

TEMA: LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL- Permiso para despedir. Se autoriza el despido por dos faltas graves comprobadas como conductas de carácter sexual dentro de las instalaciones de la empresa, prohibidas por el Reglamento Interno y el ingreso y uso de un dispositivo de vapeo en área de despachos, en contravía de las Buenas Prácticas de Manufactura en una empresa de alimentos.
/

HECHOS: La parte demandante solicita, se declare la existencia del fuero sindical de la señora (LJSR), y la existencia de las justas causas alegadas para dar por terminado el contrato de la trabajadora y en consecuencia se ordene el levantamiento del fuero sindical y se autorice el despido de la demandada por incurrir en justas causas que facultan al empleador a dar por terminada la relación laboral, de forma unilateral. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, declaró que la terminación del contrato de trabajo de POLLOS EL BUCANERO S.A, a la señora (LJSR), obedeció a una justa causa; que no violó el procedimiento disciplinario contenido en la convención colectiva de trabajo vigente en la empresa, y que, por lo tanto, no violó el debido proceso; autorizó el despido de la trabajadora amparada con fuero sindical; declaró no prósperas las excepciones propuestas por la parte demandada. La Sala debe determinar si, se dan los presupuestos necesarios para autorizar el levantamiento del fuero sindical que ampara a la señora (LJSR), con el consecuente permiso para despedir, igualmente por parte de la accionada revisar si se probaron los malos tratos de esta hacia sus compañeros que ameriten ser causal igualmente de terminación con justa causa del contrato, y por último si se demuestra que existen retaliaciones por ser la demandada miembro del sindicato.

TESIS: Dentro de las cuestiones de relevancia constitucional relacionadas con el trabajo humano, se encuentra el derecho de asociación sindical. Al establecerse en el artículo 53 de la Constitución Política, que constituye un principio para el trabajador la “irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales”, además de que se les garantiza el acceso a los beneficios mínimos legales establecidos en la ley sustancial laboral, se le garantiza el derecho a acceder a los beneficios del derecho colectivo. (...) El art. 405 del CST., define el fuero sindical como: “La garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo”. (...) “ARTÍCULO 410: Justas Causas del Despido. Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero: c) Todas aquellas que permitan al patrono dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de acuerdo con la ley.” (...) En los artículos 113 y 118 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS) se consagran las acciones legales consagradas, tanto para el trabajador como para el empleador en lo que tiene que ver con la protección constitucional y legal del Fuero Sindical. “Artículo 113, Modificado por el art. 44, Ley 712 de 2001. Demanda del Empleador. La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada. Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical.” (...) Frente al cuestionamiento de la parte accionada en cuanto a la valoración probatoria otorgada a los videos aportados por la empresa; no es cierto que no se pueda tener como válida esta prueba. (...) En primer lugar, en el video o las fotos visibles en el acta descargos es la misma (LJSR) la que reconoce en dicha audiencia administrativa que es ella la que realiza la conducta, como así mismo lo reconociera en su interrogatorio de parte. (...) En segundo lugar, el debido proceso fue seguido de manera estricta por las personas autorizadas, procedimiento que se inicia al revisar la empresa el día 11 de abril de 2025, los registros del sistema de videograbación, previa queja de dos trabajadores de la noche, donde

obra la presencia de la demandada usando el vapeador y la otra conducta de carácter sugestivo y sexual. (...) En tercer lugar, con las siguientes pruebas, se demuestran con la realidad de los hechos objeto de demostración: declaración de (EMMG), jefe directa de la demandada (LJSR), (OJR) y (RFP). Igualmente, el interrogado (FA). (...) La Sala de decisión al analizar las declaraciones de estos, colige sin discusión alguna que el procedimiento seguido fue el indicado en el reglamento interno de trabajo y el código de ética. (...) Siguiendo la revisión del trámite disciplinario, se afirma por parte de los declarantes que la diligencia de descargos la Sra (LJSR) no presentó testigos ni acompañantes, pero sí confeso que aparecía en los videos, aceptó la ocurrencia de los comportamientos observados y admitió la existencia de una relación personal con otro colaborador que también figuraba en dichos registros, además de no manifestar inconformidad alguna frente a los hechos del 11 de abril, ni cuestionó la autenticidad o validez de los registros fílmicos. (...) Pero es que revisando la declaración de parte de la demandada LJSR, confeso que conocía el Reglamento Interno de la compañía, así como saber que dicho reglamento prohíbe expresamente conductas de índole sexual dentro de las instalaciones y prohíbe el ingreso y uso de dispositivos de vapeo en zonas de proceso o áreas con contacto con el producto. Admitió saber que este tipo de conductas incumplen el Reglamento Interno y las políticas de comportamiento y conducta de la empresa. Indicó que el uniforme utilizado durante los hechos era el mismo con el que se ingresa a las áreas de proceso y que el lugar donde fue grabada corresponde al área de lockers. (...) Sin lugar a dudas esas confesiones conseguidas en el interrogatorio de parte, sin ningún vicio del consentimiento, se constituyen en prueba principalísima que derriba cualquier apreciación en contra de lo dicho de los testigos y cualquier argumentación de la defensa de la implicada que pretenda desconocer lo afirmado por ella. (...) En cuanto a la valoración probatoria de los documentos aportados para demostrar los malos tratos, los mismos carecen de firma, quedando sin respaldo probatorio suficiente, razón por la cual esta causal no se tiene como probada. (...) Tampoco se demostró para lo que interesa a este proceso el supuesto hostigamiento institucional y persecución sindical. (...) Frente al debido proceso y el derecho de defensa, lo señalado por los declarantes y la prueba de confesión de (LJSR), además de la documental no queda otro camino que confirmar la decisión del juez sobre la demostración de las 2 faltas graves relativas a la conducta sexual inapropiada, al interior de la empresa y que se encuentra expresamente prohibida por el Reglamento Interno de Trabajo, artículo 57 numeral 24, y constituye justa causa conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y en cuanto al uso del vapeador en sitio prohibido, dado que se demuestra el incumplimiento de las Buenas Prácticas de Manufactura, al haber ingresado en varias ocasiones un dispositivo de vapeo al área de despachos, conducta expresamente calificada como falta grave en el artículo 58 numeral 71 del Reglamento Interno de Trabajo y en consideración al conocimiento que ella tenía de la políticas de calidad y los riesgos de contaminación de los alimentos que se procesan en la empresa.

MP: HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

FECHA: 18/03/2026

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, 18 de marzo de 2026
Proceso	Especial, fuero sindical
Radicado	05088310500120250019701
Demandante	Pollos El Bucanero S.A
Demandado	Leidy Johanna Sánchez Rojo
Vinculado	Union Sindical Obrera de la Industria Alimentaria "USOA"
Providencia	Sentencia
Tema	Fuero sindical, permiso para despedir.
Decisión	Confirma sentencia. Acta 016.
Ponente	Hugo Alexander Bedoya Díaz

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se estudia **el recurso de apelación**, en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

La parte demandante solicita, se DECLARE la existencia del fuero sindical de la señora Leidy Johanna Sánchez Rojo, y la existencia de las justas causas alegadas para dar por terminado el contrato

de la trabajadora demandada Leidy Johanna Sánchez Rojo, y en consecuencia se ORDENE el levantamiento del fuero sindical y se AUTORICE el despido de la demandada por incurrir en justas causas que facultan al empleador a dar por terminada la relación laboral, de forma unilateral.

Como FUNDAMENTOS FACTICOS con los que sustenta las pretensiones expone que entre la señora Leidy Johanna Sánchez Rojo y la sociedad Pollos El Bucanero S.A. existe un contrato de trabajo a término indefinido celebrado desde el 1.º de diciembre de 2021, vínculo que se encuentra vigente al momento de la presentación de la demanda.

Que la trabajadora presta sus servicios en la Agencia de Girardota, desempeñando el cargo de ayudante de despachos y que se encuentra afiliada a la Unión Sindical Obrera de la Industria Alimentaria USOA, organización sindical inscrita ante el Ministerio del Trabajo, y fue elegida como miembro de la Junta Directiva en el cargo de tesorera, elección que se encontraba vigente, razón por la cual goza de la garantía de fuero sindical.

Menciona que en razón de su cargo, la trabajadora se encuentra obligada a cumplir las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Conducta, las políticas corporativas y las instrucciones impartidas por la empresa, así como a observar una conducta respetuosa frente a superiores y compañeros, guardar buena conducta, mantener un adecuado clima laboral y cumplir estrictamente las normas de seguridad, disciplina y buenas prácticas de manufactura, especialmente por tratarse de una empresa dedicada a la producción y distribución de alimentos.

Agrega que le está prohibido realizar actos sexuales en el sitio de trabajo o en lugares públicos portando el uniforme de la empresa, usar dispositivos de vapeo o introducir objetos extraños en áreas

donde se manipulan alimentos, y efectuar conductas que afecten la imagen, credibilidad y solidez de la compañía.

Precisa que el 12 de abril de 2025, la Gerencia de Cadena de Suministro de la Agencia Girardota emitió un reporte interno en el que se informaron presuntas irregularidades relacionadas con el incumplimiento de las obligaciones contractuales, reglamentarias y de conducta por parte de la trabajadora, y que dicho reporte se fundamentó, entre otros elementos, en la revisión de los registros del sistema de videovigilancia correspondientes al 11 de abril de 2025, en los cuales se observó a la demandada en actitudes sugestivas y de carácter sexual junto a un compañero de trabajo, señor César Mazo, también vinculado a la empresa.

Que en los registros audiovisuales se evidenció que la trabajadora y su compañero se encontraban acostados en un área común de la empresa, portando el uniforme institucional, y que se presentaron tocamientos en zonas como glúteos, espalda, abdomen, área inguinal delantera y pechos, tanto por parte del compañero hacia la trabajadora de manera consentida, y que en las grabaciones se observa igualmente que el mencionado compañero introducía sus manos por debajo del uniforme de la trabajadora, realizando movimientos reiterados de connotación íntima.

Que además, compañeros de trabajo manifestaron que la demandada había incurrido en comportamientos groseros, inapropiados e irrespetuosos hacia otros colaboradores, conductas que, según se informó, eran reiteradas y se presentaban con mayor frecuencia frente a la trabajadora Eunice Mazo, afectando el ambiente laboral y la convivencia dentro de la Agencia Girardota.

Que, en los registros de videovigilancia se observó que la trabajadora ingresó al área de despachos con un dispositivo de vapeo, zona que tiene contacto directo con el producto y con

equipos y superficies del proceso de alistamiento y despacho, incurriendo así en una vulneración de las buenas prácticas de manufactura, y que la empresa indicó que esta conducta representa un riesgo para la inocuidad alimentaria, la salud del consumidor y la reputación corporativa, dado que Pollos El Bucanero S.A. se dedica a la compra, procesamiento y distribución de alimentos y productos agrícolas a nivel nacional e internacional.

Que una vez tuvo conocimiento formal de los hechos, la empresa citó a la trabajadora mediante comunicación del 24 de abril de 2025 a diligencia de descargos, la cual se llevó a cabo el 25 de abril de 2025, y que durante dicha diligencia, la demandada reconoció conocer el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Conducta y las políticas de calidad de la compañía y admitió haber estado acostada con su compañero César Mazo y que este le realizaba tocamientos en las caderas; reconoció la existencia de una relación sentimental con dicho trabajador y aceptó que estos comportamientos no eran adecuados dentro del espacio laboral y que la empresa prohíbe actos sexuales dentro de sus instalaciones, aunque intentó justificarlos señalando que otras personas también incurrieran en conductas similares.

Que además la trabajadora reconoció haber ingresado al proceso logístico con un dispositivo de vapeo, admitiendo conocer las normas de calidad y ser consciente de que su uso en el área de despachos puede afectar la inocuidad del producto y generar riesgos reputacionales. No obstante, intentó justificar su conducta alegando que utilizaba el vapeador de manera ocasional y que su comportamiento obedecía a situaciones de ansiedad.

Precisa la empresa que, concluido el procedimiento disciplinario, esta consideró que las explicaciones ofrecidas no desvirtuaron los cargos formulados y que quedó acreditado un grave incumplimiento de las obligaciones laborales, contractuales y reglamentarias, así

como la violación del deber de buena fe, lealtad y fidelidad en la ejecución del contrato de trabajo.

Que, por lo anterior, mediante comunicación del 13 de mayo de 2025, Pollos El Bucanero S.A. notificó a la trabajadora la decisión de terminar su contrato de trabajo con justa causa, dejando dicha decisión en suspenso y supeditada a la autorización judicial correspondiente, razón por la cual se promovió el presente proceso especial de levantamiento de fuero sindical.

RESPUESTA A LA DEMANDA

La demandada LEIDY JOHANNA SÁNCHEZ ROJO dio respuesta a la demanda manifestando que es cierto que entre ella y la sociedad Pollos El Bucanero S.A. existe un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1.º de diciembre de 2021. (PDF 14).

Que es cierto que presta sus servicios en la Agencia de Girardota, desempeñando el cargo de ayudante de despachos y que se encuentra afiliada a la Unión Sindical Obrera de la Industria Alimentaria USOA, y que es cierto que fue elegida como miembro de la Junta Directiva en el cargo de tesorera, y que goza de fuero sindical.

Que es cierto que se encuentra obligada a cumplir las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Conducta, las políticas corporativas y las instrucciones impartidas por la empresa, pero precisa que, en todo momento, la señora Leidy Johanna Sánchez Rojo siempre mantuvo una conducta respetuosa, colaborativa y profesional dentro del entorno laboral, sin que exista prueba alguna que demuestre comportamientos ofensivos, irrespetuosos o contrarios al orden ético de la empresa.

Que es cierto que tiene prohibido realizar actos sexuales en el sitio de trabajo o en sitios públicos con el uniforme de la empresa, y que le está prohibido efectuar, actos que atenten contra la imagen de la empresa, y que está obligada a cumplir las funciones y/o instrucciones establecidas por la empresa para el cargo que fue contratada, y acepta que no tiene permitido el uso de relojes, anillos, aretes, joyas u otros accesorios mientras que el personal realice sus labores.

Que es cierto que el 12 de abril del 2025, la gerencia de cadena de suministro de la agencia Girardota emitió un reporte en el que se informan presuntas irregularidades relacionadas con el incumplimiento de obligaciones contractuales, reglamentarias y de conducta de la demandada, y que es cierto que la empresa ha adjuntado extractos de video o capturas de pantalla a la demanda, pero niega que dicho material constituya prueba válida y lícita del supuesto incumplimiento.

Que es cierto que en registro de videos se observa como ella ingresó al área de proceso (despachos) con un dispositivo de vaper, en una zona que tiene contacto directo con el producto de Manufactura, a sabiendas que es una empresa dedicada a la compra, venta, procesamiento y distribución de alimentos, productos agrícolas, servicios financieros e industriales a nivel global.

Que es cierto que la empresa tuvo conocimiento de los presuntos hechos el 12 de abril del 2012 a través del informe de la gerencia de cadena de suministro, y que mediante comunicación enviada el 24 de abril del 2025, se citó a diligencia de descargos para el 25 de abril del 2025 a las 01:00 p.m, y que después de esto la empresa inició investigaciones. Que es cierto que, mediante comunicación del 13 de mayo del 2025, se le notificó la decisión en suspenso de terminar su contrato de trabajo con justa causa.

Frente a los demás hechos relacionados con las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo indica que no son ciertos, alegando que no existía prueba válida de comportamientos ofensivos, que los videos carecían de fecha y hora, por ello esa prueba audiovisual era ilícita, y que no se probó una afectación real al ambiente laboral ni a la seguridad alimentaria. Negó haber sostenido actos sexuales dentro de la empresa, afirmando que únicamente estuvo recostada junto a su compañero, sin conductas sexuales explícitas. se opuso a las pretensiones relacionadas con el levantamiento del fuero sindical y la autorización para el despido y propuso como excepciones las de inexistencia de justas causas para el despido, inadmisibilidad de ilegalidad de la prueba audiovisual por violación al debido proceso, carencia de fundamento para levantar el fuero sindical, violación al principio de proporcionalidad y razonabilidad de la sanción, ausencia de afectación real al ambiente laboral o a la seguridad alimentaria, petición de lo no debido.

La Unión Sindical Obrera de la Industria Alimentaria USOA a pesar de ser debidamente notificada, no se pronunció sobre los hechos de la demanda y tampoco se hizo presente en la audiencia (audiencia de pruebas min 1:55:00 PDF 14)

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA (PDF 20)

En sentencia del 03 de marzo de 2026, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, DECLARÓ que la terminación del contrato de trabajo de POLLOS EL BUCANERO S.A, a la señora LEIDY JOHANNA SANCHEZ ROJO, obedeció a una justa causa. DECLARÓ que POLLOS EL BUCANERO S.A, no violó el procedimiento disciplinario contenido en la convención colectiva de trabajo vigente en la empresa, y que, por lo tanto, no violó el debido proceso.

AUTORIZÓ el despido de la trabajadora amparada con fuero sindical, esto es, de la señora LEIDY JOHANNA SANCHEZ.

DECLARÓ no prósperas las excepciones propuestas por la parte demandada, y CONDENÓ en costas a cargo de la parte demandada, fijando como agencias en derecho la suma de \$400.000

En síntesis, basó su argumentación en que los registros audiovisuales se evidenciaron conductas de connotación sexual, igualmente aceptados por la demandada. Así mismo se observó a la trabajadora ingresando al área de despachos con un dispositivo de vapeo, zona que tiene contacto directo con el producto, lo cual constituye una vulneración a las Buenas Prácticas de Manufactura, teniendo en cuenta que la empresa se dedica a la producción y distribución de alimentos, actividad sometida a estrictos protocolos sanitarios, situación también confesada por la Sra. Sánchez y en cuanto a la imputación relacionada con trato irrespetuoso hacia compañeros, en particular hacia Eunice Maso, la misma no quedó acreditada en testimonios ni documental pues la allegada, carece de firma y respaldo.

RECURSOS DE APELACION

La parte demandante manifestó estar parcialmente conforme con la decisión de primera instancia, pero interpuso recurso de apelación exclusivamente contra la parte considerativa de la sentencia en cuanto el juzgador descartó como no probada la causal relativa a los malos tratos y faltas de respeto de la trabajadora hacia sus compañeros de trabajo. Sostuvo que el juez incurrió en un error de apreciación probatoria al afirmar que no existían elementos de convicción suficientes, pues durante la diligencia de descargos adelantada en abril de 2025 se pusieron de

presente a la trabajadora los documentos y quejas que dieron origen a dicha imputación, identificándose claramente su procedencia y las personas afectadas, en particular la señora Eunice Maso. Indicó que dichas quejas se encuentran documentadas en el expediente y fueron conocidas por la demandada, quien durante la diligencia de descargos y posteriormente en interrogatorio judicial admitió la existencia de cruces de palabras y actitudes inapropiadas, máxime cuando varios trabajadores corroboraron dichas conductas mediante versiones libres incorporadas al proceso, documentos que no fueron tachados ni desconocidos por la demandada.

Por ello solicitó al Tribunal modificar la sentencia en el sentido de reconocer que también quedó acreditada esta causal disciplinaria, y en lo demás confirmar íntegramente la decisión, en especial la autorización para el levantamiento del fuero sindical y el despido.

En el recurso de apelación de la parte demandada considera su apoderado que el fallo incurre en múltiples errores fácticos, probatorios y jurídicos. En primer lugar, cuestionó la valoración probatoria otorgada a los videos aportados por la empresa, reiterando que carecen de fecha, hora y metadatos, lo que impide establecer el momento de ocurrencia de los hechos, si estos se produjeron en jornada laboral o incluso dentro del vínculo contractual. Señaló que la prueba videográfica fue obtenida mediante grabación con teléfono celular, afectando la cadena de custodia y la integridad de la prueba digital, y que nunca antes de la afiliación sindical de su representada se le habían formulado llamados de atención o procesos disciplinarios por hechos similares.

Sostuvo que, ante la ausencia de certeza temporal, la prueba resulta inidónea para sustentar una justa causa y vulnera el debido proceso, más aún tratándose de una trabajadora amparada por

fueo sindical. Afirmó que las conductas imputadas no alcanzan el umbral de gravedad extrema exigido para levantar una garantía constitucional. Respecto de la supuesta conducta sexual, indicó que no se probó la existencia de actos sexuales explícitos, sino únicamente manifestaciones de afecto o cercanía propias de una relación sentimental perteneciente a la esfera privada, sin que el material probatorio evidencie una conducta sexual en los términos alegados por la empresa.

En relación con el uso del vapeador, reconoció su porte, pero alegó que no se demostró una afectación real a la inocuidad alimentaria ni un riesgo concreto o inminente para el producto, por lo que el despido resulta desproporcionado frente a una falta que pudo ser sancionada con medidas menos severas. Destacó que la propia respuesta de la trabajadora a una pregunta del juez evidenció que, tras los hechos, ingresaba a las áreas de proceso con el mismo uniforme, lo que, a su juicio, confirma que dichas prácticas eran habituales y conocidas por supervisores y coordinadores, sin que se generara reproche alguno.

Asimismo, denunció que la sentencia ignoró el contexto de hostigamiento institucional y persecución sindical, señalando que su representada, en calidad de tesorera del sindicato USOA, ha sido objeto de múltiples acciones judiciales simultáneas y que incluso cursa una denuncia penal ante la fiscalía general de la Nación por vulneración del derecho de asociación, discriminación y violación de la libertad sindical. Afirmó que el juzgador no valoró adecuadamente la presunción de inocencia, pues la decisión se fundamentó en percepciones subjetivas y testimonios indirectos, sin investigación imparcial ni prueba directa de los malos tratos, imputación que, en todo caso, fue correctamente descartada en la sentencia.

Indicó que existen contradicciones relevantes en la prueba de la parte actora, pues mientras en la demanda se afirma que una trabajadora tuvo que abandonar la empresa por los malos tratos, la supervisora de Girardota declaró que dicha persona aún continuaba laborando, lo que resta credibilidad a la versión empresarial. Añadió que resulta arbitrario y violatorio de los principios de igualdad y confianza legítima calificar como falta grave una conducta que era tolerada e incluso practicada por mandos medios, generando en la trabajadora la convicción razonable de que se trataba de comportamientos aceptados dentro de la cultura organizacional.

Finalmente, sostuvo que la empresa aplicó un estándar disciplinario selectivo y retroactivo, dirigido exclusivamente contra una dirigente sindical, configurándose una desviación de poder. Por todo lo anterior, solicitó al Tribunal revocar integralmente la sentencia de primera instancia, al considerar que el despido no obedeció a razones disciplinarias objetivas sino a una finalidad antisindical.

PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO

El problema jurídico, teniendo en cuenta los puntos objeto del recurso de apelación formulado por el apoderado judicial de la parte demandante, consiste en determinar si en el presente asunto se dan los presupuestos necesarios para autorizar el levantamiento del fuero sindical que ampara a la señora LEIDY JOHANNA SANCHEZ ROJO, con el consecuente permiso para despedir, igualmente por parte de la accionada revisar si se probaron los malos tratos de esta hacia sus compañeros que ameriten ser causal igualmente de terminación con justa causa del contrato, y por último si se demuestra que existen retaliaciones por ser la demandada miembro del sindicato.

Dentro de las cuestiones de relevancia constitucional relacionadas con el trabajo humano, se encuentra el derecho de asociación sindical. Al establecerse en el artículo 53 de la Constitución Política, que constituye un principio para el trabajador la “...*irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales...*”, además de que se les garantiza el acceso a los beneficios mínimos legales establecidos en la ley sustancial laboral, se le garantiza el derecho a acceder a los beneficios del derecho colectivo.

Por su parte el **art. 405 del CST.**, define el fuero sindical como:

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

Así las cosas, el FUERO SINDICAL es una garantía de rango constitucional que cobija a los trabajadores y a los empleados públicos que hagan parte de las directivas de los sindicatos, que sean sus miembros adherentes o fundadores de organizaciones sindicales, para permitirles cumplir libremente sus funciones en defensa de los intereses de la asociación, sin que por esto sean perseguidos o sean sujetos de represalias por parte de los empleadores. En virtud del fuero sindical, los empleadores que quieran despedir empleados aforados deberán invocar una justa causa previamente calificada por el juez laboral. Incluso en los procesos de reestructuración, será necesario solicitar dicha autorización previa, conforme lo establecido en el art. 410 del Código Sustantivo de Trabajo, veamos:

“ARTÍCULO 410: JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO. *Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:*

a) La expiración del plazo determinado o presuntivo del contrato de trabajo;

b) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y

c) Todas aquellas que permitan al patrono dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de acuerdo con la ley.” (negrillas de la Sala).

De otro lado, en los artículos 113 y 118 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS) se consagran las acciones legales consagradas, tanto para el trabajador como para el empleador en lo que tiene que ver con la protección constitucional y legal del FUERO SINDICAL. Para El caso del empleador, la norma establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 113, Modificado por el art. 44, Ley 712 de 2001.

DEMANDA DEL EMPLEADOR. La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical.”

De la lectura de los citados artículos se desprenden dos acciones derivadas del FUERO SINDICAL: la acción de levantamiento del fuero sindical y la acción de reintegro, reinstalación o restitución, la primera, dispuesta para aquel empleador que requiere del juez laboral el permiso para despedir, trasladar o desmejorar las condiciones del trabajador aforado, y la segunda, mediante la cual es el trabajador quien detenta la legitimidad como sujeto activo para promover la acción contra el empleador que actuó sin mediar autorización judicial.

EL CASO CONCRETO

En el asunto bajo análisis, no son temas objeto de controversia ni la vinculación con la empresa Pollos El Bucanero S.A., ni los extremos temporales ni aquellos relativos a la calidad de aforada de la demandada LEIDY JOHANNA SANCHEZ ROJO, pues tales circunstancias constituyen los hechos fundantes de la demanda, expuestos por la propia empresa, con prueba documental, suscrita por la Organización Sindical denominada Unión Sindical Obrera de la Industria Alimentaria "USOA", donde se relaciona a la demandada como tesorera en la Junta directiva (folios 128 al 131 del archivo PDF 002).

La discrepancia, objeto de apelación de la demandada aforada radica primeramente en determinar si se demostraron las justas causas de terminación del vínculo laboral alegadas por su empleador, lo que eventualmente daría lugar al levantamiento del fuero sindical y el consecuente permiso para despedir.

Para resolver la referida problemática, la sala se centrará en la valoración probatoria dada a los videos presentados por la empresa demandante, el ingreso del vapedor por parte de la Sra. Leydi Johana Sánchez a lugares prohibidos por efecto de la asepsia de los alimentos que se procesan en ese lugar y en tercer lugar si se demostraron los malos tratos y falta de respeto de la misma frente a sus compañeros y si esa conducta amerita ser una falta grave.

Pues bien, de la prueba allegada y la practicada dentro de este proceso especial, no queda duda alguna que se deberá confirmar la decisión del fallador de primera instancia por lo siguiente:

Frente al cuestionamiento de la parte accionada en cuanto a la valoración probatoria otorgada a los videos aportados por la empresa (en relación a los actos sexuales enrostrados y el uso del

vapeador), por carecer de fecha, hora y metadatos, no saberse si fue dentro o fuera de la jornada de trabajo y por faltar la firma digital en ellos, no es cierto que no se pueda tener como válida esta prueba, como la Sala pasa a demostrar:

En primer lugar, en el video o las fotos visibles en el acta descargos es la misma Leidy Johanna la que reconoce en dicha audiencia administrativa (PDF 2 fl. 3) que es ella la que realiza la conducta, como así mismo lo reconocerá en su interrogatorio de parte como se verá más adelante.

En segundo lugar, el debido proceso fue seguido de manera estricta por las personas autorizadas, procedimiento que se inicia al revisar la empresa el día 11 de abril de 2025, los registros del sistema de videograbación, previa queja de dos trabajadores de la noche, donde obra la presencia de la demandada usando el vapeador y la otra conducta de carácter sugestivo y sexual relativa a tocamientos en zonas como glúteos, espalda, área inguinal delantera y pechos. A continuación, se cita a diligencia de descargos en donde se dio oportunidad, de acuerdo al reglamento interno de trabajo (PDF 03 pags. 81 a 120), de responder por los cargos endilgados a la Sra. Sánchez Rojo, teniendo como desenlace, la comunicación de terminación del contrato de trabajo previo el levantamiento del fuero sindical (PDF 003 Pags. 42 a 48).

En tercer lugar, con las siguientes pruebas, se demuestran con la realidad de los hechos objeto de demostración:

En la declaración de **ELIANA MARÍA MUÑOZ GÓMEZ**, (min 1:20 del PDF 14) jefe directa Sánchez Rojo indicó que tuvo conocimiento de estos hechos a partir de dos relatos escritos de Luis Alberto Valoyes y Joan Elías Vélez, uno de ellos líder de turno en la noche y frente a la gravedad de ello, como administradora del centro de distribución, autorizada para tener acceso a las cámaras de

seguridad, procedió a verificar los hechos mediante el sistema de videovigilancia de la agencia, confirmando que la trabajadora hacía uso del vapeador dentro de los cuartos de despacho, lo ocultaba en su dotación personal y realizaba movimientos repetitivos para activarlo y al tomarse la tarea de revisar varios días de grabación para confirmar si la conducta era ocasional o reiterada, encontró de manera accidental otros registros en los que se evidenciaban conductas de naturaleza sexual.

Se comunicó con el área de Recursos Humanos quien le indicó que las conductas observadas constituían faltas graves al Reglamento Interno de Trabajo, razón por la cual debía recopilar toda la información y escalar la situación mediante la apertura de un ticket, remitiendo los escritos de los trabajadores y los registros fílmicos correspondientes. Señaló que **los videos fueron extraídos directamente del sistema de monitoreo de la agencia y que únicamente ella tuvo acceso a los mismos, los cuales fueron remitidos al funcionario de Recursos Humanos con quien tuvo contacto, sin que terceras personas intervinieran en la custodia del material.** Indicó que los hechos de naturaleza sexual ocurrieron en el área de lockers, un espacio de uso común para el personal operativo, ubicado dentro de las instalaciones de la empresa.

El declarante **ORLANDO JOSÉ RUEDA**, (PDF 14 Min. 40:00) Indicó que su relación con la señora Lady Johanna Sánchez Rojo se dio en el marco de un proceso disciplinario, precisamente en la diligencia de descargos se desarrolló de manera virtual, en representación de recursos humanos.

Se inició el procedimiento con la recepción de un reporte operativo relacionado con presuntos hechos irregulares, el cual quedó formalmente registrado en el sistema el 12 de abril. Precisó que tuvo conocimiento del caso a través de la plataforma interna

denominada Remedy Force, mediante la cual se reciben solicitudes disciplinarias, y que la supervisora del centro de distribución de Girardota, Eliana Muñoz, fue quien ingresó el respectivo ticket, informándole que, tras revisiones efectuadas entre los días 9 y 11 de abril al sistema de videovigilancia, se habían detectado determinados comportamientos que ameritaban análisis.

Indicó que, una vez recibida la información, la compañía procedió a evaluar la situación conforme al Reglamento Interno, revisando términos, garantías y la posible configuración de faltas disciplinarias, y que como resultado de ello se citó a la trabajadora a diligencia de descargos. Señaló que las causales inicialmente comunicadas fueron tres: una relacionada con conductas contrarias a las normas internas dentro de las instalaciones, otra asociada al clima y ambiente laboral, y una tercera vinculada con la inocuidad del producto, derivada del uso de un dispositivo no permitido en áreas donde existe contacto directo con alimentos.

Manifestó que la trabajadora asistió a la diligencia de descargos sin presentar testigos ni acompañantes, y que durante la misma **reconoció que aparecía en los registros filmicos aportados, aceptó la ocurrencia de determinados comportamientos observados y admitió la existencia de una relación personal con otro colaborador que también figuraba en dichos registros.**

Señaló que durante la diligencia de descargos **la trabajadora no manifestó inconformidad alguna frente a las fechas de los hechos ni cuestionó la autenticidad o validez de los registros filmicos**, limitándose sus intervenciones a negar o minimizar la gravedad de algunas conductas.

Resaltó que, tratándose de una empresa de alimentos, este tipo de comportamientos reviste especial gravedad por el riesgo que

implica para la inocuidad del producto y la confianza del consumidor.

Explicó que los registros fílmicos se obtienen a través de sistemas de videovigilancia propios de la compañía, visibles y conocidos por los trabajadores, utilizados para control operativo, seguridad e inventarios, y que el acceso a dicha información está restringido a personal autorizado, como gerentes, subgerentes, supervisores y el área de Recursos Humanos cuando se deriva un proceso disciplinario. Preciso que la custodia de estos registros se mantiene de forma reservada y que únicamente se trasladan al trabajador involucrado cuando hacen parte de un trámite disciplinario, sin divulgarse a terceros.

RAÚL FERNEY PINEDA, (min 01:55:00 PDF 14) quien labora como gerente de relaciones humanas también fue consistente en su declaración al indicar que tiene conocimiento del proceso adelantado en contra de la Sra Leidy Johanna con ocasión de los hechos que dieron lugar a la demanda promovida por la empresa.

Señala que se le inició un proceso disciplinario fundamentado en tres situaciones específicas: la primera, la identificación de conductas de carácter íntimo dentro del espacio de trabajo, portando el uniforme de la compañía y en compañía de otro trabajador; la segunda, el incumplimiento de las buenas prácticas de manufactura, al evidenciarse el uso de un dispositivo de vapeo en un área operativa con contacto directo con el producto; y la tercera, la generación de un ambiente laboral inadecuado por comportamientos verbales agresivos hacia compañeros de trabajo. Aclaró que no participó directamente en la diligencia de descargos, pero que, en su calidad de gerente de relaciones laborales, le corresponde acompañar y analizar este tipo de casos, razón por la cual tuvo conocimiento del asunto cuando el área de Recursos

Humanos recibió el reporte de los hechos el 12 de abril, a través del sistema interno de la compañía.

Que en este caso la supervisora del área generó un ticket notificando las tres situaciones mencionadas, lo cual fue considerado de especial gravedad. Señaló que el reporte estuvo acompañado de registros fílmicos, en los cuales se observaban las conductas atribuidas a la señora Lady Johanna, y que, tras validar dichos registros frente al Reglamento Interno de Trabajo, se constató que se trataba de conductas expresamente prohibidas.

Indicó que el uso del dispositivo de vapeo en áreas operativas representa un riesgo significativo para la inocuidad del producto, por tratarse de una empresa de alimentos, ya que podría generar contaminación y afectar tanto al cliente como al consumidor final, con graves consecuencias para la marca y la salud pública, lo que justifica la estricta aplicación de las normas internas en materia de manufactura.

Manifestó que los videos fueron obtenidos a través del sistema de circuito cerrado de televisión con el que cuentan los centros de trabajo, instalado para garantizar la seguridad de las personas, de los activos y del producto, y que dichos registros fueron extraídos directamente del sistema por la supervisora del área, quien tenía competencia y autorización para ello en su condición de líder del centro de trabajo. Indicó que durante la diligencia de descargos no se presentó cuestionamiento alguno sobre la autenticidad de los videos, y que la señora Lady Johanna reconoció ser la persona que aparecía en los registros, aunque intentó justificar su conducta; añadió que el otro trabajador involucrado también fue citado a descargos, no objetó la prueba y su contrato fue terminado con justa causa, al no estar amparado por fuero alguno.

Señaló que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de la señora Lady Johanna se adoptó tras valorar de manera conjunta las tres conductas acreditadas, todas calificadas como faltas graves, y tras constatar, además, que ella omitió reportar una relación personal con un compañero de trabajo, incumpliendo el deber de informar un posible conflicto de intereses previsto en el código de conducta.

Afirmó que los trabajadores conocen la existencia de las cámaras de seguridad en los espacios comunes y operativos, y **que la identificación de la señora Lady Johanna en los videos se corroboró tanto por el reconocimiento de la supervisora como por la propia aceptación de la trabajadora durante la diligencia de descargos, garantizándose así su derecho de defensa y el debido proceso.** Indicó igualmente que la supervisora Eliana María Muñoz, en su calidad de líder del centro de distribución, actuó dentro de sus competencias al verificar los reportes recibidos, revisar los registros fílmicos y escalar la situación a Recursos Humanos.

Igualmente, en el interrogado Felipe Arce (Min 00:23 PDF 14) señaló que la señora Lady Johanna, al ser confrontada con los videos del 11 de abril en la diligencia de descargos, confesó que era ella y aceptó que los hechos correspondían a ese día.

Pues bien la Sala de decisión al analizar las declaraciones de estos tres testigos colige sin discusión alguna que el procedimiento seguido fue el indicado en el reglamento interno de trabajo y el código de ética, iniciado por la jefe directa, autorizada para revisar las cámaras de seguridad, -que son conocidas por todos los trabajadores-, quien remite al área de recursos humanos las posibles irregularidades encontradas relativas al uso de un dispositivo de vapeo en zonas de despacho conducta prohibida dentro de la agencia, fundamentada en que la empresa es

manipuladora de alimentos, y que cualquier objeto extraño puede generar un riesgo de contaminación del producto, afectando la inocuidad, la seguridad alimentaria y la confianza del cliente; segundo; la realización de conductas de índole sexual con un compañero dentro de las instalaciones; y quejas de otros trabajadores relacionadas con un trato grosero e irrespetuoso hacia sus compañeros y el área de recursos humanos en cabeza del testigo Raúl Ferney Pineda en calidad de gerente de relaciones humanas inicia proceso disciplinario y si bien no participó directamente en la diligencia de descargos, si acompañó el proceso.

Siguiendo la revisión del trámite disciplinario, se afirma por parte de los declarantes que la diligencia de descargos la Sra Leidy Johanna no presentó testigos ni acompañantes, pero si confeso que aparecía en los videos, aceptó la ocurrencia de los comportamientos observados y admitió la existencia de una relación personal con otro colaborador que también figuraba en dichos registros, además de no manifestar inconformidad alguna frente a los hechos del 11 de abril, ni cuestionó la autenticidad o validez de los registros filmicos.

Pero es que revisando la declaración de parte de **LEIDY JOHANNA SANCHEZ ROJO** (Min 2:00 PDF 18) confeso lo siguiente:

Que conocía el Reglamento Interno de la compañía, así como saber que dicho reglamento prohíbe expresamente conductas de índole sexual dentro de las instalaciones y prohíbe el ingreso y uso de dispositivos de vapeo en zonas de proceso o áreas con contacto con el producto.

Que, aunque en los videos que le fueron exhibidos no aparecían fechas visibles, ella fue la persona que aparece en dichos registros y reconoció haberse encontrado junto al señor César Maso en la

zona de despachos, admitiendo que ambos estaban recostados juntos en el área que la empresa considera de uso común. Reconoció igualmente que su compañero realizó tocamientos sobre su cuerpo y que ella también realizó tocamientos, y aceptó que ambos portaban el uniforme de la empresa durante esos comportamientos, así como que los hechos ocurrieron en una zona de acceso común dentro de la compañía.

Admitió saber que este tipo de conductas incumplen el Reglamento Interno y las políticas de comportamiento y conducta de la empresa.

Reconoció, no obstante, que ingresó en varias ocasiones un dispositivo de vapeo al área de despachos, aceptando que dicha área tiene contacto directo con el producto y que está prohibido el ingreso y uso de vapeadores o cigarrillos electrónicos en esa zona y aunque señaló que el vapeador no tenía contacto directo con el producto, aceptó que conoce que el ingreso de estos dispositivos a dicha área puede generar riesgos sanitarios y reputacionales para la empresa, y reconoció además que la compañía, al dedicarse al procesamiento y distribución de alimentos, se encuentra sometida a estrictas normas de calidad e inocuidad, así como que las políticas de calidad y buenas prácticas de manufactura le fueron debidamente socializadas.

Indicó que el uniforme utilizado durante los hechos era el mismo con el que se ingresa a las áreas de proceso y que el lugar donde fue grabada corresponde al área de lockers.

Sin lugar a dudas esas confesiones conseguidas en el interrogatorio de parte, sin ningún vicio del consentimiento, se constituyen en prueba principalísima que derriba cualquier apreciación en contra de lo dicho de los testigos y cualquier

argumentación de la defensa de la implicada que pretenda desconocer lo afirmado por ella.

En cuanto a la apelación de la empresa demandante en el sentido que se tenga también como justa causa la imputación relacionada con el trato irrespetuoso hacia compañeros, en particular hacia Eunice Maso, La Corporación confirmara la decisión del A quo, pues como bien se demostró en el proceso, dicha conducta no fue admitida por la demandada en su contestación, en su interrogatorio de parte manifestó que no tuvo discusiones ni expresiones ofensivas hacia la señora Eunice Maso, las declaraciones de terceros ninguno señaló saber directamente de ese trato con ella o con otras personas, y según advirtió uno de los testigos la señora Maso no quiso testificar sobre este asunto. En cuanto a la valoración probatoria de los documentos aportados para demostrar los malos tratos, los mismos carecen de firma, quedando sin respaldo probatorio suficiente, razón por la cual esta causal no se tiene como probada.

En igual sentido tampoco se demostró para lo que interesa a este proceso el supuesto hostigamiento institucional y persecución sindical, señalando por el apoderado de la demandada, ha sido objeto de múltiples acciones judiciales simultáneas y que incluso cursa una denuncia penal ante la fiscalía general de la Nación por vulneración del derecho de asociación, discriminación y violación de la libertad sindical.

Por lo anterior frente al debido proceso y el derecho de defensa, lo señalado por los declarantes y la prueba de confesión de Leidy Johanna Sánchez Rojo, además de la documental no queda otro camino que confirmar la decisión del juez sobre la demostración de las 2 faltas graves relativas a *la conducta sexual inapropiada*, al interior de la empresa y que se encuentra expresamente prohibida por el Reglamento Interno de Trabajo, artículo 57 numeral 24, y

constituye justa causa conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y en cuanto *al uso del vapeador en sitio prohibido*, dado que se demuestra el incumplimiento de las Buenas Prácticas de Manufactura, al haber ingresado en varias ocasiones un dispositivo de vapeo al área de despachos, conducta expresamente calificada como falta grave en el artículo 58 numeral 71 del Reglamento Interno de Trabajo y en consideración al conocimiento que ella tenía de la políticas de calidad y los riesgos de contaminación de los alimentos que se procesan en la empresa.

Por lo anterior se confirmará la terminación del contrato de trabajo entre Pollos El Bucanero S.A. y la señora Lady Johanna Sánchez Rojo, se autoriza el despido de la trabajadora amparada por fuero sindical, confirmándose el levantamiento del fuero sindical.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la providencia de primera instancia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello según lo expuesto en precedencia.

SEGUNDO: Sin **COSTAS** en esta instancia por no haber salido avante las apelaciones de las partes.

TERCERO: Notifíquese lo resuelto en **EDICTO** y se ordena devolver el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados.

**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ
CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA
JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS**

Firmado Por:

Hugo Alexander Bedoya Diaz
Magistrado
Sala 008 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Carmen Helena Castaño Cardona
Magistrada
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jair Samir Corpus Vanegas
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: **80f04d4775cec5c2d18857b2cf094b8c17841de172ac8fb7188dc398679dc552**

Documento generado en 18/03/2026 02:29:34 PM

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