

Bogotá, julio de 2021

**HONORABLES MAGISTRADOS  
SALA DE CASACIÓN PENAL  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA  
E.S.B.E.**

|            |   |
|------------|---|
| REFERENCIA | ACCIÓN DE TUTELA  |
| ACCIONANTE | FONDO DE EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI - FONAVIEMCALI |
| ACCIONADOS | SALA LABORAL CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Y OTROS                        |

**OLMEDO PEÑA ARROYO**, mayor y vecino de Cali, identificado como aparece al final al pie de mi firma, actuando en mi condición de Representante Legal del FONDO DE EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI – FONAVIEMCALI, concurro ante ustedes para interponer acción de tutela por la violación de los derechos fundamentales de FONAVIEMCALI DE ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA Y EL DEBIDO PROCESO, en los siguientes términos.

**1. DESIGNACIÓN DE LAS PARTES Y SUS REPRESENTANTES.**

**1.1 ACCIONANTE.**

Es accionante el FONDO DE EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI – FONAVIEMCALI, representado por el suscrito gerente OLMEDO PEÑA ARROYO.

**1.2. ACCIONADOS**

Son accionados en el presente proceso la SALA DE CASACIÓN LABORAL DE DESCONGESTIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, presidida por el doctor GIOVANNI FRANCISCO RODRIGUEZ JIMENEZ.

También es accionado el MINISTERIO DEL TRABAJO de Colombia, representado por el señor Ministro, ANGEL CUSTODIO CABRERA, o quien haga sus veces.

Por tener interés en este proceso debe notificarse del mismo a la señora ROSALBA GUTIERREZ DE ZUÑIGA, quien es demandante dentro del proceso ordinario laboral que motiva la presente tutela.

**2. HECHOS QUE MOTIVAN LA TUTELA**

1. En el año 2011 el Ministerio del Trabajo inició una investigación administrativa sancionatoria contra EL FONDO DE EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI – FONAVIEMCALI, por la ocurrencia de un presunto despido colectivo de trabajadores ocurrido entre junio y septiembre de 2011.

2. La anterior investigación concluyó con la Resolución 001415 del 13 de julio de 2012, proferida por la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo, Regional Valle del Cauca, quien decidió:

**“PRIMERO. ABSTENERSE DE TOMAR MEDIDA ADMINISTRATIVO LABORAL contra el FONDO DE EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI – FONAVIEMCALI- con Nit. No. 990311006-8...**

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Dejar en libertad a la parte que se considere lesionada en sus derechos, a acudir ante la justicia ordinaria laboral en defensa de sus intereses.

**ARTÍCULO TERCERO:** Contra la presente providencia proceden los recursos de reposición, ante este Despacho y en subsidio el de Apelación ante la Directora Territorial del Valle del Cauca, interpuesto dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación personal, o desfijación del Edicto de acuerdo con lo establecido en el artículo 50 y siguientes del Decreto 01 de 1984 C.C.A.”.

3. Como quiera que la decisión era favorable para FONAVIEMCALI, la entidad investigada no estaba legitimada para recurrir la misma. Por tanto, fueron los querellantes quienes interpusieron recurso de reposición y en subsidio apelación contra la decisión de primera instancia.
4. Por Resolución 002037 del 28 de septiembre de 2012 la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo, Regional Valle del Cauca resolvió el recurso de reposición interpuesto contra la Resolución No. 001415 del 13 de julio de 2012, decidiendo lo siguiente:

**“PRIMERO. REPONER la resolución No. 001415 del 13 de julio de 2012, modificando el ARTÍCULO PRIMERO en cual quedará así: SANCONAR AL FONDO DE EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI – FONAVIEMCALI- con Nit. No. 990311006-8, representado legalmente por el señor OLMEDO PEÑA ARROYO, identificado con la C.C. 76.337.465 como constan en el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de Cali, de fecha noviembre 16 de 2011 o quien haga sus veces y dirección para notificación judicial Calle 18 N No. 6AN-22, de la ciudad de Santiago de Cali (V) con multa de DIEZ (10) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES equivalentes a la suma de CINCO MILLONES SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE MIL PESOS MCTE (\$5.667.000) en caso de no realizar la consignación del valor de la multa en el término de quince (15) días hábiles posteriores a la ejecutoria de la Resolución que impone la Multa, deberá cancelar además de los intereses que se causen a partir de la fecha de ejecutoria hasta la fecha en que se haga efectivo el pago, liquidados sobre el capital de la deuda a la tasa del 12% efectivo anual, según el artículo 9 de la ley 63 de 1923, a favor del SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA. Dicho pago se debe efectuar a través de la página web del SENA [www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co) en el banner PSE pagos en línea, una vez registrado realizar las instrucciones para su pago por transferencia o cupón (en efectivo o en cheque de gerencia). La presente providencia presta mérito ejecutivo de acuerdo a lo establecido en el artículo 68 del C.C.A.**

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Contra la presente providencia no procede recurso alguno solo las acciones contencioso administrativo”.

5. La Resolución 002037 de 2012 se notificó personalmente al Representante Legal de FONAVIEMCALI, negándosele los recursos de la vía gubernativa.
6. Como quiera que con la Resolución 002037 de 2012 se revocó la Resolución 001415 de 2012, que se había abstenido de imponer sanción a FONAVIEMCALI, para imponerle una multa, contra esa resolución sancionatoria procedía el recurso de apelación por parte de FONVIEMCALI que era el sancionado, sin embargo no se concedió ese recurso y se declaró agotada la vía gubernativa.
7. Por memorial del día 12 de noviembre de 2012, el representante legal de FONAVIEMCALI solicitó la revocatoria directa de la resolución 002037 de 2012, petición que fuera desestimada por Resolución 000225 del 19 de febrero de 2013.
8. En razón de lo anterior, la Resolución 002037 de 2012 está viciada de nulidad, pero además de ello, no se puede demandar por cuanto se negó a FONAVIEMCALI el recurso de apelación, que es obligatorio para acudir a la Acción Contencioso Administrativo de NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO.
9. La señora ROSALBA GUTIERREZ DE ZUÑIGA, una de las trabajadoras despedidas por FONAVIEMCALI, entre junio y septiembre de 2011, inició un proceso ordinario laboral contra su antiguo empleador, por considerar que había formado parte del DESPIDO COLECTIVO declarado por el MINISTERIO DEL TRABAJO.
10. El Juzgado 15 Laboral del Circuito de Cali, por sentencia del 30 de mayo de 2014, desestimó las pretensiones de la demanda.
11. Inconforme la apoderada de la demandante, apeló la decisión de primera instancia, y la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, en sentencia del 18 de marzo de 2015, conformó la decisión de primera instancia.
12. Esta sentencia fue recurrida en Casación por la parte demandante y por sentencia SL-1576-2021 del pasado 05 de abril de 2021, con ponencia del doctor GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ, se casó la sentencia del Tribunal y en sede de instancia, estimó las pretensiones de la demanda inicial, ordenando el reintegro de la demandante, sin solución de continuidad, argumentando que ya existía un precedente, que era la sentencia del 13 de febrero de 2019.
13. A raíz de la sentencia del 13 de febrero de 2019, el suscrito representante legal de FONAVIEMCALI solicitó al Ministerio del Trabajo la REVOCATORIA DIRECTA PARCIAL de la Resolución que declaró el despido colectivo, por cuanto nunca se le permitió recurrir la misma, para demostrar que no ocurrió el despido colectivo. Esta petición elevada al Ministerio del Trabajo el día 13 de marzo de 2021, aún no ha sido resuelta de fondo por el Ministerio del Trabajo.
14. Como quiera que hay otros 2 procesos judiciales en curso, para FONAVIEMCALI es necesario, siguiendo lo que señaló la Corte Suprema en la sentencia precitada, que MINTRABAJO corrija el yerro cometido por la coordinadora, REVOCANDO el numeral segundo de la Resolución 002037 del 20 de septiembre de 2012, para garantizarle a FONAVIEMCALI el agotamiento de la vía gubernativa, que se traduce en la garantía del debido proceso administrativo, pero igualmente, cuando se profiere la sentencia que motiva la presente tutela, considerando que las decisiones del Ministerio, así sean ilegales, tienen fuerza vinculante para los jueces laborales, además de vulnerarse el derecho al acceso

a la administración de justicia, se vulnera el debido proceso, como se demostrará más adelante.

15. La magistrada ANA MARÍA MUÑOZ, hizo salvamento del voto por no compartir la posición de la mayoría de la sala en la sentencia que motiva esta tutela, en especial porque la Sala de Casación Laboral permanente de la Corte Suprema de Justicia, ha sostenido que en materia de DESPIDO COLECTIVO el juez ordinario laboral tiene autonomía y competencia, diferente a la que por vía administrativa tiene el Ministerio del Trabajo cuya competencia es sancionatoria, por tanto, se impone al juez ordinario determinar si se prueba, la existencia o no del despido colectivo, sin que sea una imposición en el proceso ordinario la decisión administrativa del Ministerio, como se ha decidido en el presente proceso.
16. Con la sentencia proferida por la Sala de Descongestión de la Corte Suprema de Justicia que motiva esta demanda, se han vulnerado los derechos fundamentales de FONAVIEMCALI, como se demostrará más adelante.

### **3. PROCEDENCIA DE LA TUTELA CONTRA SENTENCIA**

Mediante la sentencia C-590 de 2005, la Corte Constitucional sistematizó una importante sucesión de pronunciamientos y las discusiones más relevantes que se han presentado desde sus primeros fallos en torno al tema, exponiendo de manera detallada las razones de orden constitucional que permiten la procedencia excepcional de la tutela contra providencias judiciales, así como los requisitos generales de procedencia de esta acción.

En la referida sentencia, la Sala Plena de la Corporación consolidó una extensa línea jurisprudencial en la que se ha reconocido de manera expresa y detallada la doctrina sobre los presupuestos de procedibilidad excepcional de la tutela contra providencias judiciales, mediante la cual han venido sistematizándose las reglas sobre los presupuestos generales y especiales de procedibilidad.

De acuerdo con la línea jurisprudencial reafirmada en la referida sentencia C-590/05, los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contra decisiones judiciales son los siguientes:

#### **a. Que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional.**

En el presente caso, por tratarse de un tema laboral, relacionado con la discusión del DESPIDO COLECTIVO de un grupo de trabajadores y la controversia sobre la COMPETENCIA DEL JUEZ LABORAL cuando hay pronunciamiento administrativo de la autoridad del Trabajo, consideramos que se cumple el requisito de la relevancia constitucional.

#### **b. Que se hayan agotado todos los medios -ordinarios y extraordinarios- de defensa judicial al alcance de la persona afectada.**

En el presente caso, la acción de tutela se dirige contra una sentencia de CASACIÓN, por tanto, se agotaron todos los medios ordinarios y extraordinarios de ley.

#### **c. Que se cumpla el requisito de la inmediatez, es decir, que la tutela se hubiere interpuesto en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración.**

Como quiera que el fallo objeto de la acción es del 5 de abril de 2021, consideramos estar cumpliendo con el requisito de la inmediatez.

**d. Cuando se trate de una irregularidad procesal, debe quedar claro que la misma tiene un efecto decisivo o determinante en la sentencia que se impugna y que afecta los derechos fundamentales de la parte actora.**

No es ese el caso.

**e. Que la parte actora identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración como los derechos vulnerados y que hubiere alegado tal vulneración en el proceso judicial siempre que esto hubiere sido posible.**

Ya en el acápite de hechos se relacionaron de manera razonable aquellos que generaron la vulneración de los derechos fundamentales de FONAVIEMCALI como requisito de procedibilidad de la tutela, los que no igualmente fueron invocados en el trámite del proceso.

**f. Que no se trate de sentencias de tutela. Esto por cuanto los debates sobre la protección de los derechos fundamentales no pueden prolongarse de manera indefinida.**

No estamos ante sentencias de tutela se trata de fallos de la jurisdicción ordinaria laboral.

Creemos pues que en el presente caso se cumplen los requisitos exigidos por la jurisprudencia constitucional para la procedencia de la tutela contra sentencia judicial. Ha menester ahora demostrar la causal.

Adicionalmente a la concurrencia de los requisitos generales, para que proceda una acción de tutela contra una sentencia judicial es necesario tener plenamente demostrado que se presenta al menos una de las causales especiales de procedibilidad, consistentes en que la providencia atacada presenta uno de los siguientes vicios o defectos:

**a. Defecto orgánico, que se presenta cuando el funcionario judicial que profirió la providencia impugnada carece, absolutamente, de competencia para ello.**

No es ese nuestro caso.

**b. Defecto procedimental absoluto, que se origina cuando el juez actuó completamente al margen del procedimiento establecido.**

No es ese nuestro caso.

**c. Defecto fáctico, que surge cuando el juez carece del apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión.**

En el presente caso dentro del proceso ordinario, se probó que el total de trabajadores de FONAVIEMCALI para la fecha de los HECHOS era de 18, por tanto, el despido sin justa causa de 5 de ellos no constituye un despido colectivo, por lo que correspondía al Juez ordinario, DECLARAR que no hubo despido colectivo. Sin embargo, a pesar de la evidencia probatoria, la Mayoría de la Sala, decide que, como quiera que el Ministerio del Trabajo mediante acto administrativo declaró el despido colectivo, el Juez ordinario no tiene competencia para verificar

que está ante un despido colectivo, porque ya el Ministerio del Trabajo lo hizo y su decisión está en firme.

En este caso pues la mayoría de la Sala de descongestión está fallando en contra de la prueba obrante en el expediente y desconociendo la competencia que tiene el juez ordinario para declarar el despido colectivo o negarlo, de acuerdo a lo probado en el proceso, siguiendo un acto administrativo erróneo, proferido por el Ministerio del Trabajo.

**d. Defecto material o sustantivo, como son los casos en que se decide con base en normas inexistentes o inconstitucionales o que presentan una evidente y grosera contradicción entre los fundamentos y la decisión.**

En el presente caso a pesar de tener competencia el Juez Ordinario para declarar o negar la declaratoria del despido colectivo, de acuerdo a lo probado en el proceso, que es lo que la SALA DE CASACIÓN PERMANENTE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA tiene establecido en sus pronunciamientos, la sala accionada decidió separarse de la jurisprudencia y renunciar a la competencia del juez ordinario, para someterse a la decisión de la autoridad administrativa a pesar de haberse probado que la misma fue equivocada.

**e. Error inducido, que se presenta cuando el juez o tribunal fue víctima de un engaño por parte de terceros y ese engaño lo condujo a la toma de una decisión que afecta derechos fundamentales.**

En este caso, como quiera que el Ministerio del Trabajo, en una actuación irregular, declaró un despido colectivo, violando el debido proceso, por cuanto le negó a FONAVIEMCALI la apelación de la decisión sancionatoria, omitiendo resolver de fondo la solicitud de REVOCATORIA DIRECTA de esa decisión, a pesar de contar más de 1 año de haberla presentado, pues fue radicado el 13 de marzo de 2020.

**f. Decisión sin motivación, que implica el incumplimiento de los servidores judiciales de dar cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos de sus decisiones en el entendido que precisamente en esa motivación reposa la legitimidad de su órbita funcional.**

En el presente caso, a pesar de haberse probado que no hubo despido colectivo por cuanto la demandada contaba con 18 trabajadores y solo 5 fueron despedidos sin justa causa, en la sentencia que motiva la tutela se condena a FONAVIEMCALI por un despido colectivo inexistente, atendiendo a un trámite administrativo irregular, adelantado por el Ministerio del trabajo, que negó a FONAVIEMCALI la oportunidad, vía APELACIÓN del acto administrativo, de demostrar, lo que se probó en el proceso ordinario, esto es, que no hubo despido colectivo.

Por tanto, consideramos que estamos en presencia de esta causal de procedencia de la tutela contra sentencia.

**g. Desconocimiento del precedente, hipótesis que se presenta, por ejemplo, cuando la Corte Constitucional establece el alcance de un derecho fundamental y el juez ordinario aplica una ley limitando sustancialmente dicho alcance. En estos casos la tutela procede como mecanismo para garantizar la eficacia jurídica del contenido constitucionalmente vinculante del derecho fundamental vulnerado. h. Violación directa de la Constitución.**

En el presente caso la sala de descongestión accionada, desconoció el precedente establecido por la SALA PERMANENTE de la Corte que, sostiene que el juez ordinario laboral tiene competencia y autonomía para DECLARAR EL DESPIDO COLECTIVO O NEGARLO, independientemente de la competencia administrativa que para efectos sancionatorios de multa, tiene el Ministerio del Trabajo, de forma tal que, la decisión del Ministerio no es vinculante para el juez ordinario, pues de ser así, el acto administrativo del Ministerio se convertiría en un título ejecutivo, si obligara al juez del trabajo, lo cual está por fuera de lo señalado en los precedentes de la SALA PERMANENTE.

#### **4. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS**

Consideramos con todo respeto que la SALA DE CASACIÓN LABORAL de la Corte Suprema de Justicia al proferir la sentencia de casación objeto de la presente tutela, en el presente caso vulneró nuestros derechos fundamentales: **DE IGUALDAD, EL DEBIDO PROCESO Y EL ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.**

##### **1. EL DERECHO AL DEBIDO PROCESO Y EL ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

En el presente caso se vulneró a FONAVIEMCALI el derecho al debido proceso establecido en el artículo 29 de la C.N. por cuanto La Corte Suprema de Justicia al dictar la sentencia de casación, debía valorar las pruebas obrantes en el proceso para verificar los presupuestos fácticos que sustentaban la pretensión de que se DECLARARA LA EXISTENCIA DE UN DESPIDO COLECTIVO, pero, a pesar de haberse probado que no existió el despido colectivo, CASÓ LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL por estimar que ya el Ministerio del trabajo en un procedimiento equivocado, lo había declarado, renunciando a su competencia para declarar el despido colectivo, de hecho, la pretensión principal de la DEMANDA ORDINARIA LABORAL es que se declare que hubo un despido colectivo. Que fue lo que resolvió el Tribunal con base en la prueba allegada al proceso. Al negarle a FONAVIEMCALI el derecho a que la justicia ordinaria declare si hubo o no un DESPIDO COLECTIVO, se le vulnera el debido proceso y el acceso material a la administración de justicia, pues formalmente probamos que no hubo despido colectivo, pero materialmente se nos niega el derecho y con él el acceso a la justicia material.

##### **2. DERECHO DE IGUALDAD**

Esta garantía establecida en el artículo 13 de la C.N. resulta vulnerada en el presente caso, por cuanto, en idénticas condiciones a las de FONAVIEMCALI, LA SALA DE CASACIÓN LABORAL PERMANENTE de la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, ha declarado la existencia o la inexistencia de DESPIDOS COLECTIVOS, con autonomía de la competencia sancionatoria del Ministerio del Trabajo sobre la materia.

Por tanto, al no darle a FONAVIEMCALI, el mismo trato que la SALA DE CASACIÓN LABORAL ha dado a otros demandados, la sala accionada nos vulneró el derecho de igualdad.

A este respecto podemos citar las siguientes sentencias, en las cuales LA SALA DE CASACIÓN decidió de manera autónoma sobre el DESPIDO COLECTIVO sin consideración al pronunciamiento del Ministerio del trabajo.

A. En la sentencia SL-16805 DE 2016, la Sala de Casación Laboral permanente de la Corte Suprema de Justicia, al ocuparse del tema del despido colectivo, en cuanto a la competencia del Juez Ordinario Laboral, señaló:

***“La honorable Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral. Magistrado Ponente GERARDO BOTERO ZULUAGA, a través de sentencia SL 16805 del 22 de junio de 2016, Radicación No 34453, al resolver el recurso extraordinario de casación interpuesto por la señora NOHORA ISBALE ARÉVALO y OTROS contra la sentencia del 13 de octubre de 2006, dictada por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en el proceso ordinario laboral que adelantan contra la FUNDACIÓN HOSPITAL UNIVERSITARIO LORENCITA VILLEGAS DE SANTOS EN LIQUIDACIÓN, respecto del caso que nos ocupa dijo:***

***“Nótese que el legislador le atribuyó competencia para catalogar un despido como colectivo al Ministerio de Trabajo, según lo previsto en el citado art. 67 de la Ley 50 de 1990. Sin embargo, como el despido colectivo, por el hecho de estar autorizado administrativamente, no deja de ser despido, en caso que corresponda ordenar el pago de alguna indemnización legal o convencional por la desvinculación de un número significativo de trabajadores, y se presente diferencias entre los trabajadores despedidos con el empleador, será la justicia ordinaria laboral a quien le corresponderá dirimir este conflicto jurídico y en últimas definir si se presentó o no despido masivo, ello de acuerdo con lo consagrado en los arts. 37 y 43 del Decreto 1469 de 1978 que regula también lo concerniente a despidos colectivos y que en el último de los preceptos señala «Las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones anteriores, en que incurran las empresas o empleadores”.***

De lo señalado en esta jurisprudencia se colige que, al separarse del precedente de la Sala Permanente de la Corte Suprema de Justicia, la sala de descongestión accionada, violó el derecho de igualdad de FONAVIEMCALI, cuya suerte habría sido diferente, si el proceso hubiese sido decidido por la Sala Permanente.

## **5. PETICIÓN.**

Por los fundamentos de hecho y de derecho expuestos, con el debido respeto, solicito a la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia a fin de conjurar la violación de nuestros Derechos Fundamentales: al Debido proceso, a la igualdad y el acceso a la administración de justicia, se sirvan:

Dejar sin efectos la decisión proferida por la SALA DE CASACIÓN LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA el día 5 de abril de 2021, con ponencia del doctor GUIOVANNI FREANCISCO RODRIGUEZ JIMÉNEZ, que motiva esta acción y en su lugar ordenar A LA ACCIONADA que en el término e 48 horas siguientes a la notificación de la sentencia de tutela, profiera una nueva sentencia en la cual verifique de manera autónoma si ocurrió un despido colectivo en FONAVIEMCALI a partir de los probado en el proceso ordinario laboral y con independencia de lo resuelto por el Ministerio del Trabajo frente al mismo caso.

Ordenar al Ministerio del Trabajo, que a través de la Regional Valle del Cauca, resuelva de fondo la PETICIÓN de revocatoria directa presentada por FONAVIEMCALI el 13 de marzo de 2020, la cual se encuentra a la fecha sin decisión de fondo y viene siendo el sustento de los fallos que se profieren en contra de FONAVIEMCALI, en especial el que motiva la presente acción de tutela.



## **6. PRUEBAS DOCUMENTALES.**

- Copia íntegra del expediente del proceso ordinario, incluyendo la sentencia objeto de casación.
- Copia de la sentencia SL-16805 de 2016, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.
- Copia de la Solicitud de Revocatoria Directa presentada por FONAVIEMCALI al Ministerio del Trabajo, la cual no ha sido resuelta a la fecha, a pesar de haberse presentado desde el 13 de marzo de 2020.
- Certificado de existencia y representación de FONAVIEMCALI

## **7. NOTIFICACIONES**

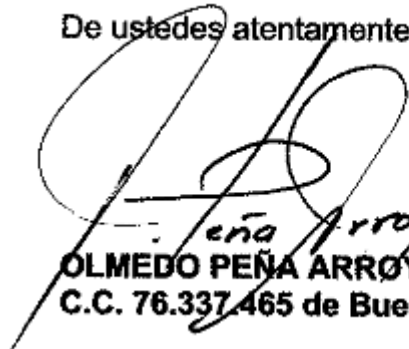
La Sala de Casación Laboral presidida por el doctor GIOVANNI FRANCISCO RODRIGUEZ JIMÉNEZ recibirá notificación a través de la Secretaría de esa corporación en el Palacio de Justicia de Bogotá, Calle 12 No. 7-65 de Bogotá E-MAIL [secretarialaboral@cortesuprema.ramajudicial.gov.co](mailto:secretarialaboral@cortesuprema.ramajudicial.gov.co).

El Ministerio del Trabajo, recibirá notificaciones en la Carrera 14 No 99-33 Pisos 6, 7,10,11,12 y 13, en la ciudad de Bogotá  
Email. [notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co)

La señora ROSALBA GUTIERREZ DE ZUÑIGA puede ser notificada a través de su apoderada la doctora MARICEL MOSALVE en el e-mail [maricelmonsalveperez@imperaabogados.com](mailto:maricelmonsalveperez@imperaabogados.com).

El fondo actor recibirá notificación a través de los e-mail [gerencia@fonaviemcali.com.co](mailto:gerencia@fonaviemcali.com.co) y [hamosri@hotmail.com](mailto:hamosri@hotmail.com).

De ustedes atentamente,

  
OLMEDO PEÑA ARROYO  
C.C. 76.337.465 de Buenos Aires, Cauca

