

**TEMA: REINTEGRO POR DESPIDO DISCRIMINATORIO A TRABAJADORES SINDICALIZADOS-** Esta colegiatura no observa actos de castigo por sindicalizarse, sino percepciones no corroboradas. No se allegó convención colectiva vigente para el año 2019 que estableciera un procedimiento especial para la terminación del vínculo de trabajadores afiliados. La ausencia de dicho instrumento descarta cualquier reproche formal en las actuaciones de la empresa y deja únicamente la exigencia básica de probar el móvil antisindical, lo cual no ocurrió. /

**HECHOS:** Inicialmente, la demanda fue presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Industrias de Alimentos ZENÚ S.A.S. – SINTRAZENU en contra de la Industrias de Alimentos Zenú S.A.S., en el auto admisorio de la demanda se ordenó vincular a los señores (JIMV, JDFV, JAGD, DAAB, ABS y CACA) como litisconsortes necesarios por activa; los demandantes y litisconsortes solicitan que se protejan los derechos de asociación sindical, trabajo, igualdad, debido proceso, libertad de opinión y libertad de expresión de los trabajadores afiliados a SINTRAZENU; consecuentemente, pretenden que se ordene su reintegro por haber sido despedidos como consecuencia de su afiliación al sindicato. El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, declaró probada la excepción de falta de legitimación en la causa por activa respecto de la demanda promovida por SYND/CORP SYNDICATE CORPORATION (antes SINTRAZENU); que el despido del señor (CACA), fue discriminatorio por su condición de afiliado a la organización sindical mencionada, condenando a la demandada a reintegrarlo; con el consecuente pago salarios, vacaciones y prestaciones sociales, asimismo los aportes al Sistema de Seguridad Social, declaró probada la excepción de compensación, respecto del señor (CACA); absolvió a INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S. de las pretensiones. La Sala debe establecer, si la terminación de los contratos de trabajo obedeció a un despido discriminatorio por razones sindicales que vulnera el derecho de asociación, o si, por el contrario, se trató de una decisión empresarial legítima basada en causas legales.

**TESIS:** El artículo 353 del C.S.T. dispone: “Derechos de Asociación. Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente. 1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí. (...) Vale recordar la Sentencia C-385 de 2000, mediante la cual la Corte Constitucional reiteró lo señalado en la T-441 de 1992, donde se había dispuesto lo siguiente: Se concluye que el derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural qué desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un estado social y democrático de derecho, más aún cuando este derecho que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática y, es más, debe ser reconocido por todas las ramas y órganos del poder público”. (...) El artículo 354 del mismo CST establece: “Protección del Derecho de Asociación. Artículo modificado por el artículo 39 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente” 1. En los términos del artículo 292 del Código Penal queda prohibido a toda persona atentarse contra el derecho de asociación sindical. Considéranse como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador: a). Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios. (...) La Corte Constitucional en la citada decisión CC T-764-2005, en su numeral 4 previno al empleador para que en aquellos casos en que decida hacer uso de su facultad legal de terminación unilateral de los contratos de trabajo, tratándose de trabajadores sindicalizados, informara previamente de tal decisión a la organización sindical «en los términos expresados en la jurisprudencia constitucional», sin que allí se indicara

que la omisión del cumplimiento de lo estipulado, conllevara en todos los casos, como lo pretende el recurrente, al reintegro del trabajador despedido. (...) La jueza de primer grado consideró que únicamente respecto del señor (CACA) se demostraron actuaciones de persecución sindical que constituyeron la causa de la terminación del contrato de trabajo. (...) La empresa demandada manifestó absoluta oposición, al considerar que en ningún momento se ejercieron acciones de persecución sindical y que los despidos obedecieron a causas objetivas. (...) Al examinar el abundante material probatorio, esta Sala encuentra como prueba documental: Solicitudes de afiliación al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Industria de la Alimentos Zenú S.A.S. "SINTRAZENÚ. Misivas mediante las cuales la Industria de Alimentos Zenú S.A.S., dio por finalizado el contrato de trabajo sin justa causa. Acta de descargos del 28 de enero de 2019. Citación a diligencia de descargos al señor (CACA). Correos electrónicos. Liquidación del contrato de trabajo de CACA, de JIMV, JDFV, JAGD y DAAB. Escrito que corresponde a una denuncia por acoso laboral. Copia informal de la convención colectiva de trabajo 2020-2022 suscrita entre Sindicato de Trabajadores de la Industria de Alimentos Zenu – SINTRAZENU y la sociedad demandada. (...) De igual modo, se practicaron siete interrogatorios de parte. Sea lo primero señalar que, una vez analizados de manera conjunta los elementos probatorios arrojados al plenario, esta Sala de Decisión advierte, en primer término, que en los interrogatorios de parte rendidos por DAAC, JIMV, JDFV, JAGD, DAAB y ABS), los propios demandantes describieron episodios difusos y de carácter subjetivo. Los declarantes reconocieron que interpretaron ciertas frases como alusivas a su condición de afiliados al sindicato, pero no porque de forma expresa sus superiores les hubiesen manifestado que, por tal motivo, "ya no les servían". (...) Así las cosas, lo relevante no es si las escenas narradas resultaron incómodas o desagradables, sino si evidencian una decisión empresarial encaminada a fustigar la afiliación sindical. Al concatenar dichas afirmaciones con las demás pruebas obrantes en el proceso, la Sala no advierte órdenes, memorandos, mensajes ni actos o conductas retaliatorias concretas, que vinculen la condición de afiliado con eventuales medidas adversas. (...) Los testigos allegados al proceso no fueron contundentes para demostrar los hechos alegados. Ambos testimonios resultan útiles para comprender el ambiente laboral, pero no acreditan una política antisindical dirigida contra los trabajadores demandantes. (...) Frente a la alegación de trato desigual, la Sala observa que no se aportaron elementos comparativos, que permitan elevar la sospecha a un indicio serio y concordante de persecución sindical. (...) Debe resaltarse que la afiliación de (CACA) al sindicato, ocurrida el 15 de diciembre de 2018, fue posterior a los hechos que dieron lugar a los descargos y motivaron su despido (fueron conductas acaecidas entre octubre y noviembre de 2018). Además, se observa que mediante correos electrónicos del 21 y 23 de enero de 2019 esto es, anteriores a la denuncia por acoso, se informaron irregularidades en las labores y reportes de kilometraje presentados por el citado trabajador. (...) Conforme a las normas y jurisprudencia previamente citadas, la libertad sindical protege la afiliación y prohíbe las represalias; sin embargo, dicho marco no releva a quien afirma la persecución de la carga de demostrar, con señales objetivas, que la medida laboral fue en respuesta a su actividad sindical. (...) Esta colegiatura no observa actos de "castigo por sindicalizarse", sino percepciones no corroboradas. Finalmente, no se allegó convención colectiva vigente para el año 2019 que estableciera un procedimiento especial para la terminación del vínculo de trabajadores afiliados. La ausencia de dicho instrumento descarta cualquier reproche formal en las actuaciones de la empresa y deja únicamente la exigencia básica de probar el móvil antisindical, lo cual se insiste, no ocurrió.

MP: JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ

FECHA: 17/10/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**  
**SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

<b>Lugar y fecha</b>	Medellín, 17 de octubre de 2025
<b>Proceso</b>	Ordinario laboral
<b>Radicado</b>	05001310501320200036501
<b>Demandantes</b>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S. (SINTRAZENÚ) Y OTROS.
<b>Demandada</b>	INDUSTRIAS DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S.
<b>Providencia</b>	Sentencia N°229
<b>Tema</b>	Se busca el reintegro por despido discriminatorio a trabajadores sindicalizados.
<b>Decisión</b>	Revoca parcialmente
<b>Ponente</b>	JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ

**DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA**

En la fecha indicada, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en calidad de ponente, FRANCISCO ARANGO TORRES y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a resolver los **recursos de apelación** interpuestos por los apoderados de **ambas partes**, en contra de

la sentencia parcialmente condenatoria de primera instancia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín el 31 de agosto de 2023.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita, aprobada previamente por los integrantes de la Sala.

### **P R E T E N S I O N E S:**

Inicialmente, corresponde aclarar que la demanda fue presentada por el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S. – SINTRAZENU en contra de la INDUSTRIAS DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S. Sin embargo, en el auto admisorio de la demanda se ordenó vincular a los señores JORGE ISAÍAS MONSALVE VILLA, JEFFERSON DANIEL FUERTES VALENCIA, JORGE ANDRÉS DIAZGRANADOS, DIDIER ALONSO AGUIRRE BETANCUR, ALEJANDRO BRAVO SEPÚLVEDA y CARLOS ALBERTO CIRO ARANGO como litisconsortes necesarios por activa.

Así las cosas, los demandantes y litisconsortes solicitan que se protejan los derechos de asociación sindical, trabajo, igualdad, debido proceso, libertad de opinión y libertad de expresión de los trabajadores afiliados a SINTRAZENÚ; consecuentemente, pretenden que se ORDENE su reintegro por haber sido despedidos como consecuencia de su afiliación al sindicato; finalmente, piden que se ORDENE al empleador abstenerse de incurrir en conductas que vulneren el derecho de asociación sindical, los derechos fundamentales de los trabajadores

sindicalizados y de presionar a los trabajadores afiliados para que se retiren del sindicato.

## **LOS HECHOS**

Indica la parte demandante que, en el mes de octubre de 2014, se constituyó el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S. – “SINTRAZENÚ”, organización sindical creada con el propósito de representar los intereses laborales de los trabajadores vinculados a dicha empresa. Desde su fundación, tanto los directivos como los afiliados habrían sido objeto de presiones por parte de algunos representantes de la compañía, en especial de sus superiores jerárquicos, quienes los instaban a retirarse de la organización sindical, circunstancia que se habría extendido a lo largo del tiempo mediante distintos episodios de acoso y hostigamiento.

Se expone que el señor JORGE ISAÍAS MONSALVE VILLA se afilió al sindicato el 8 de mayo de 2017; JEFFERSON DANIEL FUERTES VALENCIA, el 5 de mayo de 2018; JORGE ANDRÉS GIL DÍAZGRANADOS, el 10 de mayo de 2017; y DIDIER ALONSO AGUIRRE BETANCUR, el 3 de julio de 2018. A partir de dichas afiliaciones, los mencionados trabajadores habrían sido víctimas de presiones reiteradas por parte de sus coordinadores JAIME FLÓREZ, TATIANA RESTREPO, CARLOS ANDRÉS QUINTERO y HUGO GIRALDO, quienes los calificaban como “traidores” y les advertían que no recibirían el mismo trato que el resto de sus compañeros de trabajo. Se agrega que tales actos se tradujeron en una política discriminatoria sostenida, que incluyó evaluaciones de desempeño desfavorables con el objetivo de

generar causales aparentes para justificar su desvinculación laboral.

Posteriormente, los demandantes MONSALVE VILLA, FUERTES VALENCIA, GIL DÍAZGRANADOS y AGUIRRE BETANCUR fueron despedidos en el año 2020, concretamente los días 31 de julio, 25 de agosto, 31 de julio y 19 de septiembre, respectivamente. También afirman que dichas terminaciones contractuales se produjeron como represalia directa por su pertenencia al sindicato. En las cartas de despido se indicó como motivo una supuesta falta de adaptación a la cultura organizacional y a las necesidades de la empresa, pese a lo cual se reconoció el pago de la indemnización legal correspondiente por terminación unilateral sin justa causa.

Luego, se mencionan los casos de ÓSCAR ANTONIO RIVERO MONTTOYA, afiliado al sindicato el 2 de agosto de 2016, y de FELIPE OCHOA CÁRDENAS, quien ingresó el 13 de diciembre de 2018. Ambos habrían sido convocados por sus respectivos coordinadores para instarlos a retirarse de “Sintrazenú”, tratándolos igualmente de “traidores”. Como consecuencia de estas presiones, el señor RIVERO MONTTOYA presentó, el 18 de febrero de 2019, una queja ante el Comité de Convivencia Laboral por el acoso ejercido por su coordinador HERNÁN URÁN; aunque se desconoce el trámite posterior, el proceso fue solicitado como prueba dentro de la demanda. Por su parte, el señor FELIPE OCHOA CÁRDENAS presentó el 12 de septiembre de 2020 otra queja ante el mismo comité, denunciando acoso por parte del señor JAIME FLÓREZ, quien le habría manifestado en repetidas ocasiones que su afiliación sindical representaba una decepción

para la empresa, al considerar que se había perdido un trabajador con talento. Dicho proceder, según la demanda, buscaba incentivar la desafiliación del sindicato. El resultado del trámite también se desconoce, pero se pidió su incorporación como elemento probatorio. De manera semejante, se relata la situación del señor ALEJANDRO BRAVO SEPÚLVEDA, quien se desempeñaba como secretario de delegado desde el 10 de febrero de 2019 y fue despedido ese mismo mes, hecho que se atribuye igualmente a su vinculación sindical. Asimismo, se menciona el caso del señor CARLOS ALBERTO CIRO ARANGO, afiliado al sindicato el 15 de diciembre de 2018, quien habría sido objeto de hostigamientos por parte del señor MIGUEL ANTONIO PULIDO GUERRERO, jefe de proceso de desempeño. Este último le habría manifestado que su condición de sindicalizado no impedía su despido e, incluso, convocó una reunión con otros compañeros para debatir sobre su afiliación, situación que resultó intimidante para el trabajador. Como consecuencia, CIRO ARANGO presentó el 25 de enero de 2019, queja ante el Comité de Convivencia Laboral, aunque no se conoce el resultado del procedimiento. No obstante, el 31 de enero de ese mismo año fue despedido tras haber sido citado a descargos el 28 de enero, supuestamente por inconsistencias en los reportes de kilometraje correspondientes a los meses de octubre y noviembre de 2018.

### **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Al contestar la demanda, el empleador indicó que los trabajadores no fueron despedidos por su pertenencia al sindicato, sino como consecuencia del deficiente desempeño en relación con las competencias organizacionales, la ejecución de

las tareas y las labores específicas. Señaló que todas las evaluaciones y seguimientos realizados a los trabajadores por la compañía se fundamentaron en criterios objetivos. Además, indicó que las denuncias efectuadas ante el Comité de Convivencia Laboral por el SR. CIRO y el SR. RIVERO fueron atendidas, y que se informó a cada denunciante el cierre del caso por no encontrarse fundadas ni probadas las conductas denunciadas. Manifestó, igualmente, que la queja presentada ante el mismo Comité por el SR. OCHOA fue atendida, y que este desistió del proceso al negarse al diálogo con su coordinadora.

Sostuvo que la terminación del contrato de trabajo del SR. CARLOS ALBERTO CIRO ARANGO se produjo como consecuencia de que la empresa no quedó satisfecha con las respuestas obtenidas por parte de este en la diligencia de descargos, realizada con ocasión de los reportes de irregularidades detectados en enero de 2019, y no por su condición de trabajador sindicalizado.

Finalmente, se opuso a las pretensiones por considerar que resultan improcedentes al carecer de fundamento legal, sustento fáctico y soporte jurídico. Propuso las excepciones de falta de competencia, indebida representación de la parte demandante, falta de legitimación en la causa por activa, inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, compensación, prescripción, pago y buena fe.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**



En sentencia del 31 de agosto de 2023, el JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN DECLARÓ probada la excepción de falta de legitimación en la causa por activa respecto de la demanda promovida por SYND/CORP SYNDICATE CORPORATION, antes SINTRAZENÚ. DECLARÓ que el despido del señor CARLOS ALBERTO CIRO ARANGO, ocurrido el 31 de enero de 2019, fue discriminatorio por su condición de afiliado a la organización sindical SYND/CORP SYNDICATE CORPORATION; por lo tanto, condenó a la demandada a reintegrarlo al cargo que desempeñaba al momento de su despido, o a otro de igual o mejor categoría, con el consecuente pago de salarios, vacaciones y prestaciones sociales dejadas de percibir, debidamente indexadas. CONDENÓ asimismo al pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social causados entre la fecha del despido y el reintegro. De igual modo, declaró probada la excepción de compensación por la suma de \$63.050.127 respecto del señor CARLOS ALBERTO CIRO ARANGO, autorizando a la demandada para descontarla de la condena.

Finalmente, absolvió a INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S. de las pretensiones incoadas en su contra por los demás demandantes, y condenó en costas a INDUSTRIAS ALIMENTARIAS ZENÚ S.A.S. en favor del señor CIRO ARANGO, así como a SYND/CORP SYNDICATE CORPORATION en favor de INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S.

### **DEL RECURSO DE APELACIÓN**

El apoderado judicial de la parte **actora** interpuso recurso de apelación parcial contra la sentencia proferida, al no estar de

acuerdo con la decisión que negó el reintegro de los señores JOSÉ ISAÍAS MONSALVE VILLA, JEFFERSON DANIEL FUERTES VALENCIA, JORGE ANDRÉS GIL DÍAZ GRANADOS y ALEJANDRO BRAVO SEPÚLVEDA, solicitando confirmar únicamente la orden de reintegro del señor CARLOS ALBERTO CIRO ARANGO.

Sostuvo que en el proceso se demostró que, desde el momento en que los demandantes se afiliaron a la organización sindical, fueron objeto de comentarios y presiones por parte de representantes de la empresa ZENÚ S.A.S., entre ellos JAIME FLORES, TATIANA RESTREPO, CARLOS ANDRÉS QUINTERO y RUBÉN HERALDO, quienes desincentivaban su afiliación, calificándolos como “traidores”. Varios de estos hechos – dice – fueron corroborados en el proceso, particularmente en lo relacionado con el señor MIGUEL PULIDO.

Adujo que, aunque algunos trabajadores pudieron incurrir en faltas, estas no fueron invocadas como causales de despido, pues el único argumento utilizado por la empresa fue que *“no lograron adaptarse a la cultura y a las necesidades actuales de la organización”*, razón que encubre una decisión discriminatoria por motivos sindicales. Señaló que la prueba testimonial demostró que los demandantes ocupaban cargos de liderazgo y contaban con una trayectoria destacada, lo que descarta cualquier deficiencia en su desempeño.

Manifestó que las pruebas presentadas por la parte demandada son preconstituidas y carentes de veracidad, destinadas a justificar una medida que, en realidad, buscaba debilitar al

sindicato y eliminar la participación de sus miembros más activos. Añadió que pese a que los hechos se pusieron en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, no se adoptaron medidas efectivas, configurándose una política empresarial dirigida a impedir la permanencia y fortalecimiento del sindicato y a generar temor entre los demás trabajadores, quienes habrían optado por no afiliarse ante el riesgo de despido.

Destacó que las declaraciones de los testigos de la empresa carecen de conocimiento directo, mientras que los testigos de la parte actora —miembros del sindicato— relataron hechos presenciados que evidencian el proceder antisindical de la demandada. Este comportamiento vulnera normas internacionales y nacionales que integran el bloque de constitucionalidad, citando el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los Convenios 87 y 98 de la OIT, que protegen el derecho de asociación sindical como expresión del Estado social de derecho.

Afirmó que los despidos tuvieron un efecto colectivo, pues tras ellos se redujo considerablemente el número de afiliados —que antes ascendía a más de cien—, debilitando la capacidad representativa del sindicato. En consecuencia, solicitó que se revoque parcialmente la sentencia de primera instancia y se acceda a la totalidad de las pretensiones de la demanda, ordenando el reintegro de los señores MONSALVE, FUERTES, GIL y BRAVO, y que se exonere a la organización sindical SYN/CORP SYNDICATE CORPORATION del pago de las costas, al estimar acreditado el carácter discriminatorio y antisindical de los despidos.

Por su parte, la apoderada judicial de **INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S.** interpuso recurso de apelación parcial contra la sentencia, solicitando que se confirmen las consideraciones mediante las cuales se absolvió a su representada del reintegro de los actores solidarios, excepto en el caso del señor CARLOS ALBERTO CIRO ARANGO, frente a quien se impuso condena. En primer lugar, citó jurisprudencia constitucional en la que se precisó que este derecho se fundamenta en la libre organización de los trabajadores, sin intromisiones del Estado, pero dentro de los límites del artículo 39 de la Constitución, que exige sujeción al orden legal y a los principios democráticos. Este marco —afirmó— resulta esencial para evidenciar que no existieron conductas antisindicales ni persecución sindical contra el señor CIRO. Invocó el artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, resaltando que la libertad de asociación es un derecho voluntario que solo puede restringirse por ley en circunstancias excepcionales, y que el trabajador puede decidir libremente si desea o no afiliarse a una organización sindical. De igual manera, citó los artículos 4, 93 y 94 de la Constitución y los Convenios 87 y 98 de la OIT, para subrayar que el derecho de sindicalización tiene un carácter voluntario y legítimo, sin que ello implique impunidad frente a un ejercicio abusivo.

En cuanto al derecho interno, trajo a colación el artículo 39 de la Ley 50 de 1990, que sanciona los actos atentatorios contra la libertad sindical, destacando el literal d), que prohíbe despedir trabajadores con el fin de impedir el ejercicio de ese derecho. Consideró que fue equivocado presumir que el despido del señor

CIRO obedeció a su afiliación sindical, pues el trabajador incurrió en un uso abusivo del derecho de asociación, afiliándose únicamente después de iniciadas las medidas disciplinarias en su contra. Adujo que el acta de descargos del 28 de diciembre de 2018 demuestra que, entre los días 10 y 12 del mismo mes, el trabajador incumplió sus obligaciones de comunicación al no atender los llamados de sus superiores, pese a contar con un celular corporativo. Dicho hecho fue corroborado por el testigo GUSTAVO GUTIÉRREZ quien explicó que existía un grupo interno de comunicación permanente. Preciso que el propio CIRO fue remitido a un proceso de acción educativa el 13 de diciembre de 2018 por el señor MIGUEL ANTONIO PULIDO, antes de su afiliación sindical, la cual solo se notificó el 17 de diciembre del mismo año. Ello demostraría que la afiliación fue posterior a las medidas disciplinarias y que su propósito fue obstaculizar las sanciones, configurando así un abuso del derecho.

Cuestionó la afirmación de la juez respecto a que el trabajador fue citado a descargos con posterioridad al 25 de diciembre de 2018, señalando que la citación se efectuó el 28 de enero de 2019. Indicó que, en caso de existir duda sobre la notificación, el despacho debió requerir aclaración a la empresa; por tanto, solicitó que se ordene dicho requerimiento si se estima necesario. Agregó que no se probó la existencia de actos de represión sindical por parte del señor MIGUEL PULIDO, puesto que, según el testimonio de GUSTAVO GUTIÉRREZ, la reunión señalada tuvo carácter informativo y transcurrió con normalidad, sin evidencia de discriminación ni maltrato, lo cual desvirtúa la existencia de persecución sindical. Igualmente, sostuvo que la queja presentada por el señor CIRO ante el Comité de

Convivencia Laboral sí fue tramitada, citándolo para el 4 de febrero de 2020, reunión a la cual no asistió, motivo por el cual el comité archivó el caso, máxime cuando ya se había terminado el contrato.

De otra parte, manifestó su desacuerdo con la interpretación judicial sobre la falta de legitimación en la causa por parte de la organización sindical SIMCOP, al considerar que el derecho de asociación sindical es colectivo e indivisible, de modo que no puede concluirse que existieron conductas antisindicales respecto de unos trabajadores y no de otros cuando las actuaciones provienen de la misma empresa. Afirmó que la empresa siempre ha permitido la conformación de sindicatos, reconoce las afiliaciones debidamente notificadas y realiza los descuentos de cuotas sindicales correspondientes. Negó que se hubieran efectuado traslados o modificaciones de puestos por razones sindicales, explicando que las rotaciones internas obedecen a necesidades operativas y oportunidades de mejora, hecho confirmado por la prueba testimonial. Sostuvo que según lo probado, la empresa promueve el mejoramiento continuo, la estabilidad laboral y relaciones respetuosas entre jefes y trabajadores. En respaldo de ello, citó el testimonio del señor JORGE ISAÍAS, quien refirió mantener una relación cercana y cordial con uno de sus superiores, lo que —a su juicio— evidencia un ambiente laboral armónico y no persecutorio.

Finalmente, solicitó valorar de manera integral la prueba y no fundar la decisión en apreciaciones subjetivas, reiterando que la demanda no versa sobre una persecución sindical, sino sobre reclamaciones individuales que no pueden subsumirse en un

derecho colectivo. En consecuencia, pidió revocar parcialmente la sentencia, revocar la orden de reintegro del señor CARLOS CIRO, reexaminar las excepciones propuestas por su representada y no exonerar a los demandantes del pago de costas procesales, conforme al artículo 365 del Código General del Proceso, al tratarse de acciones de carácter individual.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

El apoderado de la **parte actora** presentó alegatos de conclusión, insistiendo en que se demostró una persecución antisindical contra los trabajadores afiliados, quienes fueron objeto de comentarios, trato discriminatorio y despidos injustificados por su pertenencia al sindicato; que, pese a las denuncias presentadas ante el Comité de Convivencia Laboral, la empresa omitió adelantar las investigaciones correspondientes, vulnerando así el debido proceso. En respaldo de su tesis, citó las Sentencias T-1328 de 2001 y SU-1067 de 2000 de la Corte Constitucional, según las cuales la facultad patronal de terminar unilateralmente contratos sin justa causa no puede emplearse para efectuar despidos masivos de trabajadores sindicalizados que comprometan la existencia del sindicato. Asimismo, invocó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los Convenios 87 y 98 de la OIT, que prohíben todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical o despedir trabajadores por su afiliación o participación en actividades sindicales.

Concluyó que los despidos tuvieron como finalidad debilitar la organización y disuadir nuevas afiliaciones, razón por la cual

solicitó mantener el reintegro del señor CIRO ARANGO y extender la misma decisión a los demás demandantes, como medida de reparación frente a la vulneración del derecho de asociación sindical.

A su turno, la apoderada de la **parte demandada** presentó alegatos de conclusión, señalando, en primer lugar, que las pruebas no acreditaron discriminación ni vulneración del derecho de asociación, pues los interrogatorios de parte carecen de valor probatorio a favor de los demandantes, y los testimonios practicados no evidencian conocimiento directo de hechos de acoso o despido por motivos sindicales. Añadió que ninguno de los actores denunció ante el Comité de Convivencia Laboral ni ante el Ministerio del Trabajo, lo que —a su juicio— refuerza la inexistencia de persecución.

En cuanto al señor CIRO, argumentó que su afiliación sindical fue posterior a las medidas disciplinarias ya iniciadas, por lo que no puede presumirse la existencia de despido discriminatorio. Alegó que la empresa tenía razones objetivas para terminar su contrato y que la queja por acoso laboral fue debidamente tramitada, pero cerrada por inasistencia del trabajador.

Afirmó que ZENÚ S.A.S. respeta la libertad sindical, mantiene seis organizaciones sindicales en funcionamiento, realiza los descuentos de cuotas correspondientes y no altera las condiciones laborales de los afiliados. Rechazó que la reducción de miembros de SINTRAZENÚ obedeciera a represalias, atribuyéndola a la creación del nuevo sindicato UTRESA.



Por último, sostuvo que la condena en costas debe ser objetiva, conforme al artículo 365 del Código General del Proceso, y solicitó revocar la condena al reintegro del señor CIRO y confirmar la absolución frente a los demás demandantes.

### **C O N S I D E R A C I O N E S:**

En lo que concierne a la controversia planteada en este caso, además del artículo 39 de la Constitución Política es dable traer a colación el siguiente marco jurídico:

El artículo 353 del C.S.T. dispone:

*“DERECHOS DE ASOCIACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:>*

*1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.*

*2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.*

*Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”*

Al respecto, vale recordar la Sentencia C-385 de 2000, mediante la cual la Corte Constitucional reiteró lo señalado en la T-441 de 1992, donde se había dispuesto lo siguiente:

*“(…)*

*Se concluye que el derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un estado social y democrático de derecho, más aún cuando este derecho que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática y, es más, debe ser reconocido por todas las ramas y órganos del poder público” .*

*“ La Asociación Sindical tiene un carácter voluntario, ya que su ejercicio descansa en una autodeterminación de la persona de vincularse con otros individuos y que perdura durante esa asociación” .*

*“ Tiene también un carácter relacional o sea que se forma de una doble dimensión. Ya que de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva” .*

*“ Tiene así mismo un carácter instrumental ya que se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social” .*

Igualmente, en la Sentencia C-1491 de 2000 la Corte puntualizó:

*“Bajo esta perspectiva, la asociación sindical comporta un carácter voluntario, ya que su ejercicio discrecional es una autodeterminación del trabajador de vincularse con otros individuos, y que perdura durante esa asociación. Por lo tanto, la Corte estima necesario precisar, una vez más que, según los artículos 53 inciso 4º, 93 y 94 de la Constitución Política, el contenido y alcance del derecho de asociación sindical ha de fijarse con arreglo a los convenios y tratados sobre derechos humanos, específicamente ha de tenerse en cuenta el Convenio 87 de la O.I.T. relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, conjunto de reglas obligatorias, que a su vez se encuentra complementado por el Convenio 98 de la misma organización, que regula lo relativo a la aplicación de los principios del derecho de asociación y libertad sindical.”*

*“PROTECCIÓN DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 39 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>*

1. En los términos del artículo 292 del Código Penal queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.
2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo. Sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

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

- a). *Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;*
- b) **Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;**
- c). *Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;*
- d). **Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y**
- e). *Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.”*  
(Negrita intencional)

En armonía con ello, deberá recordarse que, en relación con la persecución sindical alegada en la demanda, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha tenido la oportunidad de pronunciarse en diversas ocasiones; verbigracia, en la sentencia SL2460-2022, cuando expuso lo siguiente:

*“En el presente asunto, la Corte Constitucional en la citada decisión –CC T-764-2005-, en su numeral 4 previno al empleador para que en aquellos casos en que decida hacer uso de su facultad legal de terminación unilateral de los contratos de trabajo, tratándose de trabajadores sindicalizados, informara previamente de tal decisión a la organización sindical «en los términos expresados en la jurisprudencia constitucional», sin que allí se indicara que la omisión del cumplimiento de lo estipulado, conllevara en todos los casos, como lo pretende el recurrente, al reintegro del trabajador despedido. Al respecto, indicó:*

*De esta manera, en determinados escenarios, la terminación unilateral y sin justa causa de los contratos de trabajo de **un cierto número de trabajadores sindicalizados**, puede ser percibido por los empleados, sindicalizados o no, como una conducta retaliatoria contra el sindicato, en razón de sus actividades de confrontación con la empresa, y tener, en todo caso, un efecto intimidatorio, si se percibe por los trabajadores 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.*

***En todo caso, debe tenerse en cuenta que la terminación unilateral de los contratos de trabajadores sindicalizados, no puede considerarse per se como una conducta antisindical, sino que para ello es necesario mostrar que esa determinación afecta el derecho de asociación sindical y, además, que no le era lícito al empleador adoptarla, aspectos que se analizarán en el acápite siguiente (negrilla fuera del original).***

*Líneas más adelante, al referirse a la «6. Terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo y derecho de asociación sindical», precisó:*

*Dentro de ese contexto, cabe señalar que la jurisprudencia constitucional ha señalado que entre las hipótesis de ilicitud en la terminación unilateral y sin justa causa de los contratos de trabajo, se encuentra aquella en la cual tal posibilidad legal se utiliza como instrumento de persecución sindical. **Cabe precisar que no se trata de establecer la existencia de una estabilidad reforzada en beneficio de todos los trabajadores sindicalizados –en esta materia la ley ha previsto las hipótesis de estabilidad reforzada que amparan a los trabajadores en razón del fuero sindical- sino de excluir la***

**posibilidad de que la facultad de dar por terminados los contratos de trabajo de manera unilateral y sin justa causa legal se utilice con un criterio de persecución sindical (negrilla propia).**

*Además de lo anterior, en lo que hace a las condiciones de procedencia del amparo constitucional cuando se pretende la existencia de una conducta antisindical en la terminación unilateral de los contratos de trabajo, enseñó que:*

*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.*

*(...)*

***Pero cuando en la ponderación de los elementos de convicción allegados al proceso, el juez no encuentre suficiente base probatoria sobre la existencia de un designio antisindical en la conducta del empleador, prevalece el régimen legal que habilita a éste para dar por terminado el contrato, de manera unilateral y sin justa causa, con el pago de la indemnización correspondiente, sin que, en tal hipótesis, sea de cargo del empleador demostrar que, en cada caso, la terminación de los contratos tenía una explicación suficiente (negrilla de la Sala).***

*Es clara la decisión judicial en estudio, en punto a que la sola terminación unilateral de los contratos de trabajo de los afiliados a un*

sindicato no puede considerarse como una conducta antisindical, sino que, para ello, es necesario desentrañar que la decisión del empleador tiene como trasfondo una conducta de persecución sindical, intelección que fue a la que arribó el Tribunal y que, una vez analizados los medios de prueba arrojados al juicio lo llevaron a concluir la inexistencia de aquellas circunstancias, decisión que reafirmó con lo decidido en el fallo CC T-882 de 2010.” (Subraya intencional, negrita hace parte del texto original)

Interesa recordar que, en el presente caso, la jueza de primer grado consideró que únicamente respecto del señor CARLOS ALBERTO CIRO ARANGO se demostraron actuaciones de persecución sindical que constituyeron la causa de la terminación del contrato de trabajo.

### **Contexto.**

El sindicato SINTRAZENÚ interpuso la presente demanda ordinaria laboral al considerar que ZENÚ S.A.S. vulneró el derecho de asociación sindical de los señores JORGE ISAÍAS MONSALVE VILLA, JEFFERSON DANIEL FUERTES VALENCIA, JORGE ANDRÉS DÍAZGRANADOS, DIDIER ALONSO AGUIRRE BETANCUR, ALEJANDRO BRAVO SEPÚLVEDA y CARLOS ALBERTO CIRO ARANGO, al haber ejercido actuaciones de persecución sindical; en tal sentido, solicita su reintegro.

Por su parte, la empresa demandada manifestó absoluta oposición, al considerar que en ningún momento se ejercieron acciones de persecución sindical contra los trabajadores mencionados y que los despidos obedecieron a causas objetivas.

### **Material probatorio.**

Previo a entrar en materia, cabe recordar que, por obvio que parezca, no sobra advertir que el juez debe fundar sus decisiones en las pruebas que sean legal y regularmente aportadas al proceso. Para ello, se habla en general de la distribución de la carga de la prueba, sin desconocer la importancia de la carga dinámica de la misma. El profesor HERNANDO DEVIS ECHANDÍA define dicha carga probatoria como aquella “... *noción procesal, que contiene la regla de juicio por medio de la cual se le indica al juez cómo debe fallar, cuando no encuentra en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión, e indirectamente establecer a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitar las consecuencias desfavorables a ella o favorables a la otra parte*”.

Esto es, destaca el citado autor, que respecto del concepto de la carga de la prueba es necesario distinguir dos aspectos: *a)* por una parte, es una regla para el juez - o regla de juicio - porque le indica cómo debe decidir cuando no encuentra la prueba de los hechos sobre los cuales debe basar su fallo, y *b)* de otro lado, es una regla de conducta para las partes porque indirectamente les señala cuáles son los hechos que a cada una de ellas le interesa probar, y puedan ser considerados como ciertos por el juez y sirvan de fundamento a sus pretensiones o excepciones.

Y en este mismo orden, dice LESSONA que “*La obligación de probar no está determinada por la cualidad del hecho que se ha de probar, sino por la condición jurídica que tiene en el juicio aquél que la invoca. No importa que la prueba sea fácil para el demandado y difícil para el actor, si el hecho que se ha de probar*

*constituye extremo de la acción, debe probarlo el actor y no el demandado*”. Añade la Sala que idéntico razonamiento cabría hacer en sentido contrario, es decir, cuando la prueba le incumbe al demandado.

El preludio anterior para destacar que, en el caso bajo examen, a la parte demandante le incumbe traer al proceso la prueba de los hechos que alega, para que pueda el operador judicial aplicar los efectos que las normas jurídicas persiguen. (arts. 167 del CGP y 1757 del Código Civil, según el cual, *“Incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o ésta”*).

Bien. En el presente caso, al examinar el abundante material probatorio arrimado al proceso, orientado al análisis de la presunta persecución sindical —motivo que dio origen a la presente acción judicial—, esta Sala encuentra los siguientes elementos:

Como prueba documental, se destacan los siguientes elementos preponderantes:

- Solicitudes de afiliación al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Industria de la Alimentos Zenú S.A.S. “SINTRAZENÚ” de los Sres. Jorge Isaías Monsalve Villa (8 de mayo de 2017), Jefferson Daniel Fuertes Valencia (2 de mayo de 2018), Jorge Andrés Gil Diazgranados (10 de mayo de 2017), Didier Alonso Aguirre Betancur (2017), Carlos Alberto Ciro Arango (15 de diciembre de 2018), Alejandro Bravo Sepúlveda (16 de mayo de 2017). (ver fs. 14



a 21 del archivo 01)

- Misivas mediante las cuales la Industria de Alimentos Zenú S.A.S. dio por finalizado el contrato de trabajo sin justa causa de los anteriores trabajadores (folios 22 a 26 del archivo 1 y folios 154 a 160 del archivo 16):

- Jorge Isaías Monsalve Villa a partir del 31 de julio de 2020.

- Jefferson Daniel Fuertes Valencia a partir del 25 de agosto de 2020.

- Jorge Andrés Gil Diazgranados a partir del 31 de julio de 2020.

- Didier Alonso Aguirre Betancur a partir del 11 de septiembre de 2020.

Todos estos despidos bajo el argumento de que no lograron adaptarse a la cultura y necesidades de la compañía.

- Carlos Alberto Ciro Arango a partir del 31 de enero de 2019, bajo el argumento de que la empresa no consideró satisfactoria la explicación dada en la diligencia de descargos del 28 de enero, sobre todo respecto de las inconsistencias frente al reporte de kilometraje reportado en octubre y noviembre de 2018, pues no es lógica una cifra tan considerable para ese período, máxime que, dependiendo los kilómetros reportados, se incrementa el valor del auxilio de rodamiento.

- Alejandro Bravo Sepúlveda a partir del 15 de febrero de 2019, con el argumento de que no mejoró su desempeño. (folios 75 a 76 del archivo 22)

- Acta de descargos del 28 de enero de 2019 (fs. 110 a 129 del archivo 16ContestacionDemanda) en donde se escuchó al trabajador Carlos Alberto Ciro Arango respecto a tres situaciones puntuales: i) reporte excesivo de kilometraje para el auxilio de rodamiento en los meses de octubre y noviembre de 2018, ii) no cumplir gestión de los fundamentales de venta en cliente y, iii) no contestar el teléfono empresarial los días 10, 11 y 12 de diciembre de 2018.
- Citación a diligencia de descargos al señor Ciro Arango, fechada del 24 de enero de 2019 (fs. 161 a 163 del archivo 16).
- Correo electrónico del 23 de enero de 2019 remitido por el señor Miguel Antonio Pulido Guerrero, en calidad de jefe de canal moderno, a la señora Liliana María Álvarez Espinosa, donde se le informaba sobre algunas irregularidades detectadas en las labores de Carlos Ciro el día 18 de diciembre de 2018. (folios 165 a 166 del archivo 16).
- Liquidación del contrato de trabajo correspondiente al señor Carlos Alberto Ciro Arango (folios 171 a 172 del archivo 16).
- Liquidación del contrato de trabajo correspondiente a los señores Didier Alonso Aguirre Betancur, Jorge Andrés Gil Diazgranados, Jefferson Daniel Fuertes, Jorge Isaías Monsalve Villa (folios 268 a 283 del archivo 16). De dichos documentos se aprecia que, además de pagarse las prestaciones sociales, se les canceló la indemnización por despido sin justa causa.

- Escrito del 25 de enero de 2019, que corresponde a una denuncia por acoso laboral ante el comité de convivencia laboral de la empresa demandada, presentada por el señor Carlos Alberto Ciro Arango (folios 42 a 46 del archivo 1 y 296 a 300 del archivo 16). En esa oportunidad, se ventiló que, el señor Miguel Antonio Pulido, quien era su jefe, lo citó a una reunión el 20 de diciembre de 2018 y le indicó que él ya sabía que se había afiliado a Sintrazenú, y que por el hecho de que estuviera allí no significaba que no lo podían “ *echar de la empresa*”. Además de eso, afirma que su jefe inmediato se negó a suministrarle información necesaria para el desarrollo de sus funciones, y que el 13 de diciembre de 2018 lo remitió a un proceso de acción educativa.
- Misiva emitida por la secretaria del comité de convivencia laboral de Zenú, en donde certifica que el señor Carlos Alberto Ciro Arango presentó denuncia ante el comité el 25 de enero de 2019. (fo. 295 del archivo 16).
- Respuesta a la queja por presuntos actos de acoso laboral, documento emitido el 4 de febrero de 2019 (fl. 318 del archivo 16), donde se indicó que el comité no tiene competencia, toda vez que el señor Carlos Alberto Ciro Arango ya no cuenta con contrato laboral con la compañía.
- Correo electrónico del 21 de enero de 2019, donde la Sra. Luz Marina García Giraldo, auxiliar administrativa, informa a Liliana María Álvarez sobre reportes atípicos en kilometraje reportados por el Sr. Carlos Ciro en el mes de octubre de 2018. (fs. 421 a 426 archivo 16)

- Copia informal de la convención colectiva de trabajo 2020-2022 suscrita entre Sindicato de Trabajadores de la Industria de Alimentos Zenu – SINTRAZENU y la sociedad demandada. (folios 434 a 474), documento que no cuenta con rúbricas ni sello de depósito.

De igual modo, se practicaron siete interrogatorios de parte, siendo pertinente resaltar lo siguiente:

**Darney Alonso Álvarez Cifuentes**, en su calidad de presidente del sindicato accionante, manifestó que SINTRAZENÚ fue constituido en octubre de 2014 y explicó que la persona con mayor antigüedad en la compañía es su compañero Carlos Ciro, quien cuenta con aproximadamente entre veinte y veintidós años de servicio. Agregó que, desde la constitución de la organización, se han presentado cuatro pliegos de peticiones a la empresa, la cual nunca se ha negado a negociarlos ni a efectuar los descuentos de las cuotas sindicales de sus afiliados.

Precisó que, desde su creación, la empresa reconoció formalmente al sindicato, y señaló que en Zenú operan actualmente entre seis y siete organizaciones sindicales, sin que la compañía se haya negado a negociar con ninguna de ellas. Afirmó que, cada vez que informan sobre nuevos afiliados, la empresa los reconoce e inicia de inmediato el descuento de las cuotas correspondientes.

El declarante reconoció expresamente que algunos miembros del sindicato se han afiliado a otras organizaciones, lo que consideró un ejercicio legítimo de la libertad de asociación. En cuanto a los

trabajadores que se retiraron de Sintrazenú, indicó que no todos fueron despedidos, pero sí más de veinte personas abandonaron la organización, algunas por temor a ser desvinculadas, teniendo en cuenta que la empresa realiza despidos en intervalos de dos a cinco años.

Finalmente, explicó que las persecuciones no son recientes, y que los despidos se intensificaron a partir de 2019, cuando él y el entonces presidente elaboraron un informe de derechos humanos de 26 páginas, dirigido a la empresa y al Grupo Nutresa, en el que se denunciaban presuntas violaciones a la libertad sindical.

Los trabajadores,

**Jorge Isaías Monsalve Villa** declaró que, desde el momento en que la empresa tuvo conocimiento de su afiliación al sindicato Sintrazenú, comenzaron a presentarse diversos actos de persecución en su contra. Relató que, poco tiempo después de afiliarse, se encontró en un pasillo con el coordinador Julián Correa, quien le manifestó que debían conversar, aunque dicha reunión nunca llegó a realizarse. Indicó que su jefe directo, Wilson Jiménez, con quien también sostenía una relación de amistad, le expresó en tono de reproche que “ya no era de los suyos” y que “era agua de otro costal”. Señaló que esa misma actitud fue adoptada por otros superiores, quienes comenzaron a marcar distancia y a mostrar conductas de desconfianza hacia él debido a su pertenencia sindical. Añadió que en las reuniones laborales se evidenciaba una diferenciación entre trabajadores sindicalizados y quienes estaban vinculados al pacto colectivo. A los primeros se les asignaban labores distintas, mientras que los

segundos eran convocados a encuentros informativos o de coordinación, lo cual generaba un ambiente de exclusión manifiesta. También refirió que la coordinadora Natalia Arenas expresaba a varios afiliados que “ya no eran de los de ella” y que “pertenecían a otro costal”.

El declarante señaló que, al momento de su afiliación, existían otros sindicatos en la empresa, y que nunca se le prohibió vincularse a ninguno de ellos, como tampoco la compañía se negó a descontar las cuotas sindicales derivadas de su afiliación. En relación con los despidos, expresó desconocer si otros trabajadores no sindicalizados fueron desvinculados sin justa causa, por no tener información directa sobre ello.

Explicó que su liderazgo dentro del grupo y su disposición a manifestar inconformidades laborales generaron malestar entre los coordinadores.

**Jefferson Daniel Fuertes Valencia** relató que su contrato de trabajo fue terminado sin justa causa, bajo el argumento de que “no se adaptó a la política integral de la compañía”. Indicó que Hugo Giraldo, su jefe inmediato, dirigió la operación de empaque durante unos dos años, pese a que la política interna preveía rotaciones anuales, y que en la época de su despido el coordinador Julián Correa asumió el cargo durante aproximadamente quince a veinte días.

Señaló que en mayo de 2018 su equipo contaba con trabajadores sindicalizados pertenecientes a distintas organizaciones, aunque no precisó su número, y aclaró que no conoció despidos de

afiliados sindicales en esa época. Al informar su afiliación a Sintrazenú, la empresa reconoció el descuento de las cuotas sindicales sin objeción alguna.

Respecto de los actos de persecución, afirmó que estos se manifestaron en comentarios descalificadores de sus superiores, como la expresión “te pasaste para el lado oscuro”, atribuida a Hugo Giraldo. Añadió que, a partir de su afiliación, fue trasladado reiteradamente entre distintos puestos y líneas de producción, lo cual —según le dijeron— tenía como finalidad “aburrirlo”. No obstante, sostuvo que su rendimiento no se afectó y que continuó cumpliendo con los estándares de la empresa.

Describió sus funciones como operario de producción en la línea de empaque de barras, precisando que podía desempeñarse como alimentador, pelador, basculero, empacador, operador de tajadora o encargado de recibo, según la rotación de turno. Confirmó que contaba con la capacitación necesaria para todas esas tareas.

Aclaró que no fue objeto de burlas ni de actos de menosprecio por parte de su jefe, y reiteró que su desvinculación obedeció a un despido sin justa causa, sustentado por la empresa en la supuesta falta de adaptación a sus políticas internas.

**Jorge Andrés Gil Diazgranados** quien se desempeñaba como operario de producción, realizando funciones rotativas en los puestos de tajadora, empaque y empacado, señaló que entre mayo de 2017 y julio de 2020 sus jefes inmediatos fueron Wilson Jiménez, Hugo Giraldo y Natalia Arenas, conforme a las

rotaciones periódicas de seis meses a un año previstas por la política interna de la empresa. Manifestó haber sido objeto de persecución sindical, inicialmente por parte de líderes del pacto colectivo, quienes eran sus propios compañeros de máquina, y posteriormente por algunos jefes. Relató que le cuestionaban por qué se había afiliado al sindicato Sintrazenú en lugar de otro, lo que percibió como una forma de discriminación. Dichas conductas —afirmó— se evidenciaban en dificultades para obtener permisos, trato diferenciado frente a otros operarios y exclusión de reuniones informativas a las que sí asistían los trabajadores adscritos al pacto colectivo.

Explicó que, al momento de su afiliación, existían otras organizaciones como Sinaltralac, conformada en su mayoría por empleados antiguos, y que Sintrazenú fue la de mayor crecimiento en ese periodo. En relación con su despido, señaló que fue retirado el mismo día que Isaías Monsalve, sin recordar otros despidos de trabajadores sindicalizados en su área. Finalmente, aclaró que nunca fue objeto de burlas ni de trato humillante por parte de sus coordinadores, aunque sí percibió una diferenciación en el acceso a beneficios e información atribuida a su condición de afiliado sindical.

**Didier Alonso Aguirre Betancur** manifestó que ingresó inicialmente a la empresa en septiembre de 2009 como trabajador temporal, permaneciendo cerca de tres años. Posteriormente, entre julio de 2018 y septiembre de 2020, retomó su vínculo laboral como operario de producción en distintas áreas de la planta. Explicó que, al momento de afiliarse al sindicato Sintrazenú, se encontraba en el área de salchichas bajo



la supervisión de Hernán Durán, y que desde entonces experimentó múltiples cambios de área y de jefes, especialmente después de su afiliación. Relató que, tras ingresar al sindicato, percibió actitudes de desmotivación y hostigamiento provenientes de algunos superiores y compañeros, reflejadas en comentarios directos sobre su afiliación sindical, tales como “¿Por qué te afiliaste?”, “Ya no vas a trabajar igual” o “No creas que porque estás en el sindicato no te pueden echar”. Indicó que ese tipo de expresiones eran frecuentes entre los líderes de proceso, particularmente de parte de Santiago Pérez, quien se desempeñaba como líder en el área de larga vida.

Reconoció que, como consecuencia de esas conductas, experimentó desmotivación laboral, manifestada en la restricción para desarrollar ideas de mejora orientadas a optimizar los procesos productivos o las condiciones de trabajo. Agregó que esa desmotivación se traducía además en cambios de trato posteriores a su afiliación. No obstante, precisó que nunca tuvo dificultades con el descuento de las cuotas sindicales, las cuales la empresa efectuó normalmente, y que participó en las reuniones del sindicato durante el tiempo en que permaneció afiliado.

**Alejandro Bravo Sepúlveda** declaró que su contrato de trabajo fue terminado sin justa causa, aunque la empresa le reconoció la correspondiente indemnización. Comentó que, tras comunicar su afiliación al sindicato Sintrazenú, no fue removido formalmente del cargo, pero sí fue objeto de cambios frecuentes de máquina y asignaciones, lo que interpretó como una alteración de su estabilidad. Afirmó estar plenamente capacitado para todas las

labores asignadas y precisó que nunca fue trasladado de ciudad. Sus jefes inmediatos fueron Hernán Urán, Tatiana Restrepo y Julián Correa, y durante ese tiempo no tuvo inconvenientes con el descuento de cuotas sindicales, que la empresa efectuó regularmente.

Relató que fue objeto de actos de persecución sindical, evidenciados en comentarios y actitudes discriminatorias de sus superiores. En particular, refirió que la coordinadora Tatiana Restrepo le manifestó: “es que usted ya no me sirve”, expresión que interpretó como consecuencia directa de su afiliación sindical. Mencionó también que el coordinador Hernán Urán lo ignoró deliberadamente al saludar a todos los trabajadores menos a él, en presencia de sus compañeros, lo cual consideró un gesto de desprecio. Relató además que fue excluido de una reunión de producción celebrada en el salón TPM, a la que sí fueron convocados los demás operarios no sindicalizados, y que cuando intentó ingresar, le indicaron expresamente que no podía participar.

Aclaró que el sindicato no tenía autorización para reunirse dentro de la empresa, por lo que las reuniones debían realizarse fuera de las instalaciones, usualmente los domingos. Finalmente, manifestó que, al momento de su afiliación, existían varias organizaciones sindicales en la empresa y que, durante su pertenencia a Sintrazenú, se presentaron pliegos de peticiones que la empresa nunca se negó a negociar.

**Carlos Alberto Ciro Arango** expresó que ingresó a la empresa en noviembre de 1999, desempeñándose sucesivamente en logística,

conducción y ventas. Su contrato fue terminado sin justa causa, por motivos que —afirmó— no fueron comprobados. Señaló que, al momento de su afiliación a Sintrazenú, era el único trabajador sindicalizado del área de ventas, lo cual generó sorpresa y comentarios entre sus compañeros. Indicó conocer la existencia de otras organizaciones sindicales, como Sinaltralac, y estimó que en total funcionaban alrededor de cinco sindicatos en la empresa. Preciso que no hubo cambios de cargo ni de funciones tras su afiliación; sin embargo, en enero de 2019, poco después de vincularse al sindicato, fue llamado a diligencia de descargos en la que se le atribuyeron quince faltas menores, entre ellas errores en *mercadurización*, rodamiento y respuesta a llamadas. Sostuvo que ninguna de esas acusaciones fue comprobada y que el proceso disciplinario careció de sustento.

Explicó que su jefe inmediato era Miguel Antonio Pulido, quien asumió el cargo hacia octubre de 2018 y permaneció como tal durante aproximadamente tres meses. Afirmó que, pocos días después de su afiliación sindical, Pulido lo cuestionó directamente, diciéndole: “¿Cree que porque se metió al sindicato no lo puedo sacar de la organización? Ya no pertenece a mi grupo”. Añadió que, tras esa conversación, el jefe reunió al equipo de ventas —seis compañeros— y les preguntó qué opinaban sobre su afiliación, lo que consideró un acto de exposición indebida y hostigamiento.

Manifestó que esa situación generó burlas y comentarios despectivos entre sus compañeros, quienes comenzaron a referirse a él con expresiones como “vea, se sindicalizó el berraquito”, lo que afectó su ambiente laboral y su bienestar

emocional, dado que había compartido con ellos más de diez años de trabajo.

Relató que presentó una queja formal ante el comité de convivencia laboral contra Miguel Antonio Pulido, pero nunca recibió respuesta ni seguimiento al trámite. Desconoce si la empresa adoptó alguna medida posterior a su salida.

Aclaró que la empresa no se negó a descontar las cuotas sindicales ni a reconocer su calidad de afiliado, aunque el corto lapso entre su vinculación y el despido impidió verificar el procedimiento. Concluyó que su afiliación sindical alteró la relación con su jefe y compañeros, generando aislamiento, señalamientos y posterior despido sin justa causa.

Por su parte, **como prueba testimonial**, determinante para la resolución del caso, se destaca lo siguiente:

**1. Óscar Antonio Rivero Montoya** informó que ingresó a Industrias Alimentos Zenú en octubre de 2013 y se desempeñó como operario de producción, ocupando diversos cargos en las áreas de uvadero, frío, báscula dinámica, selladora y en la línea de salchicha tipo Viena.

Indicó que conocía la organización sindical Sintrazenu, a la cual se afilió en agosto de 2016 como socio de base, sin ocupar cargos directivos; que durante el tiempo en que perteneció a esa organización percibió una gestión positiva en defensa de los trabajadores. No obstante, señaló que, por decisión personal, se retiró cerca de tres años antes de su declaración para cofundar

la organización UTRESA (Unión de Trabajadores de Tesoro Alimenticio), de carácter gremial.

Relató que tras su afiliación a Sintrazenu, experimentó conductas hostiles por parte de su coordinador HERNÁN URÁN, razón por la cual presentó queja ante el Comité de Convivencia Laboral. Aclaró que el asunto no fue llevado ante la jurisdicción ordinaria y añadió que, con posterioridad, no se presentaron nuevos episodios de persecución.

Consultado sobre la existencia de un patrón general de conductas antisindicales, sostuvo que solo podía referirse a su caso particular, pues no contaba con elementos para afirmar una práctica institucional. Sin embargo, manifestó haber percibido en aquella época “cierto celo” hacia los afiliados a Sintrazenu, en contraste con el trato observado frente a otras organizaciones, percepción que sustentó en los episodios ocurridos con su entonces coordinador.

Dijo haber trabajado con DIDIER ALONSO AGUIRRE en la misma área durante 2018 y 2019, periodo en el cual observó controles más estrictos de tiempos y retornos del baño respecto de este, sin poder aportar mayores detalles. En relación con otros compañeros mencionados (Jorge Isaías Monsalve, Alejandro Bravo y Jefferson Daniel Fuentes), aclaró que no compartió área de trabajo con ellos y desconocía las circunstancias de su vinculación o desempeño.

Recordó que, entre finales de 2019 e inicios de 2020, varios compañeros fueron desvinculados —entre ellos Alejandro Bravo,

Jorge Isaías Monsalve y Didier Alonso—, aunque dijo ignorar las causas de dichas terminaciones.

Señaló que no conoció citaciones a descargos de afiliados de UTRESA durante su gestión y que la organización presentó un pliego en 2023 para el ajuste salarial correspondiente al período marzo-mayo.

**2. Gustavo Andrés Gutiérrez Blanco** manifestó que se desempeñaba como ejecutivo comercial del canal moderno en el negocio cárnico de Industrias Alimentos Zenú, empresa en la que laboraba desde hacía veinticinco años. Cargo que ocupaba desde hacía entre ocho y diez años, con responsabilidad sobre la cuenta del supermercado Euro, integrada por veintiún puntos de venta, donde realizaba la gestión comercial integral. Aclaró que no tenía personal a cargo.

Indicó que no estaba afiliado a ningún sindicato, aunque conocía la existencia de varias organizaciones en la empresa, sin precisar sus siglas. Manifestó conocer a Carlos Alberto Ciro Arango desde hacía catorce o quince años, primero en el canal tradicional y luego en el moderno, donde fueron compañeros de trabajo.

Relató que se enteró de la afiliación sindical de Carlos Ciro inicialmente por comentarios informales, y luego mediante una reunión convocada por Miguel Pulido, realizada de forma informal durante el almuerzo, a la que asistieron unas cinco o seis personas. Explicó que el propósito de dicha reunión fue informar con transparencia sobre la afiliación y evitar rumores, sin que se solicitaran opiniones ni se emitieran restricciones,

advertencias o señalamientos respecto de la pertenencia a organizaciones sindicales. Afirmó que, después de esa reunión, no observó cambios en el trato del jefe hacia Carlos, a quien Pulido continuó tratando de manera respetuosa, igualitaria y colaboradora.

Describió que, por la naturaleza de su cargo, el trabajo de los ejecutivos era mayoritariamente de campo (alrededor del 80% del tiempo), con visitas constantes a clientes y comunicación diaria mediante grupos de mensajería. Confirmó que las funciones de Carlos Ciro eran sustancialmente similares a las suyas, diferenciándose solo en las cuentas asignadas. Indicó que la empresa proporcionaba teléfonos corporativos y un sistema de mesa de soporte para resolver fallas técnicas, respaldar información o reponer equipos cuando era necesario.

En cuanto a la salida de Carlos Ciro de la empresa, dijo no recordar la fecha exacta —la estimó entre 2019 y 2020— y afirmó desconocer los motivos. Expresó que no tuvo conocimiento de citaciones a descargos contra él ni de que hubiera manifestado sentirse perseguido o acosado por parte del jefe.

Concluyó que, según su conocimiento, la relación laboral y el trato hacia Carlos Alberto Ciro se mantuvieron inalterados tras conocerse su afiliación sindical.

**3. Jorge Iván Molina Alzate**, quien laboraba en Industrias Alimentos Zenú desde hacía quince años. Indicó que se desempeñaba como jefe de producción desde hacía cinco años, cargo que asumió tras haber ejercido como coordinador de

producción. Manifestó conocer a Jorge Isaías Monsalve Villa, con quien trabajó en la línea de jamones aproximadamente entre 2017 y 2019, cuando él actuaba como jefe de línea. Señaló que los jefes inmediatos de Monsalve pudieron ser Julián Correa o Natalia Arenas, ambos bajo su supervisión jerárquica en distintos periodos. Confirmó que sabía que Monsalve estaba afiliado a un sindicato, que identificó como Sintrazenu (hoy Sinde Corporation), y describió su trato con los superiores como respetuoso y cordial, conforme a las políticas de la empresa.

De igual manera, indicó conocer a Jefferson Daniel Fuertes Valencia, quien operaba máquinas de empaque de mortadelas bajo su jefatura, con Paula Zapata y Hugo Giraldo como coordinadores en distintos momentos. Dijo conocer también a Jorge Andrés Gil Díaz Granados, con quien trabajó en empaque de jamones entre 2010 y 2013 o 2014, y a partir de 2017 bajo los mismos jefes de Monsalve. Mencionó a Didier Alonso Aguirre Betancourt y Alejandro Bravo Sepúlveda como operarios de la línea de salchichas, precisando que Didier posteriormente fue trasladado al área de larga vida. En cuanto a los jefes inmediatos de Alejandro, refirió que, tras su coordinación, estuvieron Wilson Jiménez y Hernán Urán. Aclaró que el conocimiento sobre afiliaciones sindicales no se comunicaba formalmente, sino que se conocía con el tiempo por referencias internas. Respecto de Carlos Alberto Ciro Arango, señaló que lo conocía solo de saludo, sabía que trabajaba en el área comercial, pero no tuvo trato laboral directo ni conocía su desempeño.

Explicó que la empresa contaba con un sistema de formación continua (antes denominado TPM) con pilares de educación,



entrenamiento, procedimientos operativos estandarizados (POE), mantenimiento autónomo, un “plan padrino” para inducción de nuevos operarios y líderes de seguridad encargados de orientar sobre prevención de riesgos. Las rotaciones se definían entre jefes y coordinadores con base en criterios de conocimiento y experiencia, y otras reubicaciones respondían a conflictos interpersonales, con el propósito de restablecer un ambiente adecuado de trabajo.

Indicó que la afiliación sindical era usual en Zenú y coexistían diversas organizaciones, entre ellas Sintrazenu (Sinde Corporation), Sinaltralac, Sintraalimenticia, Sintraunideal y Utresa. Afirmó que no existía trato diferenciado entre trabajadores afiliados y no afiliados, y que el Grupo Nutresa había suscrito una carta de derechos humanos que reforzaba ese estándar de igualdad, impartido en las capacitaciones y adoptado por jefes y coordinadores.

En relación con los hechos del proceso, manifestó conocer la desvinculación de varios de los demandantes y fue enfático al afirmar que sus retiros no obedecieron a persecución sindical, sino a razones de desempeño. Dijo haber observado falta de trabajo en equipo, respuestas inadecuadas a coordinadores, desmotivación y disminución del compromiso en algunos casos. Añadió que algunos trabajadores tenían negocios personales a los que dedicaban tiempo durante la jornada laboral, lo que afectaba su rendimiento. Relató que Jorge Isaías Monsalve le expresó, al momento de su despido, que “se le habían adelantado”, pues pensaba renunciar en diciembre, hecho que ubicó alrededor de octubre.

Aclaró que desconocía el caso específico de Carlos Alberto Ciro, que no tuvo noticia de quejas por acoso laboral por afiliación sindical, ni del supuesto reclamo de Óscar Antonio Rivero contra Hernán Urán. Sobre este último, lo describió como un trabajador comprometido y alegre, aunque reconoció que en ocasiones sus conversaciones con los operarios podían tornarse “excesivamente jocosas”, situación que él mismo corregía.

Expuso que los líderes sindicales contaban con horas sindicales y que, si bien las reuniones internas no eran formales, era común ver a trabajadores afiliados y no afiliados compartir en zonas comunes. Manifestó no conocer prohibiciones de ingreso a reuniones de pactos colectivos y aseguró que jamás recibió ni impartió órdenes de perseguir a personal sindicalizado, de obstaculizar su labor o de trasladarlos por su afiliación.

Finalmente, explicó que todas las categorías —jefes, coordinadores y operarios— eran sometidas a evaluaciones de desempeño anuales, cuyo propósito era mejorar el aporte individual. En ese contexto, reiteró que las terminaciones de contrato que le constaban correspondieron a desempeños insuficientes, especialmente en los aspectos de adaptabilidad, compromiso y trabajo en equipo exigidos por la organización.

**4. Felipe Ochoa Cárdenas** manifestó que laboraba en Industrias Alimentos Zenú, vinculado directamente desde el 7 de abril de 2008. Que desde 2011 ejercía el cargo de auxiliar de información, cuyas funciones consistían en realizar cierres de órdenes en SAP y digitar planillas provenientes de planta. Añadió que, debido a patologías osteomusculares, fue reasignado a trabajo en casa

desde el 29 de diciembre de 2022.

Señaló que estaba afiliado a Sinde Corporation (antes Sintrazenu) y a Sintraalimenticia. Explicó que su afiliación a Sinde Corporation comprendió dos periodos: de 2018 a 2021 y desde 2023, y que en 2021 integró su junta directiva como vicepresidente durante cinco meses.

Aclaró que, aunque su puesto estaba en esa zona administrativa, debía bajar frecuentemente a planta para recoger planillas, validar datos y resolver inconsistencias. Preciso que no medía la productividad individual de los trabajadores, pues su labor se limitaba a cargar información para los indicadores de gestión.

Reconoció la existencia de varias organizaciones sindicales en la empresa —entre ellas Sinaltralac y Sintraalimenticia— y afirmó que la empresa descontó las cuotas sindicales sin trabas, reconociendo siempre su calidad de afiliado.

Sostuvo que, desde 2018, fue objeto de acoso laboral y persecución sindical a raíz de su afiliación. Dijo haber notado vigilancia inusual sobre su ubicación y desempeño por parte de personal de mejora continua y de producción.

Respecto de los demandantes, señaló que conocía a Jorge Isaías Monsalve Villa, Jefferson Daniel Fuertes Valencia, Jorge Andrés Gil Díaz Granados, Didier Alonso Aguirre Betancourt y Alejandro Bravo Sepúlveda, con quienes sostuvo trato laboral y amistad, y que distinguía a Carlos Alberto Ciro Arango del área comercial. Indicó que los cambios funcionales observados en planta

correspondían generalmente a rotaciones dentro del mismo centro de trabajo, aunque en el caso de Didier Alonso advirtió movimientos frecuentes entre posiciones, como “supernumerario”.

Agregó que varios de los demandantes ejercieron liderazgos de equipo asignados por mérito y desempeño, pero que en distintos momentos fueron reemplazados por trabajadores beneficiarios del pacto colectivo. Manifestó que, desde 2017–2018, observó exclusión de algunos sindicalizados en reuniones y espacios colectivos, así como cambios de puesto sin consideración por la experiencia previa.

Afirmó que la mayoría de terminaciones de contrato se produjo entre 2019 y 2020, justificadas —según percibió— en la falta de alineación con los “lineamientos” o con el “ser y hacer” de la empresa. Reconoció que no conoció todas las cartas de despido, salvo lo relatado por Jorge Isaías Monsalve.

Finalmente, explicó que las reuniones y capacitaciones solían convocarse de forma amplia, aunque advirtió que, desde el aumento de afiliaciones sindicales entre 2017 y 2018, algunos miembros de Sinde Corporation fueron excluidos. Añadió que tanto Sintraalimenticia como Sinde Corporation promovieron negociaciones colectivas, y aunque su participación directa en los pliegos fue limitada, conocía de un trámite arbitral de Sintraalimenticia y de negociaciones periódicas con la empresa.

**5.** Por último, el señor **José Julián Correa Garcés** comentó que laboraba en Industrias Alimentos Zenú desde hacía diecinueve

años, desempeñándose como coordinador de producción de las líneas de Jamones y Especiales desde 2017. Explicó que sus funciones consistían en liderar el proceso productivo, validando los recursos humanos, materiales y logísticos necesarios para la operación.

Señaló que era habitual la afiliación sindical de los trabajadores, aunque él no pertenecía a ningún sindicato. Mencionó conocer la existencia de Sinaltralac, Sintralimenticia, Sintrainal y SinCorp.

Que conoció a Jorge Isaías Monsalve Villa, con quien trabajó como operario en la línea de Jamones hacia 2015–2017, y posteriormente como su coordinador entre 2017 y 2020. Indicó que Monsalve operaba una empacadora rígida dentro de un equipo de dieciséis a dieciocho trabajadores. Inicialmente, Correa fue líder de ese grupo y, tras su ascenso, Monsalve asumió dicho rol.

Dijo no recordar el momento en que Monsalve fue relevado del liderazgo, pero sí que su traslado a otra máquina motivó dicho cambio. En ese momento desconocía su afiliación sindical, de la cual tuvo noticia solo después de algunas desvinculaciones.

En cuanto a Jefferson Daniel Fuertes Valencia, relató que lo conoció al coordinar la línea de barras en el segundo semestre de 2020, donde Fuertes se desempeñaba como empacador en la Tiromat 12. Preciso que no ejercía liderazgo de equipo ni tuvo conocimiento de su afiliación sindical.

Sobre Jorge Andrés Gil Díaz Granados, indicó que trabajaron

juntos en 2015 y 2016 en la línea de Jamones, en la máquina Multivac, donde Gil ocupó distintos puestos sin haber sido líder. Supo de su afiliación sindical únicamente después de su retiro.

Respecto de Didier Alonso Aguirre Betancourt, expresó que lo coordinó en la línea de salchichas (2017–2018) y posteriormente en larga vida (2019–2020). Explicó que su traslado obedeció a restricciones médicas y a aspectos de desempeño y convivencia en el equipo de la Tiromat 8, lo cual llevó a ubicarlo en otro grupo.

Afirmó que los cambios entre líneas eran normales y hacían parte del desarrollo de los trabajadores, al igual que la rotación de puestos por razones ergonómicas y de gestión del riesgo.

Manifestó haber sido coordinador de Alejandro Bravo Sepúlveda en la línea de salchichas (2017–2019), sin conocer su afiliación sindical. En relación con Carlos Alberto Ciro Arango, dijo recordarlo por su participación en el COPASST, pero no conocer su labor operativa.

Informó que integró el Comité de Convivencia Laboral entre 2017 y 2019, periodo en el cual no recibió quejas de los trabajadores mencionados, ni tuvo conocimiento de conductas de persecución o antisindicales.

Explicó que en la planta se realizaban reuniones de “equipo autónomo” dentro del modelo de excelencia operacional, programadas anualmente para la gestión de procesos. A dichas reuniones asistían todos los integrantes del grupo, con o sin presencia de jefes, sin exclusiones por afiliación sindical.

Precisó que, como coordinador entre 2017 y 2023, tuvo a su cargo personal sindicalizado, aunque sin cuantificarlo, y que nunca recibió órdenes de obstaculizar funciones o de emprender campañas de persecución contra afiliados. Dijo no conocer casos de despido por sindicalización ni quejas por falta de descuento de cuotas.

En relación con las terminaciones de contrato de algunos trabajadores, en particular Jorge Isaías Monsalve y Jorge Andrés Gil, sostuvo que obedecieron a dificultades en la comunicación, liderazgo negativo y enfoque reiterado en el error, lo que afectaba el ambiente de trabajo.

### **Conclusiones.**

Sea lo primero señalar que, una vez analizados de manera conjunta los elementos probatorios arrimados al plenario, esta Sala de Decisión advierte, en primer término, que en los interrogatorios de parte rendidos por DARNEY ALONSO ÁLVAREZ CIFUENTES, JORGE ISAÍAS MONSALVE VILLA, JEFFERSON DANIEL FUERTES VALENCIA, JORGE ANDRÉS GIL DÍAZ GRANADOS, DIDIER ALONSO AGUIRRE BETANCUR y ALEJANDRO BRAVO SEPÚLVEDA, los propios demandantes describieron episodios difusos y de carácter subjetivo. Los declarantes reconocieron que interpretaron ciertas frases como alusivas a su condición de afiliados al sindicato, pero no porque de forma expresa sus superiores les hubiesen manifestado que, por tal motivo, “ya no les servían”.

Cabe recordar que el interrogatorio de parte no constituye, por sí solo, elemento de convicción suficiente para acreditar los hechos afirmados en beneficio del declarante, pues su finalidad es la de provocar, eventualmente, una confesión en su contra.

Así las cosas, lo relevante no es si las escenas narradas resultaron incómodas o desagradables, sino si evidencian una decisión empresarial encaminada a fustigar la afiliación sindical. Al concatenar dichas afirmaciones con las demás pruebas obrantes en el proceso, la Sala no advierte órdenes, memorandos, mensajes ni actos o conductas retaliatorias concretas, que vinculen la condición de afiliado con eventuales medidas adversas.

En cuanto a la prueba testimonial, debe resaltarse que los testigos allegados al proceso no fueron contundentes para demostrar los hechos alegados. ÓSCAR ANTONIO RIVERO MONTTOYA manifestó expresamente que solo podía referirse a su caso particular, sin conocimiento de lo ocurrido con los demandantes; su relato, por tanto, carece de valor demostrativo respecto de ellos. De igual manera, FELIPE OCHOA CÁRDENAS, quien laboraba en el área administrativa, no compartía frente de trabajo con los actores ni presenció directamente los supuestos actos de persecución, limitándose a narrar situaciones personales. Ambos testimonios resultan útiles para comprender el ambiente laboral, pero no acreditan una política antisindical dirigida contra los trabajadores demandantes.

Frente a la alegación de trato desigual, la Sala observa que no se aportaron elementos comparativos —como listados o porcentajes de despedidos afiliados y no afiliados durante el mismo período y



área— que permitan elevar la sospecha a un indicio serio y concordante de persecución sindical.

No puede pasarse por alto una circunstancia que surge de los mismos interrogatorios: todos los declarantes coincidieron en que en la empresa coexistían varios sindicatos, la afiliación era reconocida y se practicaban los descuentos de cuotas respectivas. Ello, si bien no exonera a la empresa de eventuales reproches, sí obliga a quien alega persecución a demostrar algo más que impresiones o conjeturas.

Por otro lado, el caso del señor CARLOS ALBERTO CIRO amerita un análisis más riguroso, habida cuenta del mayor número de elementos probatorios allegados. En primer lugar, no se desconoce —como lo advirtió la juez de primera instancia— que el testigo GUSTAVO ANDRÉS GUTIÉRREZ BLANCO relató que el señor MIGUEL PULIDO citó a una breve reunión durante la hora del almuerzo para informar a algunos compañeros sobre la afiliación sindical del mencionado trabajador. No obstante, contrario a lo considerado por la a quo, esta Sala estima que dicha situación, per se, no configura una circunstancia clara y convincente de persecución sindical, pues el propio declarante precisó que en esa reunión no se solicitaron opiniones ni se formularon señalamientos, restricciones o recomendaciones sobre la afiliación sindical; el propósito fue, sencillamente, brindar información directa y evitar rumores. Además, indicó que, tras esa socialización, no percibió cambios en el trato del jefe hacia CARLOS CIRO, a quien su superior describió como una persona respetuosa, con trato igualitario y colaborador.

Ahora bien, ciertamente se advierte una cercanía temporal entre la afiliación, la queja por acoso, la diligencia de descargos y el

despido, sin embargo, en criterio de esta Sala de Decisión, tal circunstancia no basta para inferir la existencia de persecución sindical. Es claro que hubo cierta irregularidad en los tiempos, pues la denuncia por presunto acoso laboral se presentó el 25 de enero de 2019, la diligencia de descargos se efectuó el 28 del mismo mes, el despido se produjo el 31 de enero y solo hasta el 4 de febrero de 2019 el Comité de Convivencia Laboral emitió pronunciamiento.

Pese a ello, debe resaltarse que la afiliación de CARLOS CIRO al sindicato, ocurrida el 15 de diciembre de 2018, **fue posterior a los hechos que dieron lugar a los descargos y motivaron su despido** (Recuérdese que fueron conductas acaecidas entre octubre y noviembre de 2018). Además, se observa que mediante correos electrónicos del 21 y 23 de enero de 2019 —esto es, anteriores a la denuncia por acoso— se informaron irregularidades en las labores y reportes de kilometraje presentados por el citado trabajador. Dichos documentos demuestran que la citación a descargos y el posterior despido obedecieron a causas objetivas relacionadas con su desempeño, y no a represalias por su afiliación sindical.

Conviene reiterar que la sola existencia de una queja no equivale a la verdad de los hechos denunciados, y que la falta de trámite completo ante el Comité de Convivencia Laboral no impide que, en sede judicial, se alleguen otras pruebas que acrediten el supuesto acoso o persecución. En el expediente, tales elementos no se aportaron.

Pues bien, conforme a las normas y jurisprudencia previamente citadas, la libertad sindical protege la afiliación y prohíbe las

represalias; sin embargo, dicho marco no releva a quien afirma la persecución de la carga de demostrar, con señales objetivas, que la medida laboral fue en respuesta a su actividad sindical.

A partir del conjunto probatorio aportado, ese estándar no se cumple. Esta colegiatura no observa actos de “castigo por sindicalizarse”, sino percepciones no corroboradas y, en el caso del señor CIRO, razones objetivas previas a su afiliación al sindicato.

Finalmente, no se allegó convención colectiva vigente para el año 2019 que estableciera un procedimiento especial para la terminación del vínculo de trabajadores afiliados. La ausencia de dicho instrumento descarta cualquier reproche formal en las actuaciones de la empresa y deja únicamente la exigencia básica de probar el móvil antisindical, lo cual —se insiste— no ocurrió.

En consecuencia, y como corolario de lo anterior, esta Sala concluye que no se demostró que los despidos de los litisconsortes por activa obedecieran a persecución sindical. En el caso del señor CARLOS ALBERTO CIRO, la misma prueba arrimada desvirtúa el móvil antisindical, razón por la cual no hay lugar a mantener su reintegro por esa causa. En los demás casos, tampoco se acreditó evidencia firme de represalia por la afiliación.

Siendo así, esta corporación REVOCARÁ parcialmente la sentencia de primera instancia, en el sentido de ABSOLVER a INDUSTRIAS DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S. de todas las pretensiones formuladas en su contra.

Por último, en relación con la condena en costas, habrá de indicarse que el sindicato accionante finalmente resultó vencido en el proceso, lo que constituye el supuesto objetivo previsto en el artículo 365 del C.G.P. para dicha carga procesal. Así las cosas, la sentencia de la a quo también será revocada parcialmente en este aspecto, en el entendido de que las costas en primera instancia correrán exclusivamente a cargo de SYND/CORP SYNDICATE CORPORATION (antes SINTRAZENÚ) y en favor de INDUSTRIA DE ALIMENTOS ZENÚ S.A.S. Las agencias en derecho serán tasadas por la juez de instancia.

No se condena en costas a los trabajadores accionantes, toda vez que fueron vinculados de oficio por el despacho de origen.

Costas en esta instancia a cargo del sindicato SYND/CORP SYNDICATE CORPORATION (antes SINTRAZENÚ) al no resultar avante el recurso interpuesto. Las agencias en derecho se tasan en la suma de \$711.750.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **R E S U E L V E:**

**REVOCAR PARCIALMENTE** la sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín el día 31 de agosto de 2023, en el entendido de ABSOLVER a INDUSTRIA DE

ALIMENTOS ZENÚ S.A.S. de todas las pretensiones incoadas en su contra.

Costas como se indicó en la parte motiva de esta providencia.

Notifíquese por EDICTO.

**Firmado Por:**

**John Jairo Acosta Perez**  
**Magistrado**  
**Sala 002 Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Francisco Arango Torres**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Jaime Alberto Aristizabal Gomez**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

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

Código de verificación: **96d94bd0f0bb2254923ec2cd65d97abad4cbd3cb8b5a2adff3cd3e201da4ecfd**

Documento generado en 17/10/2025 03:00:34 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>