



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada ponente

SL3482-2021

Radicación n.º 88411

Acta 28

Bogotá, D.C., veintiocho (28) de julio de dos mil veintiuno (2021).

Decide la Sala el recurso de casación que interpuso **CENTRAL COOPERATIVA DE SERVICIOS FUNERARIOS DE CARTAGENA - CARTAFUN LTDA.** contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena profirió el 24 de octubre de 2019, en el proceso que en su contra adelanta **SAID BAYTER ZUMAQUE.**

I. ANTECEDENTES

Said Bayter Zumaque pretendió se declare que gozaba de fuero circunstancial al momento del despido y, por tanto, se condene a Cartafun Ltda. a reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a uno de igual o mayor categoría sin solución de continuidad, con el pago indexado de salarios, aumentos,

prestaciones sociales y aportes causados entre el despido y el reintegro.

En forma subsidiaria, solicitó se reliquiden sus prestaciones sociales con base en el salario promedio real devengado, se le reconozca la indemnización por despido injusto y la sanción moratoria, junto con la indexación.

En sustento, informó que laboró para Cartafun Ltda. como conductor – tanatólogo desde el 2 de agosto de 2002; que el 30 de octubre de 2014 le hicieron descargos por haber participado en un «*mitin*», y que el 27 de noviembre siguiente la demandada lo despidió con justa causa.

Afirmó que estaba afiliado a la Asociación Colombiana de Trabajadores de la Industria de Servicios Funerarios y Afines – Actifun, organización que el 26 de marzo de 2014 promovió conflicto colectivo con la empresa demandada, el cual subsistía para la época de su despido, de manera que estaba amparado por fuero circunstancial. Adujo que también pertenecía al Sindicato de Trabajadores de la Central Cooperativa de Servicios Funerarios – Sintracartafun, cuya constitución se le notificó a la compañía el 20 de mayo de 2014.

Cartafun Ltda. se opuso a la prosperidad de las pretensiones. Admitió que el actor le prestó servicios como conductor tanatólogo hasta el 27 de noviembre de 2014, fecha en que fue despedido con justa causa. Aclaró que el vínculo laboral inició el 1.º de agosto de 2002 y que no le

consta si el trabajador pertenecía a Actifun o a Sintracartafun.

En su defensa, indico que el accionante no estaba amparado por fuero circunstancial, pues Sintracartafun presentó su primer pliego de peticiones 2 años después de su despido, y aunque Actifun presentó el suyo el 26 de marzo de 2014, el conflicto con esta organización se declaró desierto mediante Resolución n.º 2029 de 2016, por lo que el 8 de octubre de 2016 Actifun radicó un nuevo pliego, con el cual desistió del primero y nunca se generó el fuero circunstancial que alega el demandante.

Finalmente, interpuso las excepciones de inexistencia de la asociación sindical Sintracartafun, inexistencia del conflicto colectivo y del reintegro, temeridad y mala fe del actor, inexistencia de causa jurídica para pedir, prescripción y la innominada. Como excepción previa propuso la de inexistencia del demandante o demandado.

En audiencia de 9 de agosto de 2017, el *a quo* declaró fracasada la conciliación por inasistencia de la parte convocada a juicio y, en consecuencia, tuvo por ciertos los hechos 1.º, 7.º, 8.º, 11, 13, 15 y 16 de la demanda inicial y 18 de la reforma a la misma. Igualmente, declaró no probada la excepción previa propuesta.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Con fallo de 21 de noviembre de 2017, el Juzgado Sexto Laboral de Cartagena declaró ineficaz el despido del demandante y condenó a Cartafun Ltda. a reintegrarlo en el mismo cargo, con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social dejados de percibir desde el retiro y hasta la fecha de su reintegro efectivo, en forma indexada; impuso costas a la accionada, a quien autorizó descontar lo pagado al actor a la liquidación del contrato de trabajo.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

De la apelación que interpuso la demandada conoció la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, autoridad que el 24 de octubre de 2019 confirmó la decisión del *a quo*.

Para los fines que interesan al recurso extraordinario de casación, el Tribunal identificó dos cuestiones jurídicas a resolver: i) si el demandante se encontraba amparado por fuero circunstancial al momento de su despido y ii) si el contrato laboral terminó por una justa causa.

Frente al primer interrogante, la Corporación aludió a las sentencias CSJ SL16788-2017, CSJ SL1849-2018, CSJ SL4782-2018, CSJ SL773-2019, CSJ SL963-2019 y CSJ SL1636-2019, para significar que la sola presentación del pliego no perpetúa el fuero circunstancial hasta la

suscripción de la convención, pacto o laudo arbitral, pues cuando la negociación se estanca por tiempo prolongado, se incumplen etapas de la solución del conflicto y se advierte falta de interés o negligencia de la organización sindical o de los trabajadores, ocurre una «*terminación anormal del fuero*», casos en los cuales «*el fuero circunstancial se mantiene vigente hasta que desaparezca el interés suficiente de concluir la negociación por parte de quien lo promovió y no como si nunca hubiese existido*».

Luego, refirió que no se discute que el demandante fue despedido el 27 de noviembre de 2014 aduciendo justa causa; y que el sindicato Actifun -al cual estaba afiliado- presentó pliego de peticiones a la empresa, y aunque no obra dicho documento, las pruebas revelan que existió un conflicto colectivo por lo menos desde junio de 2014, según se colige de la solicitud de acompañamiento que elevó el sindicato al Ministerio del Trabajo el 3 de junio de 2014, del acta de 13 de junio del mismo año sobre la votación de huelga o tribunal de arbitramento y de la Resolución n.º 2029 de 2 julio de 2016 que decretó el desistimiento de la convocatoria a tribunal de arbitramento.

Igualmente, aludió a que el sindicato realizó todas las gestiones para sacar adelante el conflicto, puesto que conforme lo afirmó el presidente de Actifun y se corroboró en la documental adosada, el 13 de junio de 2014 la asociación sindical aprobó la conformación de un tribunal de arbitramento, y el 5 de septiembre de ese año el Ministerio del Trabajo convocó a las partes interesadas a constituirlo y

solicitó una documental que Actifun aportó el 1.º de octubre de esa anualidad; sin embargo, a través de Resolución n.º 2029 de 2 julio de 2016 se decretó el desistimiento y archivo de la convocatoria a tribunal de arbitramento obligatorio. Por tal razón, el *ad quem* concluyó que el diferendo colectivo estuvo vigente desde junio de 2014 y hasta el 2 julio de 2016, cuando el Ministerio del Trabajo expidió el citado acto administrativo, de manera que para la época de su despido el accionante se encontraba amparado por fuero circunstancial.

Sobre el segundo interrogante mencionó que, conforme a la carta de terminación, el despido se suscitó por haber participado el 22 de octubre de 2014 en una manifestación o «*mitin*» convocado por Actifun, que se llevó a cabo en las instalaciones de la funeraria durante la velación del fallecido Osmín Lambis, lo cual generó quejas por el escándalo del megáfono y la reacción de los dolientes quienes lanzaron agua y botellas a los miembros del sindicato. En aquella misiva también se hizo hincapié en que la empresa tiene prohibidas las manifestaciones en sus instalaciones y en que tales actos afectaron gravemente su imagen, por cuanto los manifestantes lanzaron arengas contra la gerente, a quien acusaron de «*mentirosa*» y de perseguir a los trabajadores sindicalizados.

El Tribunal consideró que no hay discusión frente a la participación del actor en aquella manifestación, pues así lo aceptó en su interrogatorio y en la diligencia de descargos, pero acotó que «*la simple participación en una reunión sindical*

en donde se pretende informar, difundir ideas y opiniones de orden laboral, en manera alguna implica trasgresión de los deberes laborales siempre y cuando no atente contra las obligaciones inherentes a la relación laboral del trabajador sindicalizado y derechos de terceros». En respaldo de su postura, citó a la Corte Constitucional sin identificar el pronunciamiento y sostuvo que el derecho a la libre expresión de los sindicatos es de doble dimensión pues abarca la posibilidad de transmitir opiniones y recibir información.

Se remitió a los testimonios de David Palacio, Efrén Martínez, Ricardo Vellido, Indira Mondol Pardo y Giomara Galván, quienes coincidieron en que las manifestaciones se realizaron afuera de las instalaciones de la empresa, en la rampa de entrada al parqueadero, en una zona sin construcción contigua a sus instalaciones; que ocurrió después de las 6:00 p.m., esto es, una vez terminada la jornada laboral, y en ningún momento señalaron que el actor tuviera la vocería del *mitin* o que lanzara improperios contra la gerente; por el contrario, concuerdan en que el presidente del sindicato era quien hablaba por el megáfono.

El Colegiado de instancia también resaltó que no obra prueba de que algún usuario expresara inconformidad por la manifestación, pues sobre el particular los testigos fueron contradictorios y además señalaron no conocer de manera directa *«quién arrojó la botella plástica desde el segundo piso del edificio y mucho menos que le constara que fueron los familiares del finado Osmín Lambis».*

Frente a las manifestaciones realizadas contra la gerente de Cartafun Ltda., concluyó que las hicieron personas distintas al accionante, de modo que no es posible atribuírselas al trabajador solo por haber participado en el *mitin*. Examinó el informe que efectuó la compañía de vigilancia y determinó que no se extraen imputaciones contra el actor, a quien únicamente se le identifica como participante en dicho acto, lo que se traduce en el ejercicio de su derecho de asociación, y finalmente expuso que aunque en carta de folios 79 a 81 el demandante expresó su opinión sobre la forma en que la gerente de Cartafun Ltda. ha desarrollado su labor, de ninguna manera constituye una violación a su honra.

De acuerdo a lo expuesto, el Tribunal concluyó que no se encuentra probada una justa causa de despido y, por tanto, confirmó la condena proferida en primer nivel.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpuso la demandada, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte «*case totalmente*» la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, revoque la decisión *a quo* y, en su lugar, la absuelva de todas las pretensiones.

Con tal propósito, formula dos cargos por la causal primera de casación, que fueron objeto de réplica oportuna. Por cuestiones metodológicas, la Sala estudiará inicialmente el segundo.

VI. CARGO SEGUNDO

Por la vía directa, acusa al Tribunal de *«interpretación errónea del artículo 64 CST, modificado por el artículo 28 Ley 789 de 2002, en relación con los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, 10 del Decreto 1373 de 1966, modificado por el 36 del Decreto 1469 de 1978 y 444 del CST, modificado por el 61 de la Ley 50 de 1990, que lo condujo a infringir los numerales 2 y 6 del artículo 62, modificado por el 7º Decreto Ley 2351 de 1965; 1 y 5 artículo[s] 58 y 55, 56 y 115 del CST; artículo 13 del Decreto 01 de 1984 y artículo 29 Constitución Política»*.

Por este sendero cuestiona la interpretación que hizo el *ad quem* de las normas acusadas, pues el fuero circunstancial previsto en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 aplica únicamente en caso de despido sin justa causa y, en el presente asunto, existió un motivo justo para el desahucio.

Así, teniendo en cuenta que el actor aceptó expresamente haber participado en una manifestación en las instalaciones de la empresa en contravía de la directriz dada por su empleador, se advierte que quebrantó el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, que señala como

obligación del trabajador cumplir con las órdenes e instrucciones que de modo particular sean impartidas por la empresa, norma que el Tribunal soslayó cuando concluyó que el despido había sido injusto.

Para la censura es evidente que el despido fue con justa causa, dada la falta cometida por el demandante a la prohibición de incurrir en grave indisciplina en las instalaciones de una funeraria, mientras se atendía una velación. Indica que el juez plural le confirió un alcance equivocado a la garantía de fuero circunstancial, por cuanto esta ampara a los trabajadores que participan en un conflicto colectivo hasta la terminación del mismo, pero no se activa cuando se comete una grave falta disciplinaria.

Considera que el Tribunal confundió el ejercicio legítimo de la libertad de expresión con la falta grave de un trabajador, pues el primero no puede servir de excusa para la segunda. Arguye que un entendimiento de ese talante implica que ese derecho valida los improperios que puede cometer un trabajador y olvida que el contrato de trabajo se ejecuta de buena fe e implica unas obligaciones mutuas.

Por tanto, no tuvo en cuenta y está probado que el *mitin* tuvo lugar mientras la funeraria prestaba el servicio de velación, tiempo durante el cual debe guardarse el debido silencio y respeto a los difuntos y sus familiares. Entonces, no se puede cometer una falta y justificarse en el ejercicio de un derecho de expresión, pues ante tal escenario lo que corresponde es citar y escuchar en descargos al trabajador y

garantizarle el debido proceso, tal y como lo hizo Cartafun Ltda., pero el Tribunal contrariamente arguyó que el despido fue injusto.

VII. RÉPLICA

El opositor sostiene que el cargo es deficiente en tanto cuestiona aspectos probatorios bajo el concepto de interpretación errónea, lo cual resulta desatinado dada la senda escogida. En todo caso, expone que no se demuestra el desliz interpretativo frente al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, dado que para el Tribunal estuvo demostrado que el conflicto colectivo se extendió hasta la época del retiro y este último fue sin justa causa, lo que conlleva inexorablemente a declararlo ineficaz.

VIII. CONSIDERACIONES

Aun cuando le asiste razón a la réplica que el casacionista refiere aspectos probatorios ajenos a la vía directa, tal defecto es superable si se hace abstracción de ellos y se atiende únicamente el planteamiento jurídico en cuanto al alcance y la operatividad del fuero circunstancial. Así las cosas, compete a la Sala determinar si el empleador puede establecer justas causas de despido asociadas al ejercicio de los derechos de manifestación, opinión y expresión en las instalaciones de la empresa. Previo a resolver, es oportuno esgrimir algunos contenidos sobre la libertad de expresión y de opinión de las organizaciones de trabajadores.

- **Las libertades y garantías asociadas a la libertad sindical**

El fuero circunstancial es apenas una de las garantías del amplio catálogo de prerrogativas reconocidas a las organizaciones de trabajadores. Así, dada la naturaleza y el propósito de este tipo de asociaciones, tanto en el ámbito interno como internacional, se garantiza la libertad de opinión, expresión, asociación, el derecho de información, de huelga, de sindicación, de reunión y manifestación, entre otras.

El Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación que integra el bloque de constitucionalidad, en su artículo 3.º dispone que las organizaciones de trabajadores podrán «*elegir libremente sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción*», sin intervención de las autoridades que pueda entorpecer o limitar el ejercicio de esos derechos. Con dicha preceptiva se busca proteger la autonomía de estas organizaciones, las cuales, para lograr su cometido, deben estar en capacidad de trazar su plan de acción sin injerencias o interferencias externas. En esa medida, las organizaciones de trabajadores cuentan con plena libertad para orientar su actuación, convocar sus asociados, reunirse, informarse, expresarse por cualquiera de los medios disponibles, presentar solicitudes a los empleadores e incluso hacer denuncias públicas ante

situaciones que estimen contrarias al derecho laboral y sindical.

Al respecto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha subrayado que *«las libertades de reunión, opinión y de expresión son condiciones necesarias para el ejercicio de la libertad sindical»*¹; que *«los trabajadores deben poder gozar del derecho de manifestación pacífica para defender sus intereses profesionales»*² y que *«el derecho de manifestación y expresión y, en particular, de sostener opiniones sin ser molestado, es un corolario integrante de la libertad sindical. Los trabajadores y los empleadores como sus organizaciones deberían disfrutar de libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades sindicales»*³.

En el mismo tono, el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, también de rango supralegal, dispone que *«los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo»*, especialmente, contra actos que tengan por objeto *«despedir[lo] o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales»*.

¹ OIT, La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (6ª ed.),2018, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, párr. 202

² OIT, La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (6ª ed.),2018, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, párr. 208.

³ OIT, La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (6ª ed.),2018, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, párr. 235.

Con la misma relevancia, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada en nuestro país mediante Ley 16 de 1972, consagra en su artículo 13 el derecho a la libertad de pensamiento y de expresión, el cual es de composición binaria, en tanto presupone que nadie sea arbitrariamente inhabilitado para manifestar su propio pensamiento y, a la vez, tenga la posibilidad de recibir cualquier información y conocer la expresión del pensamiento ajeno. Esta libertad se predica de toda persona y no cabe restringirla en determinados grupos, pues «es indispensable para la formación de la opinión pública en una sociedad democrática»⁴.

En materia laboral la libertad de expresión adquiere una especial connotación, debido a que constituye *conditio sine qua non* para que los sindicatos puedan desarrollarse plenamente⁵, al ser base de su actuar y sin ella, tales organizaciones carecen de eficacia y razón de ser.

De hecho, en el contexto de las relaciones obrero-patronales goza de protección reforzada⁶ al tratarse de un presupuesto esencial para el normal ejercicio y expresión de los derechos sindicales, como son la libertad de reunión, asociación y huelga. Es precisamente por ello que la publicación, difusión y expresión de opiniones, ideas e información relevante para la organización de trabajadores

⁴ Opinión Consultiva OC-27 de 2021, párr. 134

⁵ Opinión Consultiva OC-5/85, párr. 70

⁶ Opinión Consultiva OC-27 de 2021, párr. 137 y 139

materializan el derecho a la libertad de expresión, de modo que las medidas que busquen entorpecer o reprimir tales acciones constituyen conductas claramente antisindicales.

En efecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que «*los miembros de un sindicato deben poder expresar ante el empresario sus reivindicaciones para mejorar la situación de los trabajadores de la empresa*»⁷, de tal suerte que «*[u]n sindicato que no tiene la posibilidad de expresar libremente sus ideas en tal ámbito se vería, en efecto, privado de un medio de acción esencial*»⁸

Precisamente los derechos de asociación y huelga no pueden concebirse separadamente de las libertades de expresión y opinión, en tanto estas últimas son fundamentales para que las organizaciones de trabajadores logren representar y reivindicar sus intereses ante los empleadores, le permiten captar simpatizantes y alcanzar el cometido gremial.

Lo expuesto permite vislumbrar que actividades tales como las reuniones, mítines, plantones, las denuncias públicas, piquetes, movilizaciones, manifestaciones, arengas e incluso el denominado *escrache* o expresión de repudio contra personas acusadas de conductas contrarias a las relaciones laborales, si bien pueden suponer duras críticas contra directivos o determinadas personas como mecanismo de presión moral y pública, también son inherentes al

⁷ Ibidem

⁸ Ibidem

derecho de sindicación e integran el núcleo esencial del derecho a la libertad sindical.

Así, aun cuando el *escrache* puede ser catalogado como una actividad molesta y perturbadora, es una modalidad válida de ejercer la libertad de expresión y opinión que, en el ámbito laboral, goza de protección reforzada y en consecuencia prevalece frente a los intereses de terceros que puedan verse afectados con tales manifestaciones, arengas o cuestionamientos públicos.

Por tanto, la limitación o injerencia de tales garantías escapa a los empleadores, que aunque pueden sentirse afectados por el ejercicio de esas libertades carecen de potestad para suprimirlas o prohibirlas, en tanto ello supondría una injerencia injustificada en el ejercicio de tales derechos.

Lo dicho, lleva a concluir que cualquier prohibición encaminada a mutilar estos derechos carece de todo efecto, aun cuando se pacte expresamente en los contratos de trabajo, otro sí, el reglamento interno o cualquier otro documento, pues los poderes de dirección y organización del empleador no pueden convertirse en medio para desconocer o deslegitimar el ejercicio de derechos constitucionalmente protegidos.

En tal contexto, cabe advertir que si bien los derechos derivados de la actividad sindical no son absolutos, gozan de protección reforzada y, en tal sentido, sus límites y la manera

de ejercerlos en modo alguno pueden ser definidos por parte del empleador quien, al amparo de su derecho a la libertad de empresa podrá, a lo sumo, establecer límites razonables orientados a evitar la afectación de otros derechos constitucionalmente protegidos del mismo rango o concertar con los trabajadores el ejercicio de estos derechos.

En esa medida, el ejercicio de tales prerrogativas no puede ser objeto de prohibición, ni constituir justas causas de despido a modo de retaliación. Por tanto, no le asiste razón a la censura cuando afirmó que el *ad quem* confundió el ejercicio legítimo de la libertad de expresión con una falta grave que justifica el despido, pues lo cierto es que el juzgador estimó que aun cuando el trabajador participó en una manifestación con pleno conocimiento de la prohibición que existía en la empresa, no se trató de una falta grave sino del ejercicio legítimo de su derecho de reunión y libre expresión.

En esa medida, el cargo no sale adelante.

IX. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de trasgredir por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, las siguientes disposiciones:

Artículo 64 CST, modificado por el artículo 28 Ley 789 de 2002, en relación con los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, 10 del Decreto 1373 de 1966, modificado por el 36 del Decreto 1469 de 1978 y 444 del CST, modificado por el 61 de la Ley 50 de 1990, que lo condujo a infringir los numerales 2 y 6 del artículo 62,

modificado por el 7º del Decreto Ley 2351 de 1965; 1 y 5 del artículo 58 y 115 del CST, modificado este último por el artículo 10 del decreto [sic] 2351 de 1965; artículo 29 Constitución Política y artículo 13 del Decreto 01 de 1984.

La aludida violación se produjo como consecuencia de los siguientes errores de hecho:

- 1.- Dar por demostrado, sin estarlo, que la participación del demandante en la manifestación del 22 de octubre de 2014 a las 6:15 p.m. en las instalaciones de la empresa, fue un simple ejercicio de protesta callejera.
- 2.- No dar por probado, estándolo, que en esa fecha y hora se estaba celebrando las exequias del difunto Osmín Lambis.
- 3.- No dar por probado, estándolo, que, por el objeto social de la empresa dedicada a actividades de honras fúnebres, la perturbación del silencio espiritual de los familiares del señor Lambis generó protestas de sus deudos.
- 4.- No dar por probado, estándolo, que el demandante fue citado a descargos con carta de fecha 24 de octubre de 2014.
- 5.- No dar por probado, estándolo, que el demandante fue escuchado y rindió descargos el 30 de octubre de 2014.
- 6.- No dar por probado, estándolo, que el 21 de noviembre de 2014 se le comunicó por escrito la terminación del contrato de trabajo con justa causa comprobada.

El recurrente acusa como pruebas indebidamente apreciadas: i) carta de 28 de octubre de 2014 de la Compañía de Vigilancia y Seguridad Privada Ltda. Prosea; ii) informe que rindió el supervisor de la empresa de vigilancia de 23 de octubre del mismo año; iii) circular de 1º. de octubre de 2014 suscrita por la gerente de la empresa Cartafun Ltda.; iv) carta de 23 de octubre de 2014 suscrita por un grupo de trabajadores de la empresa y dirigida a la gerente de Cartafun Ltda.; v) citación a descargos del demandante; vi) acta de

diligencia de descargos, y vii) carta de terminación del contrato de trabajo.

Afirma que en circular de 1.º de octubre de 2014, la gerente de la empresa informó a todos los trabajadores que debido al objeto social de la compañía no era posible adelantar protestas en sus instalaciones, por cuanto allí se llevan a cabo honras fúnebres, homenajes, exequias y velaciones que requieren un ambiente de respeto, decoro, tranquilidad y silencio. Explica que tal restricción no puede tomarse como coartación a la libertad sindical, toda vez que obedece a la naturaleza del servicio que se presta y a que los clientes resultan sensiblemente afectados con estos actos; no obstante, aun cuando el demandante aceptó que conocía tal directriz, la infringió al participar en la susodicha protesta y, de manera inexplicable, el Tribunal concluyó que no existió una justa causa para despedirlo.

En el informe de 23 de octubre de 2014 el supervisor de la empresa de vigilancia hizo constar que la manifestación tuvo lugar a las 18:00 horas del 22 de octubre de 2014 en la entrada del parqueadero; que los miembros del sindicato descalificaron el desempeño de la gerente de Cartafun Ltda., a quien acusaron de perseguirlos laboralmente y de «*robarse los recursos de la empresa*», y que la manifestación culminó a las 20:00 horas porque los asistentes a un acto de velación «*los obligaron a callarse, lanzándoles agua y botellas plásticas mientras exigían respeto*». Por tanto, le resulta inexplicable que ante la existencia de una prueba de tal envergadura, el Tribunal señalara que la participación del actor en el *mitin*

no significaba violación a la ley sino el ejercicio de la libertad de expresión sindical, con lo cual dio prelación al derecho de los sindicalistas sobre el de quienes en ese momento velaban a su familiar.

Acota que tanto ese informe como el de 28 de octubre de 2014 de la empresa de vigilancia Prosea Ltda., el cual trae anexo el audio grabado por el guarda Edwin Ortega, fueron indebidamente valorados porque en estos se constata que los manifestantes, entre ellos el demandante, con megáfono en mano protestaban contra la gerente de la empresa en el parqueadero que hace parte de la funeraria. Así, con tales pruebas se corrobora que los hechos se presentaron en las instalaciones de la empresa, causaron perturbación a los familiares del difunto y no se limitaron al simple ejercicio del derecho a la libertad de expresión.

Expone que el *ad quem* hizo caso omiso a la carta presentada el 23 de octubre de 2014 por varios trabajadores de Cartafun Ltda., la cual demuestra la molestia que generó el *mitin* tanto en los trabajadores como en los dolientes que en ese momento rendían homenaje a la memoria de su pariente. No tuvo en cuenta el juzgador que en tal misiva se identificó a Said Bayter como participante y, pese a ello, el Tribunal solo adujo que ejercían un derecho legítimo el cual prevalece frente a las terceras personas que utilizan los servicios de la funeraria.

Considera que el Tribunal no valoró como debía la citación a descargos ni la carta de despido, en las que la

empresa identificó con precisión los hechos con los cuales el trabajador desconoció la disciplina que se requiere en un momento de velación y que suscitaron la terminación del contrato. Además, reprocha que el juzgador diera mayor credibilidad a los testimonios de los compañeros sindicalistas, claramente encaminados a defender al actor, para concluir que la reunión se hizo fuera de las instalaciones de la empresa y que Said Bayter asistió únicamente en calidad de acompañante.

Pasó por alto el sentenciador que en descargos el trabajador aceptó que la manifestación se hizo a las 18:00 horas y que la funeraria presta servicio al público las 24 horas, lo que demuestra que a sabiendas de que durante el día y la noche hay salas de velación ocupadas, el demandante participó en la protesta. Tampoco tuvo en cuenta que en esa diligencia prefirió no responder esgrimiendo que se trataba de una persecución contra él y los demás sindicalistas, lo cual denota que sus respuestas no fueron reales y tampoco ayudaron a esclarecer lo sucedido, aspecto que el Tribunal ignoró sin recabar en los graves perjuicios ocasionados a la empresa.

X. RÉPLICA

Asevera que no existieron los errores de hecho que enrostra la censura, dado que el Tribunal no desconoció el objeto social de la demandada, como tampoco que el actor participó de manera pacífica en la manifestación de 22 de octubre de 2014, y mucho menos que fue escuchado en

descargos previa la terminación de su contrato; lo que concluyó fue que no hubo justa causa para despedirlo, sino el ejercicio de su derecho a la protesta.

Así las cosas, de las pruebas acusadas no es posible concluir nada distinto a lo que determinó el Tribunal, esto es, que el demandante ejerció su derecho de protesta en forma pacífica y, en esa medida, no es posible endilgarle faltas disciplinarias o algún comportamiento contrario a la ley o a sus obligaciones laborales. También estimó el juzgador que si bien la empresa tiene prohibido realizar tales actos en sus instalaciones, ello contraviene el derecho fundamental a la protesta, que en este caso trascurrió a las afueras de la empresa y sin interferir con el horario laboral o el servicio prestado.

XI. CONSIDERACIONES

En casación, no se discute la relación de trabajo que existió entre el demandante y Cartafun Ltda. desde el 1.º de agosto de 2002 hasta el 27 de noviembre de 2014; que el actor estaba afiliado al sindicato Actifun, con quien la empresa estuvo en conflicto colectivo de junio de 2014 al 2 julio de 2016; que al momento del retiro el accionante estaba cobijado por fuero circunstancial, y que el demandante participó en la manifestación realizada el 22 de octubre de 2014, la cual estuvo liderada por la organización sindical. Por tanto, la Corte pasa a estudiar las pruebas acusadas, a fin de determinar si en efecto se estructuró y se demostró la justa causa de despido.

Pues bien, la carta de terminación de folios 91 a 94 alude al incumplimiento grave de los «*deberes de observación, atención, fidelidad, obediencia y colaboración, establecidos en el artículo 58 del CST*», el no acatamiento de «*los preceptos del reglamento*» y de las «*órdenes e instrucciones que se le impartan por su patrono de manera particular*», pues «*a pesar de conocerlos, los violó notablemente o no los tuvo en cuenta con su comportamiento arbitrario e irresponsable*». Así reza expresamente:

Nos permitimos comunicarle que la empresa ha decidido dar por terminado el contrato de trabajo que viene ejecutando usted por justas causas teniendo en cuenta los siguientes hechos:

1. El día 22 de octubre del año 2014 se realizó una manifestación o mitin por integrantes del sindicato denominado ACTIFUN, en las instalaciones de la empresa en el área de la entrada al parqueadero, siendo las 6:15 p.m., en la que usted participó activamente como miembro o asociado de este.
2. Lo anterior se ratificó con el informe presentado por un grupo de trabajadores de la empresa y del presentado por el supervisor de vigilancia señor NAVARRO, a la gerencia de la misma el día 23 de octubre de 2014, quienes presenciaron estos hechos, de su diligencia de descargos, de las grabaciones de las cámaras de vigilancia y la queja de un usuario, con los que se probaron los siguientes hechos:
 - a) Que usted participó en esa manifestación realizada por el sindicato ACTIFUN el día 22 de octubre de 2014.
 - b) Que existía comunicado de la empresa que prohibía este tipo de hechos en sus instalaciones.
 - c) Que se encontraba la empresa en ese mismo momento del mitin prestando un servicio de velación del fallecido OSMÍN LAMBIS.
 - d) Que se causó perturbación al servicio y al público que se encontraba en la velación del finado OSMÍN LAMBIS ALAVREZ (sic) con la manifestación realizada por ACTIFUN.

- e) Que la manifestación se realizó por el sindicato ACTIFUN el día 22 de octubre de 2014, en horas en las que la empresa se encontraba prestando sus servicios al público.
 - f) Que se presentó una queja de trabajadores y de un doliente por escrito a la gerencia sobre el mitin.
 - g) Que la manifestación causó rechazo y desórdenes entre los dolientes del finado mencionado, quienes para exigir respeto procedieron a lanzar agua y botellas plásticas a los miembros del sindicato que propició el mitin, por el escándalo y gritería que tenían estos con los megáfonos.
 - h) Que en la manifestación estaba usted y los demás miembros del sindicato realizando unas denuncias de unos actos de CARTAFUN, sobre una supuesta violación del derecho de asociación de sus trabajadores.
 - i) Qué trato (sic) de mentirosa a la gerente de la empresa CLARA PUERTA sobre los motivos por los cuales la (sic) citó a descargos y que según usted esta propició y motivo a varias personas a que realizarán una serie de actos indebidos el día de la manifestación de ACTIFUN y, por último,
 - j) Manifestó que el comportamiento de la señora CLARA PUERTA dañaba la imagen de la empresa, que ha venido persiguiendo a los trabajadores sindicalizados y que es la responsable del deterioro laboral de la misma.
3. Conforme a lo anteriormente probado con las pruebas documentales legalmente recaudadas por la empresa dentro de la investigación administrativa, se observa detenidamente, que usted tenía pleno conocimiento sobre la prohibición de la empresa de realizar manifestaciones, mitin y actos perturbadores por parte de sus trabajadores en sus instalaciones, sin embargo, no sabemos el motivo por el cual la pasó por alto, ya que, ni siquiera se dio a la tarea de dar una explicación sobre ello dentro de su diligencia de descargos, con lo que concluimos, que su participación activa en estos hechos fue un claro acto de desafío, desobediencia e indisciplina para con la empresa, y más un (sic), para realizar denuncias contra esta, sin tener ni siquiera un indicio o soporte probatorio al respecto.
4. Contrario a sus apreciaciones, el proceder de la empresa frente a estos hechos protagonizados ilegalmente por usted ese día 22 de octubre de 2014, si están soportados con pruebas documentales, donde se evidencia que los trabajadores de la empresa rechazaron estos hechos del sindicato ACTIFUN, y que los mismos atentaron contra el servicio de velación que se estaba prestando ese día, causando perturbación, malestar e inconformidad a los dolientes presentes (familiares y amigos) del finado OSMÍN LAMBIS, lo que causó como era de esperarse, una queja por parte de uno de ellos de nombre RODOLFO ACOSTA

FUENTES a la gerencia donde manifestó textualmente lo siguiente:

“NO ES UN SITIO APTO PARA ESTA CLASE DE HUELGAS, ES UN SITIO RESPETABLE PARA DIFUNTOS Y DOLIENTES”

5. EN ESTE ORDEN DE IDEAS SE CAEN POR SU PROPIO PESO TODOS SUS ARGUMENTOS Y EXCUSAS PRESENTADAS POR USTED A LA EMPRESA FRENTE A ESTOS HECHOS ILEGALES DE SU PARTE, PUESTO QUE, CON ESTAS PRUEBAS SE PUEDE APRECIAR, QUE LA ACTITUD DE LA EMPRESA NO HA SIDO ARBITRARIA, NI ABUSIVA, NI CONTRA EL SINDICATO, SINO, QUE OBEDECE A UN CLARO ACTO O DERECHO LEGÍTIMO FRENTE A ESTE COMPORTAMIENTO (sic) SUYO VIOLATORIO ABIERTAMENTE DE SUS OBLIGACIONES (sic) Y PROHIBICIONES LEGALES Y CONTRACTUALES CONTRAÍDAS VOLUNTARIAMENTE CON LA EMPRESA.
6. Lo que sí nos causa sorpresa y preocupación es que finalmente nos manifieste en su diligencia de descargos que no estuvieran prohibidas por la empresa cuando existe un comunicado al respecto y emitido por está, el cual, fue de público conocimiento de todos sus trabajadores, y por último que igualmente manifieste que estos actos no perturbaron el servicio cuando existen quejas de trabajadores y de los dolientes al respecto, provocando en estos últimos actos de rechazo y de provocación, tales como la de tirarles a usted y demás miembros de ACTIFUN, agua y botellas plásticas con el fin de callarlos como muestra de respeto para con el fallecido que se encontraban velando ese día de los hechos.
7. Consideramos con lo anteriormente mencionado que existió una falta de lealtad, compromiso y consideración de su parte para con la empresa y sus usuarios, máxime, si usted es totalmente consciente del servicio que se presta, por lo que no nos parece justo que haya tergiversado irresponsablemente en su defensa la realidad de lo sucedido con el fin de justificar su conducta, y tratar de acusar a la empresa de una supuesta violación de un derecho a favor de ustedes que nunca existió.
8. Adicionalmente a lo anterior, merece un serio reproche, las calumnias, improperios, y los malos tratamientos, realizados por usted y demás camaradas o compañeros de la causa de ACTIFUN, contra la empresa CARTAFUN y, en especial, contra su gerente CLARA PUERTA MONTERO dentro del mitin y la diligencia de descargos, Como fueron las de afirmar que está tenía una persecución contra ustedes, que su comportamiento dañaba la imagen de la empresa, y deterioraba el ambiente laboral, y lo que es peor

aún, la de manifestar que la querían fuera de su cargo a viva voz, y que se estaba robando los recursos sin tener prueba alguna de ello, situación está con la que atentaron indudablemente contra su honor, la honra y su buen nombre, y que por supuesto no estamos obligados a soportar bajo ningún punto de vista, máxime, cuando se trata de un compañero de trabajo que merece todo el respeto, y con independencia de la jerarquía que tuviera frente a usted en la empresa, porque, resultan delicadas y de gran tamaño estas acusaciones ARBITRARIAS, IRRESPETUOSAS Y MALINTENCIONADAS, sin tener igualmente prueba de ello. Las dos últimas acusaciones se pueden verificar del informe presentado por el señor NAVARO (SIC) GUARDA DE VIGILANCIA de la empresa.

9. Es sabido que todo trabajador contrae obligación en el desarrollo de un contrato de trabajo, y que entre estos existen los deberes de OBSERVACIÓN, ATENCIÓN, FIDELIDAD, OBEDIENCIA Y COLABORACIÓN, establecidos en el artículo 58 del CST, que se refieren a que la prestación de los servicios por parte de este, deben estar encaminados a observar los preceptos del reglamento, acatar y cumplir órdenes e instrucciones que se le impartan por su patrono de manera particular, y por otro lado, la de no realizar actos que perturben el orden y la disciplina de la empresa, y que a pesar de conocerlos, los violó notablemente o no los tuvo en cuenta con su comportamiento arbitrario e irresponsable descrito anteriormente.

10. En conclusión, es evidente frente a las investigaciones que se realizaron sobre estos hechos, y que fueron establecidas dentro de las pruebas presentadas a esta gerencia y descritas anteriormente, que violó gravemente sus obligaciones y prohibiciones legales y contractuales, género actos de indisciplina, desórdenes, malos tratamientos y actos inmorales frente a sus compañeros de trabajo, usuarios y mi persona como gerente de la empresa.

Pues bien, aun cuando la misiva resulta útil para identificar las razones que llevaron al desahucio, este elemento probatorio por sí solo no es capaz de demostrar la existencia de los hechos u omisiones allí invocados, por lo que es necesario que se complementen con otros medios de convicción, dado que la carta de despido no es más que el acto formal mediante el cual el empleador comunica al

trabajador la decisión de terminación, sus causas y fundamentos (CSJ SL1680-2019).

Así, tal misiva lo que demuestra es que la empresa reprochó al actor haber participado activamente en la manifestación realizada en sus instalaciones, muy a pesar de que en ese momento se cumplía una velación y de que el trabajador conocía que las protestas, mítines, reuniones y, en general, cualquier acto que perturbara a los usuarios estaban prohibidas; también le cuestionó haber lanzado calumnias, improperios y acusaciones inapropiadas contra la gerente de Cartafun Ltda.

Entonces, en modo alguno puede decirse que el Tribunal desconoció los motivos de la terminación. De hecho, sostuvo que no hay duda de que el actor participó en aquella manifestación, pues así lo aceptó en su interrogatorio y en la diligencia de descargos, pero aclaró que su participación lo fue en ejercicio de sus derechos de reunión y libre expresión, y de manera alguna implicó trasgresión a los deberes laborales o una justa causa de despido.

En cuanto al quebrantamiento de las prohibiciones, tal reproche tuvo como fundamento la directriz existente en la empresa por lo menos desde el 1.º de octubre de 2014, fecha en la cual la gerente de Cartafun Ltda. comunicó por escrito a los trabajadores que *«dentro de nuestra política empresarial se encuentra totalmente prohibido realizar cualquier tipo de manifestación o mitin al interior de la misma, ya sea en horas de labores o de descansos»*, por lo que allí mismo les advirtió

que *«la administración tomará las medidas legales y disciplinarias que se requieran, contra el personal que participe en dichas actividades».*

Advierte la Sala que si bien dicha prohibición pretendía conciliar las prerrogativas sindicales con los derechos a la honra y dignidad de los asistentes al acto fúnebre, en este asunto tal medida adolece de vicios de constitucionalidad pues restringe las protestas, mítines y manifestaciones de manera unilateral, absoluta y sin consultar la opinión de los trabajadores interesados, o por lo menos, concertar con ellos las condiciones para el ejercicio de tales derechos. No obstante, con independencia de su validez, lo cierto es que no fue desatendida por el actor, puesto que las actividades se desarrollaron a las afueras de las instalaciones de la empresa, según se refirió en el informe de la compañía de seguridad privada Prosea Ltda., como en el oficio suscrito por el Supervisor de Seguridad de apellido Navarro y lo consignado en la carta de despido, de manera que es claro que la manifestación se ejecutó en el *«área de entrada al parqueadero».*

Tampoco se advierte que durante la protesta se generaran actos de violencia, excesos o alguna afectación mayor a los usuarios. El acto fue dirigido contra la gerente de la compañía y no propiamente contra los familiares del difunto que en ese momento homenajeaban a su ser querido. Además, los manifestantes nunca pretendieron profanar el acto de velación y si bien el movimiento pudo suscitar incomodidad por la filtración de ruido, esa perturbación no

fue de magnitud tal que justificara restringir la libre expresión de los trabajadores, como tampoco su derecho a realizar protestas pacíficas.

Prueba de ello son los informes del supervisor «*Navarro*» de 23 de octubre de 2014, el de la empresa de vigilancia Prosea Ltda. y la carta de 23 de octubre de 2014 suscrita por varios trabajadores las cuales refieren que la manifestación tuvo lugar fuera del horario de labores; que iba encaminada a cuestionar la gestión de la gerente de la compañía y que quienes lanzaron botellas y agua fueron los deudos que en ese momento ocupaban la sala de velación, dada la incomodidad que sintieron por el ruido que produjo la protesta. Como se mencionó, si bien la manifestación pudo generar una perturbación en los asistentes debido a la filtración de ruido, ello no es de tal magnitud como para justificar la restricción de un derecho fundamental a los trabajadores.

Adicionalmente, en ninguna de tales pruebas se individualiza al demandante como perpetrador de actos violentos o irregulares y mucho menos se le identifica como el autor de «*escrache*» contra la gerente, conducta que, en todo caso, no tiene connotación de ilegal pues lo que busca es generar presión moral y eco mediático a través de la crítica pública de ciertas conductas antisindicales denunciadas por los trabajadores, lo que hace parte del ejercicio legítimo del derecho de expresión y opinión, constitucionalmente protegido.

Por tanto, aunque la empresa recriminó su participación en la protesta, lo cierto es que no pudo demostrar que este se excediera en su desarrollo o ejecutara actos irregulares o constitutivos de justa causas de despido. De hecho, las pruebas acusadas no demuestran una afectación desproporcionada a derechos fundamentales de terceros, único evento en el que podría llegar a restringirse el derecho a la manifestación y la protesta sindical.

Conforme a lo discurrido, ningún yerro cabe atribuirle al *ad quem*, por cuanto no se acreditó la justa causa alegada en la carta de despido y, en esa medida, como no se discute la vigencia del conflicto colectivo para la fecha del retiro y tampoco la pertenencia del trabajador al sindicato, se debe garantizar su estabilidad laboral dado que su despido fue injusto. Lo anterior, en razón al fuero circunstancial establecido en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

En tales términos, el cargo no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la demandada. Se fijan como agencias en derecho la suma de ocho millones ochocientos mil pesos (\$8.800.000) m/cte., que se incluirán en la liquidación que se practique conforme lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre

de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena profirió el 24 de octubre de 2019, en el proceso ordinario laboral que **SAID BAYTER ZUMAQUE** adelanta contra **CENTRAL COOPERATIVA DE SERVICIOS FUNERARIOS DE CARTAGENA - CARTAFUN LTDA.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

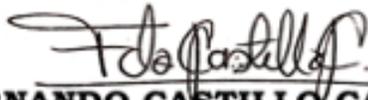


OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR

Presidente de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA

Aclaro voto



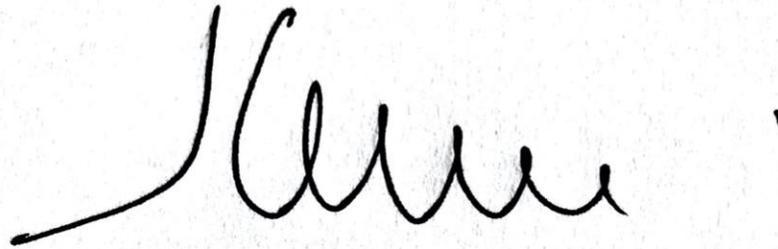
CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



JORGE LUIS QUIROZ ÁLEMAN

ACLARO VOTO



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada ponente

ACLARACIÓN DE VOTO

Recurso Extraordinario de Casación

Radicación n.º 88411

Acta 28

Referencia: Demanda promovida por **SAID BAYTER ZUMAQUE** contra **CENTRAL COOPERATIVA DE SERVICIOS FUNERARIOS DE CARTAGENA - CARTAFUN LTDA.**

Con el acostumbrado respeto por las decisiones mayoritarias de la Sala, en este especial asunto, me permito hacer aclaración de voto, pues si bien comparto la decisión que finalmente se adoptó en el *sub judice*, que dispuso no casar el fallo de segundo nivel; respecto de los argumentos esbozados relacionados con la libertad sindical y la forma en que los trabajadores pueden ejercer su derecho a la manifestación, la protesta o su opinión y expresión, me permito aclarar lo siguiente:

En la referida providencia se sostuvo:

*Lo expuesto permite vislumbrar que actividades tales como las reuniones, mítines, plantones, **las denuncias públicas, piquetes, movilizaciones, manifestaciones, arengas e incluso el denominado escrache o expresión de repudio contra personas acusadas de conductas contrarias a las relaciones laborales**, si bien pueden suponer duras críticas contra directivos o determinadas personas como mecanismo de presión moral y pública, también son inherentes al derecho de sindicación e integran el núcleo esencial del derecho a la libertad sindical.*

Así, aun cuando el escrache puede ser catalogado como una actividad molesta y perturbadora, es una modalidad válida de ejercer la libertad de expresión y opinión que, en el ámbito laboral, goza de protección reforzada y en consecuencia prevalece frente a los intereses de terceros que puedan verse afectados con tales manifestaciones, arengas o cuestionamientos públicos.

Por tanto, la limitación o injerencia de tales garantías escapa a los empleadores, que aunque pueden sentirse afectados por el ejercicio de esas libertades carecen de potestad para suprimirlas o prohibirlas, en tanto ello supondría una injerencia injustificada en el ejercicio de tales derechos.

Sobre el particular, debo señalar que si bien los convenios 87 y 98 de la OIT, que aluden a la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación y negociación colectiva, establecen que los trabajadores deben de gozar de libertades para organizar actividades sindicales y ser protegidos de actos discriminatorios; y de otra parte, que el Comité de Libertad Sindical de la OIT, ha expresado que las «*las libertades de reunión, opinión y de expresión son condiciones necesarias para el ejercicio de la libertad sindical*», de dicha normativa internacional, no se desprende que los trabajadores tengan carta abierta y sin cortapisa alguna para ejercer cualquier tipo de protesta sin limitación alguna, como al parecer lo da a entender la sentencia.

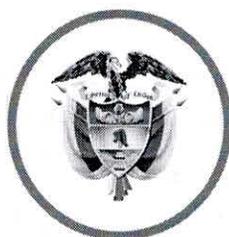
En mi prudente juicio, todas las manifestaciones que se hagan por parte de los trabajadores y las organizaciones sindicales con el fin de ejercer su derecho a participar en actividades sindicales, de reunión o expresión, tales como movilizaciones, manifestaciones, arengas, entre otras, deben ser analizadas en cada caso en particular, verificándose las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se dieron, desarrollaron y en qué consistieron, a fin de esclarecer y determinar que no se transgredan derechos de terceros, como bien puede suceder en el caso del denominado *escrache* o lo que es lo mismo, la manifestación de protesta contra una persona, y donde bien puede, en determinado momento, presentarse una agresión verbal, que no es dable de ser avalada como legítima, o dentro de las facultades que los convenios internacionales o la ley prevén para ser ejercidas por los trabajadores o afiliados a las agremiaciones.

En este orden, si bien el empleador no puede colocar o imponer limitantes para el ejercicio del derecho a realizar manifestaciones, reunirse y/o expresarse por parte de los trabajadores, actividades que estos lleven a cabo como una forma de exteriorizar sus ideas u opiniones en el ámbito del derecho a la libertad sindical, ello supone que las mismas deban desarrollarse dentro de una esfera de paz laboral, cuyo estudio en todos los casos le corresponde al juez laboral, con el fin de establecer que no exceda los límites de la legalidad, ni mucho menos que se les otorgue a estos una *patente de corso* para que actúen de manera irrestricta y por fuera de los causes legales.

En los anteriores términos, dejo aclarado mi voto.

A handwritten signature in black ink, consisting of several large, overlapping loops and a central vertical stroke, positioned above the printed name.

GERARDO BOTERO ZULUAGA
Magistrado



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada Ponente

ACLARACIÓN DE VOTO

Radicación n.º 88411

REFERENCIA: CENTRAL COOPERATIVA DE SERVICIOS FUNERARIOS DE CARTAGENA - CARTAFUN LTDA vs. SAID BAYTER ZUMAQUE.

Con el acostumbrado respeto por la decisión de nuestra Sala, en esta ocasión me permito aclarar el voto por cuanto, si bien comparto la conclusión, considero que, para arribar a ella, esto es, que procedía la protección del fuero circunstancial, bastaba con abordar el estudio del problema jurídico definido en la sentencia que no era otro que determinar si existía o no una justa causa de despido.

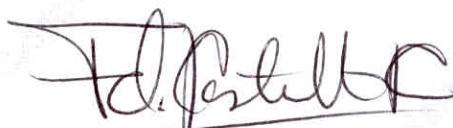
Se dice lo anterior por cuanto la queja del recurrente recae en la valoración de determinados medios probatorios que llevaron a la sala sentenciadora a tener la participación del actor en la manifestación del 22 de octubre de 2014 «a las 6:15 p.m. en las instalaciones de la empresa, [como] **un simple ejercicio de protesta callejera**», momento en el cual se adelantaban unas exequias, actividad propia de su objeto

social y, en consecuencia, que no diera por demostrado que fue despedido con justa causa.

Y es que ante dicho embate, la respuesta no podría ser otra diferente a que de la plataforma probatoria, si bien se corroboraron los hechos referidos por la censura, lo cierto es que de ninguno de los medios de convicción *«individualiza al demandante como perpetrador de actos violentos o irregulares y mucho menos se le identifica como el autor de «escrache» contra la gerente»* y, por ende, no se demostró que el accionante *«se excediera en su desarrollo o ejecutara actos irregulares o constitutivos de justa causas de despido»*.

Ante la delimitación planteada por las pretensiones de concesión del reintegro a consecuencia del fuero circunstancial, no le era dable a la Corte pronunciarse ni calificar la protesta adelantada.

Fecha ut supra.



FERNANDO CASTILLO CADENA