al resto del personal sindicalizado, que eran 47 en la planta de Alpina y quedaron 31, y para poder parar tales despidos de personal sindicalizado, tocó aforarlos, que es como están en este momento, pero en el caso de los demandantes no alcanzaron a aforarse en ese entonces y les terminaron el contrato.

Aclara que fue en el 2020 que continuaron con los despidos masivos, pues en el 2019 no hubo más terminaciones y que crearon el sindicato SINTRA ALPINA, para tener una estabilidad laboral para el resto de personal, indicando que en ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S. hay dos organizaciones y tienen

afiliados y aforados a este personal, y ahí paró el despido, indicando además que SINTRA ALPINA se creó hace 70 años.

Agrega que no ha habido respeto, ni reconocimiento para las organizaciones sindicales por parte de Alpina y que, al momento de la terminación de los contratos de los demandantes, no hubo más terminación de vínculos laborales.

Indica, además, trabaja para ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A., en la sede de Cali, preside con la organización sindical en ALPINA ZONA FRANCA CAUCA y para el 2018 hacia viajes constantes a la planta de Caloto, prácticamente a diario.

8.9.2.3. El testigo LUIS FELIPE JARAMILLO, adujo que labora en Alpina zona franca Cauca, en Caloto, hace 8 años como ayudante de empaque y afirma que, se ve que hubo persecución sindical al momento del despido de los actores, porque, es una coincidencia que se afilien a la organización y a los días ya sean retirados de la compañía y reemplazados sus puestos y que en el año 2019 no hubo más despidos por afiliarse a la organización sindical, pues también fueron despedidos 3 compañeras más, así: La jefe de producción María Victoria Castaño, que fue reemplazada por el jefe Wilmer Forero; la Dra. Marcela Escobar de Recursos Humanos, que fue reemplazada por María José forero y la compañera que era ayudante de calidad, que fue reemplazada por la compañera Geraldine, pero ninguna estaba afiliada al sindicato y agrega que, no conoce de otras personas que en el año 2018 o 2019, se les hubiere terminado el contrato porque se hubieran afiliado a la organización sindical.

Indica que el cargo de operario ambiental, no tendría nada que ver con la leche, porque es un cargo donde se selecciona lo que es toda la parte de residuos que salen de la empresa, la parte que maneja las aguas residuales y la planta de tratamiento de agua potable y por su parte, el técnico de aseguramiento de calidad, es el encargado de que se cumplan los estándares de calidad; y agrega que, ambos cargos siguen vigentes al interior de la compañía.

Señala, cuando finiquitaron los contratos de los demandantes, a los días, trajeron un compañero de otra planta de Alpina y le dieron el cargo de técnico de calidad de ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S.

Por otra parte, manifestó el testigo que, cuando no se va a trabajar un domingo o no se hacen horas extras a pesar de que no se tiene permiso, son llamados a descargos y sancionados por la compañía.

Que para el 2018 fue llegando la máquina de leche, más o menos para la temporada de mayo a junio de 2018 y cuando se le preguntó al testigo, cuál podía ser el rol de los demandantes en la producción de leche, señaló que nada tiene que ver en el caso de CHRISTIAN, y en el caso de HONEYDER de pronto sí tenía que ver con la parte del tratamiento del agua, que es necesaria para el tratamiento de la leche.

El testigo manifestó que para la fecha de terminación de los contratos de los demandantes, él se encontraba afiliado a la organización sindical SETAC, en el cargo de secretario de la directiva de Caloto, Cauca.

8.9.2.4. A su turno, el testigo CARLOS ANDRÉS OCAMPO MUÑOZ, manifestó en su declaración, labora en Alpina hace 21 años y actualmente es jefe de planificación de calidad.

Indica que llegó en 2018 a Caloto a hacer un apoyo, porque en Caloto ingresaron dos líneas nuevas, una línea de leche, y allí conoció a los demandantes. Christian trabajaba en la parte ambiental y Honeyder también, indicando que la adaptabilidad al cambio fue fuerte, porque se pasó de fabricar jugos a fabricar leche, lo cual genera mucho trabajo, se debe trabajar sábados, domingos y festivos dada la necesidad de la planta, y eso les dio muy duro a los demandantes, para hacer los turnos de fines de semana, siendo un tema actitudinal, pues casi no les gustaba ir a laborar esos días y manifestaban inconformidad de hacer este tipo de turnos, entonces la compañía para poder tener las personas que cumplieran a cabalidad las funciones, hizo una renovación de talento.

Insiste en que hubo un choque en la productividad, pues se pasó de mil toneladas a generar cinco mil, lo cual genera un cambio de trabajo en la planta, pero no recuerda qué otras personas fueron despedidas.

Agrega que no hizo procesos disciplinarios, pero se hablaba del impacto que generó ese cambio y se optó fue por renovar talento,

porque el cambio de trabajo en Caloto fue duro y las compañías deben buscar las personas que tengan esa actitud para apoyar la parte laboral.

Señala que él era el jefe inmediato en ese momento en Caloto y era quien decidía si se aperturaban o no procesos disciplinarios, y que no se abrió proceso disciplinario, indicando que el comité primario era nuevo y se manifestaba que el cambio del ingreso de leche, estaba generando una adaptabilidad muy demorada a las personas que ya venían trabajando.

Indica que la persona de talento humano fue la que decidió renovar el personal y él estuvo de acuerdo con la decisión. Además, cuando se le pregunta al testigo la incidencia de los demandantes en el trámite de producción de la leche, explica que CHRISTIAN trabajaba como operario de gestión ambiental, con la parte de tratamiento de aguas residuales, el tratamiento de agua potable y Honeyder en el tratamiento de agua potable.

Resalta que, en Caloto, el cambio de hacer jugos a pasar a hacer leche, la materia prima es totalmente diferente y el manejo tanto del tratamiento de aguas residuales como la generación de agua potable, aumentan substancialmente, porque fue una planta que pasó de 1.500 toneladas, a tener picos de producción de 6.000, 6.500 toneladas.

Indica que, la leche tiene grasa y el manejo ambiental de trabajo es más continuo y al entrar leche, deben trabajar también de continuo, porque la leche ingresa todos los días.

Afirma que hay trabajadores al interior de Alpina que están afiliados a la organización sindical SETAC y en el comité nunca se indicó que se tomarían represalias contra los trabajadores que se afiliaran a organizaciones sindicales, solo se hablaba de la adaptabilidad tan difícil que estaba generando la planta de Caloto, al ingreso de la leche, insistiendo en que la compañía requiere personas que estén dispuestas a apoyar en estos procesos.

Señala que cuando los demandantes salen, no hubo cambio en las labores, lo que se hizo fue cubrir las vacantes que quedaron con otras personas y que en lo que los demandantes no se adaptaron era que no les gustaba hacer turnos los fines de semana e incluso, en una ocasión, Christian fue grosero. Que ellos sí hacían los turnos, pero era complicado que asistieran a

hacerlos, reiterando que era un tema de actitud, no contestaban de la mejor manera y para generar la programación de turnos era muy tedioso y complicado; indicando, además, que el cambio de producción de jugo a leche, impactó a toda la planta y no solamente a un área.

8.9.2.5. La testigo SARA PAULINA RESTREPO, quien fue objeto de tacha de sospecha por la apoderada de los demandantes, en razón a su vínculo laboral con la demandada, indica que se debe valorar con total cautela su declaración.

Al respecto, la testigo señaló que labora en Alpina, en el cargo de analista, hace 4 meses aproximadamente y en la compañía lleva seis años largos, como tal; que laboró con los actores en Caloto y en ese momento era analista de calidad; que, en el caso de CHRISTIAN COLÓN, hubo varios eventos en los que no se tomaron los llamados de atención por escrito, pero sí había un proceso de seguimiento, pues no iba algunos sábados a trabajar, perdía mucho tiempo en el edificio administrativo y sus funciones no se desarrollaban allá, señalando que, con la entrada de la leche, la dinámica en el trabajo cambió y cuando se le solicitaba quedarse un domingo, se veía una negativa en él, incluso, hubo un momento al final, en que el actor fue muy grosero con Carlos Andrés Ocampo, que era el jefe de calidad, porque se le pidió que hiciera un domingo y como ya venían con varios temas con él, se decidió terminar el contrato, en compañía de talento.

En el caso de HONEYDER, indicó que era todo más, temas de actitud y rendimiento, frente a la manera en que hacía sus funciones, era muy tranquilo y con la dinámica con la que venía la leche, no se atendían todas las actividades que debían atenderse.

Señala que Alpina Cauca no hacía trabajo los fines de semana por lo general, pero la leche es 24/7 y se presentaba malestar para hacer turnos los domingos, de manera que, cuando se portó grosero, Carlos tomó la decisión de hablar con talento.

Que dicho cambio, de laborar las 24 horas y 7 días, impactó a toda la planta y todos debían estar pendientes, incluso, ellos que eran la parte ambiental, que era el agua, pues sin agua no pueden funcionar, siendo primordiales en ese proceso.

Afirma que había más trabajadores de SETAC, vinculados a la compañía, dando fe de Abadías Balanta, presidente de uno de los

sindicatos y nunca evidenció que Alpina tomara decisiones de dar por terminado el contrato de trabajo, a razón de la filiación sindical de alguno de sus trabajadores.

Señala, todas las decisiones que se toman con los líderes de cada área, siempre se toma con el área de talento, revisan los casos, todo lo que ha sucedido con esa persona y de ahí, talento toma la decisión. Es decir, Carlos da la iniciativa, pone el caso y talento toma la decisión, pero no tiene conocimiento de actas porque no participó en ellas.

Por último, indica que cuando se hizo la auditoría, el demandante CHRISTIAN estaba presente y hubo muchas novedades.

8.10. CONCLUSIONES

8.10.1. De conformidad con las reglas jurídicas y precedentes citados anteriormente, se colige, el derecho de asociación sindical tiene el carácter de fundamental y está debidamente protegido, para evitar que los empleadores lo vulneren, mediante la facultad legal que tienen para dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral y sin justa causa, con el pago de la indemnización legal.

8.10.2. De acuerdo a la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional, en cada caso concreto, el Juez Laboral deberá hacer una valoración en conjunto los medios de convicción obrantes en el plenario, para establecer los hechos que rodean la terminación del contrato de trabajo, los cuales no se pueden valorar aisladamente, para dilucidar la existencia de conductas antisindicales.

La Sala considera necesario reiterar los criterios definidos por la Corte Constitucional, en la providencia T-657 de 2009: *“Sobre este particular, la Corte, en la Sentencia T-1328 de 2001 se refirió a un conjunto de factores que es preciso ponderar en orden a establecer si se está ante una conducta que tenga un alcance de persecución sindical. Así, entre tales factores está el número de trabajadores sindicalizados afectados; el papel que cumplen en la organización sindical, sea que se trate de meros afiliados, o activistas, o directivos, la frecuencia con que el empleador acude a la medida de que se trate; la oportunidad en la que el empleador decide hacer uso de sus facultades; el grado de impacto que la medida tenga o pueda tener*

sobre los trabajadores, al promover la desafiliación, desestimular el ingreso a la organización sindical o inhibirla en el desarrollo de sus funciones, y, finalmente, el animus con el que ha procedido el empleador.”

A su vez, en la providencia T-882 de 2010, señaló la Corte Constitucional: *“la sola proximidad en el tiempo de la conducta de la empresa al dar por terminados algunos contratos de trabajo, en relación con las actividades de protesta por la privatización de la ETB, no es suficiente para derivar de allí un propósito de persecución sindical.”*

8.10.3. Contrario a lo alegado en la apelación, la Juez de Primera Instancia no incurrió en los yerros interpretativos de la sentencia T-657 de 2009, ni en la valoración probatoria, que se le endilgan, pues, si bien existe una proximidad entre la fecha de afiliación de los demandantes a las organizaciones sindicales y la terminación unilateral y sin justa causa de los contratos de trabajo por parte de la entidad empleadora, este sólo hecho en que se apoya la impugnación, no es suficiente para tener por probada la afectación del derecho fundamental de asociación sindical que cobijaba a los actores al momento del despido, toda vez que hay otros hecho probados que también se deben tener en cuenta y desvirtúan la presunta persecución sindical en que se fundamenta la demanda, veamos:

En primer lugar, está probado que los demandantes no eran miembros de la directiva del sindicato y no ejercían actividades en defensa del sindicato al momento del despido.

En segundo lugar, está probado que se produjo otros despidos de personal no sindicalizado, porque así lo señaló el testigo LUIS FELIPE JARAMILLO y no existieron más despidos de personal sindicalizado, en el año 2019, como lo constatan los dos testigos decretados a favor del extremo activo.

No se discute que el testigo OSCAR MARINO TROCHEZ, en calidad de presidente de la organización sindical SETAC, afirma que en el año 2020 existieron otros despidos de personal sindicalizado, disminuyéndose la cantidad de afiliados de 47 a 31 e incluso, debieron aforar a algunos trabajadores para garantizar su estabilidad, pero al analizar tales afirmaciones con mayor rigurosidad por su condición de dirigente sindical, se infiere, no se puso en riesgo de eliminación inminente a la organización sindical por carencia del número mínimo de afiliados y en todo caso, como lo afirma el testigo, el número de afiliados disminuyó a 31 en el

año de 2020 y no para la fecha de la terminación de los dos contratos de trabajo que motivaron los dos procesos acumulados.

Además, los dichos del testigo OSCAR MARINO TROCHEZ no tienen soporte en otros medios de prueba que permitan constatar en forma cierta la cantidad de trabajadores afiliados al sindicato y que hubieren sido efectivamente despedidos, así como la verdadera incidencia o perturbación de la empleadora ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S, en el ejercicio y gestiones de la organización sindical, quedando tales afirmaciones generalizadas sobre el presunto irrespeto a los derechos sindicales por parte de la pasiva, sin el soporte probatorio necesario para tenerlas como ciertas o veraces.

En el caso del testigo LUIS FELIPE JARAMILLO, afirmó que hubo persecución sindical al momento del despido de los actores, pero no como una afirmación, sino más bien como una consideración personal, subjetiva, agregando que fue una coincidencia que se afiliaron a la organización y a los días fueron retirados de la compañía y reemplazados sus puestos, pero señaló que en el año 2019 no hubo más despidos por afiliarse a la organización sindical, pues también fueron despedidas 3 compañeras más, pero ninguna estaba afiliada al sindicato y agrega que, no conoce de otras personas que en el año 2018 o 2019, se les hubiere terminado el contrato porque se hubieran afiliado a la organización sindical. Incluso, el mismo testigo estaba afiliado a la organización sindical SETAC, como secretario de la directiva de Caloto.

Como tercer hecho probado que contradice abiertamente la presunta persecución sindical, según las versiones coincidentes de los testigos Luis Felipe, Carlos Andrés y Sara Paulina, sin otros medios de prueba que los contradiga, el despido de los señores CHRISTIAN COLÓN y HONEYDER CAMPO, obedeció a situaciones generadas por los demandantes con su jefe inmediato y otros compañeros de trabajo, sumado el hecho de que los demandantes no se adaptaron a los cambios efectuados en la planta de producción, al cambiar el procesamiento de frutas para la producción de jugos naturales, por el procesamiento de leche, que trajo consigo más trabajo para los actores, por la asignación de turnos nocturnos y en los fines de semana.

8.10.4. Para responder a otros de los argumentos de la apelación, el uso de tal facultad de despido unilateral y sin justa causa, con la consecuente indemnización de los trabajadores, es una

potestad del empleador, que no le obligaba a motivar el despido en las respectivas comunicaciones.

Y respecto a la conducta de los trabajadores por no ajustarse a las nuevas condiciones laborales por el cambio del procesamiento de leche, no obligaba a la empleadora a efectuar procesos disciplinarios para determinar la justa causa de los despidos, pues simple y llanamente la empleadora optó por la facultad legal de pagar la indemnización por el despido sin justa causa, es decir, la conducta de la empleadora se ajusta al ordenamiento jurídico vigente, con mayor razón, al no estar debidamente probados los hechos indicativos de que con tal conducta se estaba atentando contra el derecho de asociación sindical, toda vez que del análisis de la totalidad de las pruebas, no se extrae ninguna injerencia de ALPINA CAUCA ZONA FRANCA S.A.S. en las actividades de la organización sindical, ni la realización de actos intimidatorios para los afiliados en general, ni con los demandantes por su afiliación sindical.

8.10.5. En consecuencia, no se encuentran acreditados los presupuestos para ordenar el reintegro que se depreca en la demanda por persecución sindical, sin que se observen yerros interpretativos y/o de valoración probatoria en la sentencia apelada, razón por la cual, se impone confirmar la decisión de primera instancia.

8.10.6. Por sustracción de materia, no es necesario analizar el tercer problema jurídico planteado por la Sala.

9. COSTAS DE SEGUNDA INSTANCIA

De conformidad con el numeral 1° del artículo 365 del CGP, al resolverse desfavorablemente el recurso de apelación, planteado por la parte actora, los demandantes CHRISTIAN ANDRÉS COLÓN MOSQUERA y HONEYDER CAMPO CHATE, serán condenados en costas segunda instancia, respectivamente.

En la oportunidad procesal se fijará el valor de las agencias en derecho de la segunda instancia, por el magistrado ponente.

9. DECISIÓN

Por lo expuesto la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFÍRMESE la sentencia No. 02, de fecha ocho (08) de agosto de dos mil veintidós (2022) proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Caloto, Cauca dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, por las razones expuestas en esta audiencia.

SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia a los demandantes CHRISTIAN ANDRÉS COLÓN MOSQUERA y HONEYDER CAMPO CHATE y a favor de la sociedad demandada, de conformidad con la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: Oportunamente, **DEVUÉLVASE** el expediente al juzgado laboral de origen, previo registro de su salida definitiva.

CUARTO: NOTIFÍQUESE la presente providencia por la Secretaría de la Sala, a las partes, de conformidad con el artículo 9° de la Ley 2213 de 2022.

Los Magistrados,


Firma válida
providencia judicial
LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO PONENTE


Firma válida
providencia judicial
CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA SALA LABORAL


Firma válida
providencia judicial
CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL