



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

**SENTENCIA 26**

Santiago de Cali, treinta y uno (31) de enero de dos mil veintidós  
(2022)

Proceso	Especial de fuero sindical, permiso para despedir
Demandante	Unión Metropolitana de Transportadores SA - Unimetro SA en reorganización
Demandados	Juan Carlos Montero y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Masivo -Sintramasivo
Trámite	Apelación de sentencia
Radicado	76001310501820200048201
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, en la fecha indicada, la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, conformada por los Magistrados ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA y CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ, quien actúa como ponente; obrando de conformidad con el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y el Acuerdo No. PCSJA20-11632 del 30 de septiembre de 2020, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, adopta la decisión con el fin de dictar sentencia en el proceso de la referencia, en los siguientes términos:

**ANTECEDENTES**

Pretende la empresa demandante Unión Metropolitana de Transportadores SA - Unimetro SA en reorganización, en adelante, UNIMETRO, el levantamiento del fuero sindical del trabajador demandado Juan Carlos Montero, en su calidad de miembro de la junta directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Masivo, en

adelante, SINTRAMASIVO, y, en consecuencia, la autorización del despido por haber incurrido en justa causa del mismo, además solicita la condena en costas.

Como hechos relevantes señaló que el demandado se encuentra vinculado a esa empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el día 18 de enero de 2010, desempeñando el cargo de operador -conductor-; informó que el demandado es presidente dentro de la junta directiva del sindicato SINTRAMASIVO que existe dentro de la empresa, por ende, goza de garantía foral.

Informó que el trabajador participó activamente en un bloqueo ilegal que se realizó sobre las puertas vehiculares del Patio de Puerto Mallarino, el cual inició el día 7 de septiembre de 2020 a las 4:00 a.m., afectando la salida e ingreso de los buses de la flota de Unimetro que prestan el servicio público esencial de transporte en esta ciudad para el sistema MIO, además de instalar carpas improvisadas en la parte interior y exterior de cada una de las porterías.

Narró que el 9 de septiembre de 2020, la empresa solicitó apoyo a la policía para levantar el bloqueo ilegal, en virtud de lo cual, se realizó una reunión el día siguiente a las 7:00 am, a la que asistieron entre otras personas, los 2 delegados Alejandro Reyes Lancheros de Unimotor y el demandado de Sintramasivo, quienes solicitaron el pago de varias acreencias laborales que se les adeudaba a los trabajadores, entre otras pretensiones, como condición para levantar el bloqueo; añadió que, el 10 de septiembre de 2020, la Policía Nacional retomó el control del patio y logró levantar el bloqueo, sin embargo, durante el procedimiento policial el demandado impidió la salida de buses dado que, se arrojó debajo de un bus, situación que afirma fue confesada en la diligencia de descargos.

Indicó que el 14 de septiembre de 2020 se notificó al demandado de la citación a diligencia de descargos que se realizaría el 18 de septiembre de 2020, a las 8:00 am, la cual se llevó a cabo en compañía de 2 testigos que pertenecen a la organización sindical SINTRAMASIVO. Afirmó que el día 23 de ese mes, notificó al trabajador de la terminación del contrato, previa la autorización del Ministerio de Trabajo por fuero de salud, y la

jurisdicción por el fuero sindical, decisión que fue recurrida, sin embargo, se mantuvo.

Explicó que el bloqueo ilegal causó afectaciones económicas porque la empresa dejó de percibir cerca de \$400.000.000, y generó descuentos adicionales por aproximadamente \$45.000.000, además puso en riesgo la seguridad del personal que labora al interior de las instalaciones, afectó la reputación de la empresa y la estabilidad social y económica de la misma, además pusieron en riesgo el contrato de concesión que es la única fuente de ingresos de la empresa.

En la reforma de la demanda, puntualizó que las justas causas invocadas son que el demandado se dirigió agresivamente hacia miembros de la organización, compañeros de trabajo y colaboradores; no atendió las medidas de autocuidado exponiéndose a contagiarse de covid-19; el daño material y económico que causó a la empresa con el bloqueo de las puertas de ingreso y salida de flota durante los días del 7 a 10 de septiembre de 2020, en el que fue participe, además de promover que se mantuviera el bloqueo incitando a otros a que se unieran al mismo y no permitir laborar a quienes lo deseaban. Adicional, incurrió en presunto acto delictuoso de perturbación en servicio de transporte público y obstruir vías públicas que afecten el orden público, por lo que hay una denuncia penal en su contra.

Informó que Unimetro no tiene un procedimiento disciplinario establecido en el RIT, y que en el laudo arbitral vigente existe un proceso para impartir sanciones disciplinarias.

El demandado Juan Carlos Montero, manifestó en su defensa que no participó de un bloqueo ilegal, porque hasta la fecha no existe decisión judicial de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, que así lo determine, siendo la única autoridad judicial que puede calificar la legalidad de una huelga. Explicó que el 7 de septiembre de 2020, estaba programado para el turno de las 4:17 am hasta las 8:35 am, y desde las 10:00 am hasta las 2:30 pm, que ingresó al Patio Taller Puerto Mallarino y se reportó al Despachador de vehículos de Unimetro, quien le entregó el documento denominado «*lista de chequeo*» del vehículo

articulado MC 41023 que debía conducir, al cual le realizó la inspección diaria como consta en el documento denominado «*Programación Operadores*», pero no le fue posible salir porque delante habían otros buses que tampoco podían salir porque ya había iniciado una protesta o huelga sindical, en razón a que UNIMETRO adeudaba a los trabajadores varios salarios y acreencias laborales.

Detalló que esa labor la culminó a las 5:00 am de ese mismo día y que a partir de ese momento y hasta las 10:00 am en su condición de presidente del sindicato SINTRAMASIVO, y en cumplimiento de su deber legal y estatutario, se desplazó hasta el sitio donde estaban reunidos los trabajadores que iniciaron la protesta sindical para conocer los motivos del paro; afirmó que a las 9:50 am, se dirigió al patio taller de UNIMETRO a cumplir programación de capacitación programada por el empleador y dictada por la Instructora del SENA de nombre Isabel Cristina Martínez, curso dictado de 10 am a 2 pm, con lo que culminó la jornada diaria.

Ilustró que los días 8 y 9 de septiembre de 2020, tenía programación de trabajo, pero no pudo ingresar porque los vigilantes de UNIMETRO manifestaron tener orden de la empresa de no dejarlo ingresar.

Señaló no ser ciertas las afirmaciones de la demandante relativas a bloqueos o daños a infraestructura y que tampoco se aporta prueba de sus dichos, que por el contrario en escrito de Metro Cali dirigido a los sindicatos el día 27 de noviembre de 2020, manifestó lo siguiente: «*No hubo suspensión de la operación para los días 07, 08, 09 y 10 de septiembre de 2020. Sin embargo, se informa que para estos días se presentó una interrupción de la actividad laboral entre protesta(huelga) por parte de los operadores del concesionario UNIMETRO, a pesar de ello, se prestó el servicio normalmente, ya que los demás concesionarios absorbieron la mayor cantidad de tareas posibles para afectar mínimamente la operación*», situación que también se infiere de comunicación del 28 de diciembre del mismo año.

Aceptó lo relativo a la reunión del día 10 de septiembre de 2020, lo que informó se dio en cumplimiento de la garantía constitucional de la gestión sindical y de sus funciones estatutarias, y explicó que se metió debajo de un bus para revisar que no existiera ningún artefacto explosivo, porque el mismo no daba marcha por falta de corriente. Señaló

no ser cierto lo concerniente a agresión verbal a los miembros de la empresa o de la fuerza pública, lo que indica se corrobora con el informe que realizó la Policía.

Explicó que no fue citado a descargos sino a rendir versión libre. Que no es responsable por las afectaciones económicas de UNIMETRO, con ocasión a la huelga sindical del 7 al 10 de septiembre de 2020, pues la responsabilidad de la huelga es imputable a la misma UNIMETRO por incumplimiento de las obligaciones.

Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso las excepciones que denominó: inexistencia de justas causas para que el Juez de conocimiento autorice el levantamiento del fuero sindical del demandado; la terminación del contrato de trabajo del demandado Juan Carlos Montero, no surte efecto alguno; falta de competencia del Juez del fuero sindical, para establecer que una huelga imputable al empleador es constitutiva de justa causa para ordenar el levantamiento del fuero sindical del demandado.

Por su parte, SINTRAMASIVO, a través de apoderado judicial, realizó similar pronunciamiento al del trabajador demandado, explicando que los días 7 a 10 de septiembre de 2020, el demandado participó como presidente y miembro de la junta directiva del sindicato, de huelga imputable al empleador, en solidaridad a las reclamaciones de los huelguistas y en ejercicio de la gestión sindical en cumplimiento de los estatutos. Propuso las excepciones que nombró: inexistencia de justas causas para que el Juez de conocimiento autorice el levantamiento del fuero sindical del demandado; trámite inadecuado del proceso especial propuesto; y la innominada o genérica.

#### TRÁMITE Y DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La Jueza Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia proferida el 17 de noviembre de 2021, declaró probadas las excepciones de mérito propuestas por el demandado y por SINTRAMASIVO, en consecuencia, absolvió al demandado de las pretensiones incoadas por la empresa demandante, a quien le impuso condena en costas.

Como fundamento de la decisión, expuso que el problema jurídico era establecer si el demandado era trabajador de la demandante y si gozaba de la garantía de fuero sindical, en caso afirmativo, determinar el levantamiento del fuero sindical.

Precisó que se acreditó la relación de trabajo entre las partes en contienda desde el 18 de enero de 2010, la cual se encuentra vigente - según aceptación de las partes-; además que el demandando pertenece al Sindicato y goza de la garantía foral por ser presidente de dicha organización sindical.

Respecto de la justa causa que arguye la empresa demandante relativa a que el trabajador violentó sus obligaciones y prohibiciones porque participó de forma activa en el cese colectivo de actividades que se dio a inicios del mes de septiembre de 2020, lo que impidió la prestación del servicio público de transporte y además imposibilitó el ejercicio al derecho del trabajo de los demás trabajadores de la empresa no participantes, lo que ocurrió en medio de palabras y actos no pacíficos, señaló que, esos actos censurados tuvieron como causa única un cese colectivo de actividades, y que al respecto, pese a que la apoderada de la empresa demandante en la reforma pretendió cambiar las palabras iniciales usadas, relativas al cese de actividades por bloqueo, es en realidad una suspensión colectiva de labores o huelga, como el demandando lo aceptó en la contestación.

Explicó que la censura es por la participación en el cese de actividades del mes de septiembre de 2020, por lo que no puede el Juez de trabajo en un proceso de levantamiento de fuero sindical, pronunciarse sobre la ocurrencia de las conductas imputables y si aquella configura o no una justa causa para finiquitar una relación laboral, cuando es perentorio que el juez plural del trabajo, de manera previa haya calificado la legalidad o ilegalidad del cese colectivo de labores.

Señaló que, al no haberse probado la calificación del cese colectivo de actividades por parte del Juez plural del trabajo, ni la imposibilidad

de iniciar el proceso judicial por una justificación válida, como lo pudo haber sido la imposibilidad de obtener el acta de constatación por parte del Ministerio de Trabajo, no le quedaba otra opción que absolver al trabajador llamado a juicio de las pretensiones incoadas en su contra.

Reiteró que el Juez singular no puede pronunciarse de conductas ejecutadas en medio de un bloqueo o cese colectivo de actividades, por un trabajador en particular, porque no es obligación del empleador acudir al mecanismo foral cuando previamente no se ha calificado su legalidad, porque ello implicaría pretermitir actuaciones procesales e invadir la órbita de competencia del Juez natural.

Respecto de la imposibilidad de obtener el acta de constatación de cese actividades por parte del Ministerio de Trabajo, señaló que no es válida, porque si bien, para el momento en que se solicitó la constatación el Ministerio tenía suspendida la visita de inspección, lo cierto es que mediante Resolución del 8 de septiembre de 2020, ordenó el levantamiento de la suspensión del término, por ende, a partir de esa época pudo haberse acudido de nuevo al inspector del trabajo, lo que no ocurrió, porque como lo señaló la misma demandante, estaba esperando que le notificaran el levantamiento de la suspensión del término, lo que no iba a ocurrir porque era su obligación estar pendiente de esa situación, máxime la amplia relevancia que tenía la constatación.

Señaló que tampoco acepta la manifestación relativa a la imposibilidad de constatar el cese con posterioridad al levantamiento de términos por parte del Ministerio, pues afirma que cuando esto último se dio, aún continuaba el cese.

#### RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada judicial de la empresa demandante manifestó que incurre en error el despacho al no levantar el fuero del trabajador, porque quedó evidenciado que el actor incurrió en varias faltas graves que detalló así:

1. El hecho de liderar y participar activamente en un bloqueo del 7 al 10 de septiembre de 2020, que generó pérdidas económicas a Unimetro alrededor de \$450.000.000, explicando que es una clara violación al numeral 4° del art. 62 del CST, porque el principal objeto y actividad económica de Unimetro es el transporte de pasajeros, por ende, bloquear las puertas para que la flota de buses no salga es un daño evidente que afecta el patrimonio e ingresos de Unimetro.
2. Tratar de forma irrespetuosa a la jefe, la directora de operaciones Jessenia Balanta, explicando que es una violación clara a los numerales 2° y 3° de la misma normativa citada, además de lo consagrado en el numeral 4a) del art. 58 del CST.
3. Añadió que el demandado al bloquear las puertas de ingreso y salida de la flota del 7 al 10 de septiembre de 2020, y al haber impedido que Unimetro retomara el control el 10 de septiembre de ese mismo año, al arrojarse el demandado debajo del bus que utilizaron para bloquear la salida de flota, como se observa en los videos y como él mismo lo aceptó en la diligencia de descargos, incurrió en violación del numeral 7° del art. 60 del CST, y el numeral 6° del art. 62 de la misma disposición normativa.
4. Agregó que, con la falta permanente de no guardar el distanciamiento social, permanecer en aglomeraciones, en especial en pleno pico de la pandemia causada por el SARS-COV2, incurrió en falta grave del numeral 7° del art. 58 del CST.

Arguyó que no resulta aceptable que la Juez no haya vislumbrado ni encontrado ninguna de las causales para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando es evidente la participación del demandando y la tipificación en el CST.

Reprochó la manifestación de la Juez relativa a que no es competente para conocer el presente juicio, porque desde la contestación de la demanda se solicitó que se analizaran las excepciones, y en la reforma de la demanda solicitó frente a la excepción de merito propuesta por el demandado «*de no haberle dado al proceso conforme al trámite que*



*debe darsele*», y la excepción de *«falta de competencia del juez del fuero sindical»*, y como quiera que el apoderado del sindicato también manifiesta que el trámite es el de calificación de huelga, conforme a la excepción de mérito que propuso de *«trámite inadecuado del proceso propuesto»* solicitó en ese momento declarar de oficio la falta de jurisdicción y competencia en aras de evitar nulidades futuras, por lo que reitera que no pretende la declaratoria de ilegalidad de la suspensión, porque en el presente juico se invocan las justas causas para dar por terminado el contrato con autorización del Juez.

Añadió que en gracia de discusión y para dar a conocer el despido, el 7 de septiembre de 2020 solicitó al Ministerio del Trabajo la constatación del cese, sin embargo, dicha entidad manifestó que no corren términos procesales durante la vigencia del 17 al 31 de marzo de 2020 y que tal suspensión de términos fue prorrogada incluso hasta el 7 de septiembre de 2020, y que la misma respuesta le fue dada al Sindicato al día siguiente, explicando que no resulta acertada la manifestación de la juez relativa a que se reabrieron los términos del Ministerio el 8 de septiembre, dado que, como lo manifestó el mismo Ministerio los términos estaban suspendidos, y tal requisito resulta indispensable para instaurar la demanda de calificación de cese.

Añadió que la suspensión de términos fue levantada el 9 de septiembre de 2020, pero el Ministerio de Trabajo jamás notificó a la empresa dicha apertura, y que para esa época el Ministerio estaba laborando desde casa, y las instalaciones permanecían cerradas, además tampoco se publicó tal boletín en las instalaciones, por ende, no tenía forma de enterarse de la reapertura, sin embargo, estaba la solicitud pendiente.

Afirmó que se evidenció que Unimetro cumplió con la obligación de solicitar la constatación el cese de actividades, lo que también realizó el sindicato de SINTRAMASIVO, señaló que el bloqueo terminó el 10 de septiembre al medio día, y que una vez ello ocurre el Ministerio no puede hacer la constatación.

Citó sentencia proferida por la CSJ el 9 de julio de 2014 con Rad. 43847, así como sentencia proferida por la CC C-807-2009.

Señaló que, tampoco comparte la posición de la Juez relativa a que la petición de declarar de oficio la falta de jurisdicción y competencia es desacertada, porque lo que debe hacer es remitirlo en caso de considerar que no es competente, arguyendo que incurrió en error la Juez al no decretarla desde el inicio cuando se le solicitó y esperar hasta el fallo para emitir esta decisión, porque vulnera el acceso a la administración judicial y la economía procesal, por lo que solicita al tribunal nulificar todo lo actuado, o de considerar que se trata de un proceso de levantamiento de fuero sindical, levantar el mismo.

#### COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

La competencia de esta Corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación por la parte demandante, en aplicación del principio de consonancia consagrado en el art. 66A del CPTSS.

#### PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico que debe solucionar esta Sala de decisión, consiste en determinar si en el presente caso se dan los presupuestos exigidos por la Ley para declarar constituida, en perjuicio del trabajador demandado, la causal esgrimida por la empleadora demandante y la consecuente viabilidad de autorizar el despido del mismo.

#### CONSIDERACIONES DE LA SALA

El Fuero Sindical constituye un privilegio y amparo de origen constitucional nacido en el derecho internacional, por el cual se garantiza que ningún trabajador aforado pueda ser despedido, desmejorado o trasladado a otro establecimiento de la misma empresa sin justa causa previamente calificada por el Juez del trabajo. Calificación que debe hacerse a través de proceso especial de fuero sindical según lo establece el artículo 39 de la Constitución Nacional y tal como lo señalan los Convenios 87 y 98 de la O.I.T.

Dicha garantía, según lo establece el Artículo 406 CST, cubija a los fundadores de un sindicato; a los trabajadores que con anterioridad a la inscripción en el registro sindical adhieren al sindicato; a los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes; los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente; y a dos (2) miembros de la comisión estatutaria de reclamos.

Para establecer el periodo en que opera la protección, se tiene que el de los fundadores corresponde desde el día de la constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin que pueda exceder de seis (6) meses, siendo este mismo el punto final de la protección para los adherentes, a quienes les nace la cobertura desde que ingresan al sindicato. Por su parte para los miembros de junta directiva, subdirectivas, comités seccionales y comisión estatutaria de reclamos, la protección es por el tiempo del mandato y seis (6) meses más.

Finalmente debe establecerse que el fuero sindical implica que para proceder a la terminación del contrato de trabajo o a la desvinculación, aun cuando exista justa causa, el empleador, debe tramitar la autorización para despedir al aforado, por considerar que existe justa causa para la terminación del contrato de trabajo, a esto se llega por el proceso especial de fuero sindical en su modalidad de acción «*permiso para despedir*», que aquí se tramita.

Si se produce el despido, sin mediar el proceso o cuando aún está en trámite, -así se funde en una justa causa para ello- se trata de una modalidad de despido ilícito, que da lugar al reintegro, al mismo cargo que ocupaba o a otro de mayor jerarquía, más el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta su reintegro efectivo.

Definido el ámbito de protección del fuero sindical, es necesario subrayar que esta protección debe estar precedida de la existencia de un sindicato u organización sindical, que se encuentre acorde a los preceptos y exigencias establecidas por el artículo 359 y ss. del CST.

Una vez definida la figura del fuero sindical, se pasa a realizar un análisis de esta, de cara a los hechos que dan sustento al proceso que se estudia, para así decidir frente a la sentencia objeto de apelación.

Sea lo primero determinar, que se encuentra demostrada en el plenario sin que sea objeto de discusión, la vinculación del accionado como conductor al servicio de la demandante, la existencia del sindicato SINTRAMASIVO y del fuero sindical en favor del trabajador demandado -por ser presidente de dicha organización sindical-, lo que constituye requisito indispensable generador de la acción esgrimida por la empresa demandante, dado que en criterio de esta Colegiatura, la demostración del Fuero Sindical, constituye la legitimación de la causa del derecho objetivo, que es precisamente la que atribuye la titularidad de los derechos derivados a quién ostenta la calidad de trabajador aforado y cuyo levantamiento se pretende en el presente proceso para poder procederse a su despido.

Ahora, en lo que corresponde a la justa causa que invoca la demandante, estas deben corresponder a las que enuncia el art. 410 del CST para que proceda la autorización por parte del Juez laboral para el despido del trabajador aforado, sin embargo, de la relación que se realizó tanto en la reforma de la demanda como en el recurso interpuesto, se advierte que se invocan únicamente las consagradas en el literal b), esto es *«Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato»*, como en efecto, se pasa a enunciar cada una de las causales invocadas por la empresa.

Denuncia la empresa accionante i) el hecho que el trabajador demandado lideró y participó activamente en un bloqueo del 7 al 10 de septiembre de 2020, que generó pérdidas económicas a Unimetro alrededor de \$450.000.000, lo que constituye violación al numeral 4° del art. 62 del CST, argumentando ser un daño que afecta el patrimonio e ingresos de Unimetro, además de violación del numeral 7° del art. 60 del CST, y el numeral 6° del art. 62 de la misma disposición normativa; ii) así como tratar de forma irrespetuosa a la directora de operaciones de la empresa Jessenia Balanta, explicando que es una violación clara a los numerales 2° y 3° de la misma normativa citada, además de lo consagrado en el numeral 4a) del art. 58 del CST; finalmente, iii) la falta permanente de no guardar el distanciamiento social, permanecer en aglomeraciones, en especial en pleno pico de la pandemia causada por el SARS-COV-2, incurrió en falta grave del numeral 7° del art. 58 del CST.

Evidenciándose que todas las causales invocadas fueron presuntamente perpetuadas por el trabajador durante el bloqueo que se realizó en los patios de buses en las instalaciones de Puerto Mallarino de la empresa a partir del 7 y hasta el 10 de septiembre de 2020, o para mejor entendimiento, durante la huelga que se realizó. En este punto es necesario señalar que la demandante debe acreditar, no solo la ocurrencia, sino también la participación del demandado en los hechos denunciados, con miras a evidenciar la violación de prohibiciones e incursión de faltas consagradas por nuestra Codificación Sustantiva del Trabajo.

Y lo anterior se logra mediante un debido proceso como el que se adelanta, sin embargo, resulta indispensable que de manera previa se verifique la legalidad o ilegalidad de la suspensión colectiva de trabajo, mediante los mecanismos dispuesto por nuestro ordenamiento jurídico, y a través de la autoridad competente -art. 451 CST-, toda vez que, en virtud del principio de la buena fe, se ha de presumir que un trabajador participa de una huelga que es legal, por ende, le corresponde al empleador demostrar lo contrario -ilegalidad-, de ahí que, nuestra legislación laboral le autorice a finiquitar los contratos de trabajo de aquellos trabajadores que participaron de una huelga así declarada -Art. 450 N° 2 del CST-, valga precisar, con algunos matices, como lo expuso la Corte Constitucional desde la sentencia C-299 de 1998, SU-36 de 1999, T-937 de 2006 y T-107 de 2011, entre otras y lo señaló la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 1947-2021, es decir, demostrando la antijuridicidad de la participación del trabajador en dicho evento.

Incluso, en la sentencia que declare la ilegalidad o no de la huelga, se podría prevenir dichos despidos automáticos, en virtud de las facultades que consagra el numeral 6° del art. 129A del CPTSS, pues:

- “i) El empleador solo puede despedir al trabajador cuando la conducta asumida por éste, durante el cese de actividades declarado ilegal, fue **activa**;*
- ii) Para comprobarlo, será necesario el agotamiento de un trámite en donde la conducta de cada uno de los trabajadores durante la suspensión de actividades sea objeto de análisis. Una vez agotado este procedimiento, se podrá dar aplicación a la norma tantas veces mencionada;*
- iii) El despido, en estos eventos, estará condicionado entonces, al grado de participación o intervención del trabajador en la*

*suspensión de las actividades laborales que ha sido declarada ilegal. De este hecho, nace la exigencia para el empleador de agotar una actuación previa, en donde se permita la participación del trabajador a efectos de garantizar sus derechos, pues de no agotarse éste, se configurará un despido injustificado con las consecuencias jurídicas que de ello se derivan, donde se incurriría en una violación de los derechos al debido proceso y defensa del empleado<sup>1</sup>”.*

Conforme a lo expuesto, reitera esta Corporación que resulta necesario, previo a calificar cualquier conducta desarrollada en un cese de actividades, que de manera previa se califique el mismo, lo anterior resulta indispensable, máxime si se tiene en cuenta que i) el trabajador demandado es el presidente del sindicato, por ende, es un líder connatural de la organización sindical por tener la representación legal y ser la autoridad visible de esta, pues tiene funciones de vocería y liderazgo, lo que implica actuaciones bajo un legítimo derecho y deber sindical; ii) la ley permite la realización de huelgas que no necesariamente surgen de una negociación colectiva, verbi y gracia, las de solidaridad con otras organizaciones sindicales que tienen interés directo en el conflicto, o las que son imputables al empleador por no pago -esta última enunciada por las partes aquí en contienda-.

No obstante, en el plenario no se da cuenta de que dicho trámite se haya agotado, por el contrario, de las manifestaciones realizadas por la apoderada judicial de la empresa, se infiere que, en efecto, ello no ocurrió, señalando como justificativo la falta del acta de constatación del cese por parte del Ministerio ante la suspensión de términos, sin embargo, esa situación se deberá ventilar en dicho proceso.

Finalmente, la recurrente solicita se declare la nulidad en caso de considerar la falta de jurisdicción y competencia, sin embargo, estima esta Corporación que no se encuentran configuradas ninguna de las causales que enlista el art. 133 del CGP, pues era deber de la abogada, adecuar la demanda al proceso que estimara debía tramitar, en la oportunidad procesal debida, situación que no aconteció y por el contrario, se dejó claro con el escrito de reforma de la demanda, lo siguiente: *«Reitero al despacho que lo que aquí se pretende no es la declaratoria de ilegalidad de la suspensión, pues precisamente en el presente juicio se esta invocando las justas causas en las que incurrió el demandado para dar por terminado el contrato de trabajo previa autorización del juez»*, con lo que

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional, sentencia T-107 de 2011.

se debe entender y atender la voluntad de la empresa de tramitar el presente proceso de levantamiento de fuero sindical, pues es la legitimada para ello.

Por lo expuesto, se confirmará la sentencia de primer grado en todas sus partes y se condenará en costas en esta instancia al extremo accionante, al no salir próspero el recurso de apelación interpuesto, se incluirá como agencias en derecho la suma equivalente a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes, en favor de la parte pasiva.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

PRIMERO. CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia 404 proferida el día 17 de noviembre de 2021 por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali.

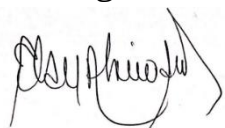
SEGUNDO. COSTAS a cargo del accionante, en cuya liquidación se incluirá la suma equivalente a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes como agencias en derecho.

Lo resuelto se notifica a las partes por EDICTO.



**CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ**

Magistrada



**ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**

Magistrada



**JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA**

Magistrado