



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada ponente

SL1947-2021

Radicación n.º 84263

Acta 18

Bogotá, D.C., diecinueve (19) de mayo de dos mil veintiuno (2021).

Decide la Corte el recurso de casación que interpusieron **SANTIAGO BEDOYA MONSALVE, JOSÉ LUIS BORJA SILVA, EDWIN HERNANDO GÓMEZ CARTAGENA, NORBEY ALIRIO JIMÉNEZ VÁSQUEZ, GUSTAVO ADOLFO ROJAS GÓMEZ y LUIS ALEJANDRO SÁNCHEZ GALEANO** contra la sentencia que la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el 1.º de noviembre de 2018, en el proceso ordinario laboral que adelantan contra **MOLDES MEDELLÍN LTDA.**

I. ANTECEDENTES

Los accionantes promovieron juicio ordinario laboral a fin de que se declare la nulidad o ineficacia de sus despidos

y, en consecuencia, se disponga su reintegro a la empresa demandada, junto con el pago de salarios, prestaciones y aportes a la seguridad social dejados de percibir. En subsidio, solicitaron el pago de la indemnización por despido injusto, debidamente indexada.

En respaldo a sus pretensiones refirieron que, mediante contrato de trabajo a término indefinido, laboraron al servicio de Moldes Medellín Ltda. desde las fechas indicadas en la demanda hasta el 13 de diciembre de 2016, a excepción de Santiago Bedoya Monsalve, quien trabajó hasta el 10 de enero de 2017.

Narraron que al interior de la compañía funciona el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia - Sintravidricol, organización que tiene subdirectivas en los municipios de La Estrella y Sabaneta en Antioquia; los demandantes estaban afiliados al referido sindicato; el 25 de septiembre de 2015, la asociación sindical presentó un pliego de peticiones a Moldes Medellín Ltda. y Andes Cast Metals Foundry Ltda., cuya negociación terminó en etapa de arreglo directo, sin acuerdo alguno; el 20 de noviembre de 2015 Sintravidricol emprendió una huelga en las citadas empresas, y el 9 de febrero de 2016 se suscribió una convención colectiva de trabajo entre las partes en conflicto.

Relataron que, en esa convención colectiva de trabajo vigente del 21 de noviembre de 2015 al 20 de noviembre de 2019, se estipuló una cláusula de estabilidad laboral (art. 63)

según la cual *«La empresa no realizará despido de trabajadores sin justa causa como consecuencia de haber participado y ejecutado la huelga, durante la vigencia de la convención»*. Aseguraron que Moldes Medellín Ltda. no respetó el mencionado acuerdo, pues los despidió con justa causa para lo cual adujo su participación en la huelga. Explicaron que la finalidad del artículo 63 convencional consistió en *«que no se generaran consecuencias adversas para aquellos trabajadores que participaron en la huelga, generando con ello un clima de armonía y paz laboral en la empresa»*.

Por otro lado, refirieron que la empresa no observó el procedimiento previo al despido con justa causa previsto en el artículo 47 de la convención colectiva de trabajo (2015-2019), como tampoco el artículo 50 del mismo instrumento, conforme al cual, las faltas cometidas serían redimidas automáticamente en la hoja de vida del trabajador luego de transcurrido 1 año.

Por último, indicaron que al momento del despido devengaban los siguientes salarios: Santiago Bedoya Monsalve la suma de \$1.997.651, y José Luis Borja Silva, Edwin Hernando Gómez Cartagena, Norbey Alirio Jiménez Vásquez, Gustavo Adolfo Rojas Gómez y Luis Alejandro Sánchez Galeano, la suma de \$1.862.612.

Al dar respuesta al escrito inicial, Moldes Medellín Ltda. se opuso al éxito de sus pretensiones. De sus hechos, admitió la relación laboral con los actores y la fecha en que fueron

despedidos, su afiliación al sindicato Sintravidricol, el procedimiento de negociación colectiva que se entabló entre la referida organización sindical y las empresas Moldes Medellín Ltda. y Andes Cast Metals Foundry Ltda., la suscripción del convenio colectivo de trabajo y los salarios que los accionantes devengaban.

En su defensa, adujo que los demandantes fueron despedidos con justa causa debido a su participación activa en un cese de actividades declarado ilegal con base en el literal f) del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual tuvo lugar del 20 de noviembre de 2015 al 29 de enero de 2016.

Argumentó que el artículo 63 convencional supone el ejercicio de una huelga legítima, pero no de un cese o paro de actividades, y que para el despido siguió de manera rigurosa el procedimiento establecido en el acuerdo colectivo. Refirió además, que tal disposición no tuvo un efecto derogatorio de las facultades consagradas en el numeral 2.º del artículo 450 *ibidem*, y que, de cualquier modo, el reintegro de los accionantes no es aconsejable dada las circunstancias en que ocurrieron los hechos y la pérdida de confianza.

Propuso las excepciones de mérito de inexistencia de la obligación, inexistencia de estabilidad, prescripción e improcedencia del reintegro por no ser aconsejable.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

A través de fallo de 4 de abril de 2018, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüi absolvió a Moldes de Medellín Ltda. de las pretensiones planteadas en la demanda.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En grado jurisdiccional de consulta, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, confirmó la sentencia de primer grado.

El Tribunal dio por demostrado que al interior de Moldes Medellín Ltda. se ejecutó una huelga desde el 20 de noviembre de 2015 hasta el 29 de enero de 2016, acción que fue declarada ilegal por esta Sala de la Corte mediante providencia de 26 de octubre de 2016 (CSJ SL15966-2016), al encontrar configurada la causal f) del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, cuando la huelga *«no se limite a la suspensión pacífica del trabajo»*.

De igual modo, dio por probado que, como resultado de la medida de presión, entre las partes se suscribió una convención colectiva de trabajo el 9 de febrero de 2016, en la cual se previó un procedimiento previo a la aplicación de sanciones disciplinarias y al despido con justa causa (art. 47) y una cláusula de estabilidad en la que la empresa se comprometió a no realizar *«despidos de trabajadores SIN JUSTA CAUSA como consecuencia de haber participado y*

ejecutado la huelga, durante la vigencia de la convención» (art. 63).

El Colegiado de instancia razonó que la facultad del empleador de despedir a los trabajadores que hubiesen participado en una huelga declarada ilegal (art. 450, núm. 2.º CST) constituye una *causa legal*, no equiparable a una justa causa.

Dicho esto, argumentó que la empresa a pesar de no estar obligada, dio cumplimiento al procedimiento previsto en el artículo 47 convencional, pues citó y escuchó en descargos a los trabajadores demandantes sobre su participación activa en el cese de actividades, los que a su vez tuvieron la oportunidad de estar acompañados por dos representantes del sindicato.

Refirió que en esa oportunidad a los trabajadores se les puso de presente las pruebas, sin que desvirtuaran su participación en la huelga o cuando menos manifestaran *«que eran simples observadores o que su participación estuvo forzada por esas circunstancias»*. En tal dirección, señaló que *«la empleadora cumplió con la carga de individualizar y verificar que cada uno participó activamente en la huelga declarada ilegal»*, hecho que corroboró uno de los testigos y los actores en sus interrogatorios de parte al aceptar su presencia en las carpas y su intervención en el cese.

Precisó que la cláusula 63 convencional fue concebida con el propósito de que la empresa no despidiera *sin justa*

causa a los trabajadores que participaron en la huelga, la «*cual solo podía producir efectos si no hubiese sido declarada ilegal y en el evento en que la demandada hubiera prescindido de sus servicios sin justa causa*», supuesto que no se verificó, pues el cese fue declarado ilegal y la empresa despidió a los trabajadores con fundamento en una *causa legal* prevista en el numeral 2.º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, al encontrar demostrado que promocionaron, orientaron y participaron en la paralización de actividades.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso extraordinario de casación lo interpusieron los demandantes, lo concedió el Tribunal y lo admitió la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretenden los recurrentes que la Corte case la sentencia controvertida; en sede de instancia, revoque el fallo del juzgado y, en su lugar, acceda a las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito, formulan un cargo, que fue objeto de réplica.

VI. CARGO ÚNICO

Por la vía indirecta, le atribuyen a la sentencia impugnada la aplicación indebida de los artículos 467 del Código Sustantivo del Trabajo y 1602 del Código Civil.

La transgresión normativa enunciada se produjo como consecuencia de los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado, estándolo, que a los demandantes no se les individualizó como participantes.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que en el caso de los demandantes se configuró una justa causa para la terminación de sus contratos de trabajo.
3. No dar por demostrado, estándolo, que de acuerdo con el artículo 63 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita por MOLDES MEDELLÍN LTDA. con SINTRAVIDRICOL, los demandantes estaban amparados por estabilidad laboral y no podían ser despedidos sin justa causa.
4. No dar por demostrado, estándolo, que la sociedad demandada no siguió el procedimiento establecido en el artículo 47 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita por MOLDES MEDELLÍN LTDA. con SINTRAVIDRICOL, a pesar de haber argumentado la existencia de una justa causa.
5. No dar por demostrado, estándolo, que la sociedad demandada no aplicó lo establecido por el artículo 50 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita por MOLDES MEDELLÍN LTDA. con SINTRAVIDRICOL, a pesar de haber transcurrido más de un año entre el momento de la ocurrencia de la huelga y la fecha de terminación de los contratos de trabajo.

Aseguran que los errores *de facto* enlistados se originaron en la valoración equivocada de la convención colectiva de trabajo (f.º 33 a 48) y de las comunicaciones y trámite de terminación de los contratos de trabajo visibles a folios 407, 385 a 390 –Santiago Bedoya Monsalve–, 128 a

130, 456 a 457 –José Luis Borja Silva–, 138 a 139, 507 a 509 –Edwin Hernando Gómez Cartagena–, 160 a 162, 565 a 567 –Norbey Alirio Jiménez–, 165 a 166, 637 a 640 –Gustavo Adolfo Rojas Gómez–, 173 a 175, 679 a 681 –Luis Alejandro Sánchez–.

En cuanto a los errores de hecho 1.º y 2.º, los impugnantes afirman que el Tribunal consideró que incurrieron en una causal de despido, sin penetrar en el estudio de su configuración, pues *«no sólo [sic] era necesaria [su] participación, sino la individualización de cada uno de ellos en la ejecución de los actos violentos que se presentaron dentro de esa huelga»*.

Refieren los recurrentes que Moldes Medellín Ltda. se limitó a recriminarles haber votado de manera favorable la huelga y presentarles unas fotografías en las que no aparecen, *«de lo que se concluye que no hubo individualización de cada uno de ellos en actos violentos»*. El que guardaran silencio en los descargos no implica una presunción de participación activa en actos vandálicos, pues este es un hecho que debe estar suficientemente demostrado.

En punto al 3.º error, relacionado con la interpretación del artículo 63 de la convención colectiva de trabajo, aseveran que la finalidad de ese precepto era brindar tranquilidad a los trabajadores que habían intervenido en la huelga, en el entendido que la empresa no tomaría represalias por su actividad sindical. Plantean que esa cláusula cubría a todos los trabajadores que participaron

activamente en la huelga y no dependía de la decisión de ilegalidad que adoptó la Corte Suprema de Justicia. Por tal motivo, el Tribunal erró al limitar la citada norma a la declaratoria judicial de legalidad.

Citan un pasaje de la sentencia CSJ SL15966-2018, para decir que en ese fallo se dejó claro que *«las discusiones relacionadas con la aplicación del acuerdo colectivo al que llegaron la partes, se recalca, de forma posterior a la iniciación de esta acción, deberán ser conocidas no solo por un juez y a través de un procedimiento diferente conforme los cauces establecidos legalmente para tales efectos, sino también sobre unos supuestos de hecho ciertos, es decir, en caso de que el empleador haga uso de la facultad establecida en el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, mas no sobre bases inciertas o eventuales»*.

En lo que concierne al 4.º error de hecho, atinente al proceso disciplinario reglado en el artículo 45 de la convención colectiva, sostienen que Moldes Medellín Ltda. lo incumplió al permitir que a la diligencia de descargos asistieran abogados externos, situación que no estaba prevista en la norma.

Aseguran que la declaratoria de ilegalidad no eximía al empleador de *«individualizar a cada uno de los demandantes y de constituir, sin lugar a equívocos, la justa causa que argumentó en las cartas de finalización de los vínculos»*.

Por último, en cuanto al 5.º error de hecho, subrayan que en el hipotético caso de que hubiesen incurrido en una justa causa de despido, de cualquier modo, la decisión de la empresa de rescindir los contratos de trabajo fue extemporánea, pues entre la fecha de votación de la huelga y el despido, transcurrió más de 1 año. Los recurrentes citan el artículo 50 convencional, conforme al cual *«después de 1 año sin sanción se redimen automáticamente todas las faltas de la hoja de vida del trabajador»*.

VII. RÉPLICA

Moldes Medellín Ltda. se opone a la prosperidad del cargo. Sostiene que la demanda de casación se asimila a un alegato de instancia, pues los impugnantes omiten señalar los defectos de valoración probatoria, cómo éstos propiciaron los errores de hecho y su incidencia en la sentencia impugnada.

En cuanto a los yerros fácticos enunciados, arguye respecto al 1.º y el 2.º, que la censura parte de un error conceptual, pues no era necesario demostrar la participación activa de los demandantes en hechos violentos. Bastaba con acreditar su participación activa en la promoción, orientación o desarrollo de la huelga.

En punto a los errores de hecho 3.º y 4.º, refiere que el ataque es insuficiente, pues no se especifican los errores apreciativos que cometió el Tribunal, a pesar de que este fue prolijo en su argumentación. En lo relacionado con el 5.º,

afirma que es un «despropósito», puesto que el hecho generador del despido fue la participación en una huelga ilegal más no su votación.

VIII. CONSIDERACIONES

La Sala limitará su análisis a los tres primeros errores de hecho, en la medida que, como se verá, son fundados y con ellos se logra el objetivo de los recurrentes de derruir la sentencia impugnada.

Previo a ello, es necesario destacar que, contrario a lo que asevera la opositora, los errores de hecho que soportan el cargo están adecuadamente estructurados. En efecto, para demostrar el primero y el segundo, los impugnantes aducen la valoración equivocada de los descargos y cartas de despido, para dar cuenta que la empresa despidió a los trabajadores exclusivamente por su participación en la huelga, sin acreditar un acto violento o vandálico de su parte. Respecto al cargo tercero, cimentado sobre la valoración del artículo 63 de la convención colectiva, el casacionista expone de manera puntual la interpretación que, desde su punto de vista, debió atribuírsele a la cláusula.

Esclarecido lo anterior, la Sala resolverá dos problemas jurídicos. En primer lugar, determinará si en el marco de la cláusula 63 convencional era necesario que el empleador demostrara una justa causa de despido. En segundo lugar, y en función del sentido que se le ofrezca al primer

interrogante, dilucidará si la empresa individualizó y atribuyó a los demandantes una razón justa para terminar sus contratos de trabajo.

1. Conforme a la cláusula 63 de la convención colectiva de trabajo (2015-2019), ¿el empleador debía acreditar una *justa causa* de despido?

En la convención colectiva de trabajo (2015-2019), suscrita el 9 de febrero de 2016, las partes estipularon la siguiente cláusula:

ARTÍCULO 63
ESTABILIDAD LABORAL

La EMPRESA no realizará despidos de trabajadores SIN JUSTA CAUSA como consecuencia de haber participado y ejecutado la huelga durante la vigencia de la convención.

El Tribunal entendió que la estabilidad laboral prevista en esta disposición suponía el ejercicio de una huelga legal y el despido sin justa causa, lo que no ocurrió, pues el cese fue declarado ilegal y los contratos de los trabajadores terminaron con base en una *causa legal*, es decir, un motivo de desvinculación diferente a una *justa causa* de despido.

Con este raciocinio, la Sala considera que el *ad quem* transgredió la cláusula en mención. En efecto, esta Corporación ha subrayado la importancia de tener en cuenta los «*elementos pragmáticos-contextuales*» (CSJ SL5159-2018) en la interpretación de los enunciados de los acuerdos laborales. Los juzgadores al enfrentarse a un dilema

hermenéutico relacionado con una norma de una convención colectiva de trabajo, han de atribuir a los términos y frases empleados un sentido corriente, común, cercano a los interlocutores sociales y a los centros de trabajo en los cuales suscriben los acuerdos. En este sentido, los tecnicismos o ficciones jurídicas no deben tener un lugar privilegiado sobre los términos corrientes de las cláusulas, a menos que los interlocutores acudan a ellos para delimitar conceptos o instituciones propias de la dogmática jurídica.

No hay que olvidar que no siempre los interlocutores sociales son abogados o poseen un conocimiento técnico-jurídico. Cuando se redactan las cláusulas se estila un lenguaje común, propio de personas y grupos sociales interesados en dar fin a un conflicto entre ellos. Por tanto, es clave no perder de vista esto, como tampoco el *contexto* y el objeto o fin para el que se suscriben los acuerdos.

El Tribunal olvidó estas reglas de comprensión de los textos convencionales y, en su lugar, incurrió en dogmatismos complejos, al diferenciar entre despido con y sin justa causa y con causa legal, prescindiendo por completo del contexto en el que se acordó la cláusula y el propósito de la misma.

Hay que tener de presente que el artículo 63 convencional se gestó en el marco de un conflicto industrial, orientado a servir de presión a la parte empresarial para la aceptación de un proyecto de convención colectiva de trabajo. En el marco del conflicto, se produjo una demanda de

calificación de legalidad de la huelga y tiempo después de iniciado el cese, las partes llegaron a un acuerdo colectivo.

Como en la huelga se produjeron unas situaciones irregulares en su ejercicio constatadas, los trabajadores temían por sus puestos de trabajo, por eventuales despidos derivados de su participación en aquella. A su vez, el empleador no quería renunciar a la posibilidad de sancionar a los huelguistas que incurrieron en actos indebidos. Por ello, y como un punto intermedio, entre las partes se estipuló que la empresa no podía despedir a los trabajadores *sin justa causa* como consecuencia de haber participado y ejecutado la huelga.

Entonces, es claro que el artículo 63 creó una estabilidad laboral para los trabajadores que hubiesen participado o ejecutado la huelga. No importaba la calidad o militancia que ejercieron en ella, puesto que la protección se dio para *todos* los que intervinieron en la misma. De hecho, la cláusula no distingue entre participación activa o pasiva, muchos menos entre organización, promoción y simple adhesión a la misma.

Las partes tampoco condicionaron la aplicación de la protección a que la huelga hubiese sido declarada legal. No hay nada en el texto que permita inferir esto. Simplemente, aludieron a la participación y ejecución de la «*huelga*», sin supeditar su aplicación a su legalidad o ilegalidad. En la sentencia CSJ SL9517-2015 esta Sala explicó que las huelgas, desde el punto de vista de su calificación judicial,

son legales o ilegales. En otros términos, la huelga ilegal no deja de ser huelga.

Por lo demás, no tendría sentido que la organización sindical suscriptora, a sabiendas que enfrentaba un juicio de calificación de legalidad de la huelga, asintiera la posibilidad de que su empleador, ante la posible declaratoria de ilegalidad, despidiera a sus dirigentes sindicales y personal sindicalizado que participó activamente en ella para presionar la celebración de una convención colectiva de trabajo que iba a beneficiarlos.

En realidad, la prohibición de despedir *sin justa causa*, en el contexto aludido, significaba que debía alegarse y acreditarse una *justa causa* de despido, a fin de que el empleador pudiera sancionar a aquellos que hubiesen incurrido en conductas indebidas.

En suma, de la cláusula 63 convencional se extrae que el empleador no podía despedir a los trabajadores por su participación o ejecución de la huelga -sea legal o ilegal, pues esta calificación no la hicieron-, a menos que se demostrara un motivo justo de despido.

Siendo así, el Tribunal cometió el error interpretativo que se le endilga, al concluir que el empleador podía dar por terminados los contratos con fundamento en un motivo ajeno a una justa causa de despido.

2. ¿El empleador acreditó una justa causa de despido?

En la medida que el análisis probatorio del cargo requiere un marco conceptual apropiado, la Sala juzga conveniente (2.1.) analizar el motivo de despido previsto en el numeral 2.º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo con un enfoque constitucional, teniendo en cuenta las normas internacionales del trabajo y los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT. Según el resultado de este análisis, (2.2.) se determinará con base en los medios de convicción que enunciaron los recurrentes, si el Tribunal se equivocó al dar por demostrada la existencia de una justa causa de despido.

2.1. Del motivo de despido instalado en el numeral 2.º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo

El numeral 2.º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

2. Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero el despido no requerirá calificación judicial.

El citado precepto refiere que, una vez declarada la ilegalidad de una huelga, el empleador tiene libertad para despedir a los organizadores y/o participantes en ella. Según la literalidad de esta norma, dictaminada la ilegalidad de un cese, el empresario tiene la facultad de despedir

indiscriminadamente a los huelguistas, sin otro tipo de valoraciones o miramientos particulares. Por tanto, si la Sala se ciñe al texto de ese dispositivo, ello llevaría inexorablemente a la conclusión de que el despido estuvo justificado.

No obstante, considera la Sala que esta interpretación es contraria al principio de no discriminación por actividades sindicales previsto en el Convenio 98 de la OIT y el derecho fundamental de huelga reconocido en diversos instrumentos internacionales y en el artículo 56 de la Constitución Política, por las siguientes razones:

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ha venido advirtiendo desde hace muchísimos años la incompatibilidad del numeral 2.º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo con el Convenio 87 de la OIT, cuyo artículo 3.º reconoce el derecho de los trabajadores y sus asociaciones de organizar «*sus actividades y el de formular su programa de acción*», enunciado a partir del cual los órganos de control de la OIT desde hace más de medio siglo han dado por sentado que incluye el derecho de huelga¹.

¹ Ver OIT, Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones, Informe III (Parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo 81ª reunión 1994. También ver OIT, Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008. Información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones. Informe III (Parte 1B). Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012

Inicialmente, a los pocos años de la ratificación del Convenio 87 por parte de Colombia, la Comisión de Expertos constató la existencia de diversas disposiciones de derecho colectivo del trabajo que entraban en discordia con el convenio. Dentro de ellas el artículo 450, numeral 2.º del Código Sustantivo del Trabajo, texto que antes de la reforma de la Ley 50 de 1990 preceptuaba: *«Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el patrono queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero, el despido no requerirá calificación judicial».*

La Comisión de Expertos en desarrollo de su función de supervisión del cumplimiento de los convenios internacionales ratificados, en la década de 1980 empezó a observar el citado precepto y, en consecuencia, pidió al gobierno modificar su legislación. Así, por ejemplo, en el informe III (Parte 4A), de la 71.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1985, instó la revisión de la cuestión del *«despido automático de los dirigentes sindicales que hayan intervenido o participado en una huelga ilegal (artículo 450, d) del Código».* En esa misma oportunidad, recordó al Estado colombiano *«que el ejercicio pacífico del derecho de huelga ha sido considerado siempre por los órganos de control como uno de los medios esenciales de que deberían disponer los trabajadores y sus organizaciones para hacer valer sus reivindicaciones profesionales».* Sin embargo, con la reforma de la Ley 50 de 1990 el texto de marras quedó redactado en términos idénticos.

En el informe III (Parte 4A) de la 78.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1991, la Comisión de Expertos lamentó *«que la ley núm. 50 haya omitido dar curso a ciertos comentarios que viene formulando desde hace años sobre disposiciones de la legislación incompatibles con el Convenio»*, dentro de las cuales estaba la posibilidad de despedir a los sindicalistas *«que hayan intervenido o participado en una huelga ilegal (artículo 450, 2) del Código»*.

A la fecha, la Comisión de Expertos critica año a año en sus informes anuales la referida disposición, junto a otras de derecho sindical. En el informe III/Adenda (Parte A) de la 198.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2021, la Comisión reiteró su observación, así:

Artículos 3 y 6. Derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades y formular su programa de acción. Cuestiones legislativas. La Comisión recuerda que desde hace numerosos años se refiere a la necesidad de tomar medidas para modificar la legislación en relación con: i) la prohibición de la huelga a las federaciones y confederaciones (artículo 417, inciso i), del CST) y en una gama muy amplia de servicios que no son necesariamente esenciales en el sentido estricto del término (artículo 430, incisos b), d), f) y h); artículo 450, párrafo 1, inciso a), del CST; Ley Tributaria núm. 633/00, y Decretos núms. 414 y 437, de 1952; 1543, de 1955; 1593, de 1959; 1167, de 1963; 57 y 534, de 1967), y ii) la posibilidad de despedir a los trabajadores que hayan intervenido o participado en una huelga ilegal (artículo 450, párrafo 2, del CST), incluso en casos en que la ilegalidad resulte de exigencias contrarias a las obligaciones del Convenio.

En este punto conviene recordar que los convenios 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y 98, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, hacen parte de los denominados

convenios fundamentales del trabajo que todos los Estados están obligados a respetar, promover y hacer realidad por su mera pertenencia a la OIT². Por virtud del artículo 93 de la Constitución colombiana de 1991, los citados convenios, en cuanto reconocen derechos humanos, prevalecen en el orden interno, es decir, poseen jerarquía constitucional, debido a que hacen parte del denominado *bloque de constitucionalidad* en sentido estricto.

De igual manera, precisa reiterar que la huelga es un derecho protegido también por otros instrumentos internacionales que reconocen derechos humanos, tales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8.1.d) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 22). En ese marco, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, con ocasión del 100º aniversario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), emitieron la declaración conjunta sobre los principios básicos de la libertad de asociación, en el cual *«recuerdan que el derecho de huelga es el corolario del ejercicio efectivo de la libertad de fundar sindicatos y afiliarse a ellos»,* de modo que *«ambos Comités han procurado proteger el derecho de huelga al examinar la aplicación por los Estados partes del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos».*

² Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo, 1998

Ahora bien, los convenios fundamentales de la OIT, en cuanto reconocen principios y garantías fundamentales del trabajo, poseen una inevitable textura abierta, que les permite adaptarse a las distintas culturas y realidades de los países del mundo, evolucionar al ritmo de las transformaciones económicas, tecnológicas y sociales, y gozar de un respaldo y consenso universal.

La Organización Internacional del Trabajo posee un sistema de supervisión, integrado por diferentes órganos como la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Aplicación de Normas, encargados de velar por la aplicación de los convenios ratificados por sus miembros.

La Comisión de Expertos es un órgano independiente creado en 1926 y actualmente está compuesto por 20 expertos jurídicos de gran prestigio, provenientes de distintos países, que representan diferentes sistemas jurídicos y culturas. Esta comisión tiene a su cargo el examen de las memorias anuales previstas en el artículo 22 de la Constitución de la OIT, en cuyo marco establece en qué medida la legislación y la práctica de cada Estado están en conformidad con los convenios ratificados y con las obligaciones que hubiesen contraído en virtud de la Constitución de la OIT. En desarrollo de esta función la Comisión determina el alcance jurídico de las disposiciones del convenio.

Esto significa que las observaciones de la Comisión de Expertos contienen *enunciados interpretativos* que gozan de autoridad, reconocimiento y aceptación general, no solo por su competencia técnica, composición, independencia y calidad de sus razonamientos, sino porque le fue confiada por los mandantes de la OIT la labor de supervisión del cumplimiento de los convenios por parte de los estados miembros.

En torno al valor de sus interpretaciones, la Comisión de Expertos ha dicho que son *válidas y generalmente reconocidas* a menos que la Corte Internacional de Justicia opine algo diferente:

En diversas oportunidades la Comisión ha podido precisar que, según los términos de su mandato, no le incumbe dar una interpretación definitiva de los convenios, cometido que según el artículo 37 de la Constitución de la OIT corresponde a la Corte Internacional de Justicia. Empero, para poder desempeñar su función de evaluar si se da cumplimiento a las disposiciones de los convenios, la Comisión debe examinar el significado de ciertos artículos de los mismos, determinar su alcance jurídico, y, si hubiese lugar, expresar su parecer al respecto. En consecuencia, mientras la Corte Internacional de Justicia no contradiga los puntos de vista de la Comisión, éstos siguen siendo válidos y generalmente reconocidos³.

En el informe anual del año 2013, la Comisión afirmó respecto a su mandato que:

[...] deriva de tres principios fundamentales. En primer lugar, el análisis y evaluación del sentido del texto forma inevitablemente parte de la aplicación de los convenios ratificados. A este respecto, la Comisión indicó que tenía que señalar a la atención de la Comisión de la Conferencia lo siguiente: i) todas las

³ OIT, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe general y observaciones acerca de ciertos países 1990, Informe III (Parte 4A), Conferencia Internacional del Trabajo, párr. 7

prácticas o normas nacionales que no son conformes a los convenios, requieren, de una manera lógica e inevitable una evaluación y por lo tanto cierto grado de interpretación tanto de la legislación nacional como del texto del convenio; y ii) en consonancia con sus métodos de trabajo, los casos de progreso en la aplicación de las normas, requiere también un cierto nivel de interpretación. En segundo lugar, la igualdad de trato y la uniformidad en la aplicación de los convenios garantizan la predictibilidad. A este respecto, la Comisión destacó que su enfoque en relación con el examen del significado de los convenios también da relevancia prioritaria al servicio de la igualdad de trato para todos los Estados y de la uniformidad en la aplicación práctica. Este énfasis es esencial para mantener los principios de legalidad, lo que alienta a los gobiernos a aceptar los puntos de vista de la Comisión sobre la aplicación de un convenio y, de este modo, propicia el grado necesario de seguridad jurídica para el correcto funcionamiento del sistema de la OIT. En tercer lugar, la Comisión destacó que su composición, a saber, el hecho de que esté integrada por personas independientes con destacadas trayectorias como juristas y con experiencia directa en los diversos ordenamientos jurídicos nacionales en los que se aplican los convenios, ayuda a garantizar una amplia aceptación de sus opiniones sobre el significado de los convenios en el seno de la OIT⁴.

Lo anterior se trae a colación para indicar que las observaciones de la Comisión de Expertos son un criterio relevante que goza de autoridad, objetividad, reconocimiento y prestigio, lo que hace que sea seguido por académicos, organismos y tribunales internacionales y extranjeros alrededor de todo el mundo. Es decir, el pensamiento de la Comisión tiene un peso importante en la formación de los abogados y en el razonamiento judicial.

A esto se suma una razón poderosa: si cada Estado interpretara a su modo los convenios internacionales, prescindiendo del alcance que le han fijado con autoridad los órganos de control de la OIT, el propósito de esta

⁴ OIT, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe general y observaciones acerca de ciertos países 2013, Informe III (Parte 1A), Conferencia Internacional del Trabajo, párr. 28

organización de promover una legislación internacional del trabajo que propenda por la justicia social universal se frustraría.

Desde este punto de vista, la circunstancia de que un órgano de control de la OIT, en este caso, la Comisión de Expertos, advierta una incompatibilidad entre un precepto legal y un convenio fundamental, lo que equivale a una tensión entre una norma de rango legal y la propia Constitución, debería tomarse en serio y como un argumento lo suficientemente persuasivo en el análisis jurisdiccional. Cuando esto ocurre, el juez está en el deber de dejar a un lado el precepto legal incompatible con la Constitución y aplicar esta directamente (art. 4 CP), o cuando la regla legal abra espacios para diversas interpretaciones, seleccionar aquella que mejor desarrolla los contenidos constitucionales.

En este caso, considera la Sala que es posible interpretar el numeral 2.º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo de una manera que no riña con el derecho fundamental de huelga y el principio de no ser discriminado o sufrir perjuicios por actividades sindicales (art. 1.º Convenio 98). Y con este fin conviene tener presente que lo que han cuestionado los órganos de control de la OIT es que la *sola* organización y/o participación en una huelga, así esta sea declarada ilegal, pueda ser causal de despido.

De manera consistente con lo observado por la Comisión de Expertos, el Comité de Libertad Sindical, en

casos en los que una huelga ha sido declarada ilegal⁵, ha sostenido el criterio según el cual *«cuando se despide a sindicalistas o dirigentes sindicales por hechos de huelga, el Comité no puede sino llegar a la conclusión de que se les está perjudicando por su acción sindical y de que están sufriendo discriminación sindical»*. De igual modo, en otros eventos, el citado órgano ha dicho que *«El desarrollo armonioso de las relaciones laborales podría peligrar si se aplican con actitud inflexible sanciones excesivamente severas a los trabajadores por motivo de huelga o si son automáticas las consecuencias de estas sanciones para la carrera de los trabajadores interesados»*⁶ y que *«El recurso a medidas extremadamente graves como el despido de trabajadores por haber participado en una huelga y rehusar su reingreso, implican graves riesgos de abuso y constituyen una violación de la libertad sindical»*⁷.

En efecto, el derecho fundamental de huelga se lesiona no solo cuando se prohíbe de manera directa; también, cuando las consecuencias de la ejecución de una huelga son tan desproporcionadas para los trabajadores (despidos, sanciones penales) y sus organizaciones (cancelación de la personería, indemnización de perjuicios) que en la práctica ejercerla es un riesgo en sí mismo. En el contexto colombiano, en el que existe una regulación preconstitucional del derecho de huelga que entra, en no

⁵ 355º informe, Caso núm. 2664, párrafo 1089; 357º informe, Caso núm. 2664 párrafo 812; 368º informe, Caso núm. 2972, párrafo 824

⁶ OIT, La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (2ª ed.), 1976, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, párr. 351

⁷ OIT, La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (3ª ed.), 1985, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, párr. 444

pocos casos, en tensión con los estándares internacionales de derechos humanos, sumado a una cultura arraigada que percibe el conflicto como una patología de las relaciones laborales, una excesiva litigiosidad de lo colectivo y unos complejos debates judiciales interpretativos producto de las dudas que deja el marco normativo, la práctica de este derecho puede derivar en resultados indeseados para los trabajadores y sus organizaciones, incluso en escenarios en los que se ejerce con la convicción de actuar conforme a derecho.

Todo esto da cuenta de porqué la declaratoria de ilegalidad de la huelga no puede producir consecuencias automáticas. Esto es, la declaratoria judicial de ilegalidad no puede trasvasarse sin más al ámbito individual; no puede generalizarse para reprimir a los trabajadores injustamente. La revisión judicial de la legalidad de la huelga tiene sus propios cauces, causales y su objeto es constatar la conformidad de un acto colectivo de conflicto con la legislación nacional para que el empresario pueda recuperar su producción; otra cosa bien distinta ocurre en las relaciones individuales de trabajo, en las que deben constatarse situaciones individuales y específicas. Por este motivo, es perfectamente posible que en una huelga legal se produzcan despidos de trabajadores que incurrieron en extralimitaciones en su ejercicio.

En este punto, conviene recordar que en reciente sentencia CSJ SL720-2021, la Sala afirmó que *«la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores, atribuidos a*

ellos individualmente, ya que son los que deciden interrumpir o no su trabajo, secundar o no un cese», aunque su ejercicio es colectivo. Esto significa que a partir de un fallo que revisa una acción colectiva, en abstracto, no pueden derivarse consecuencias o sanciones automáticas para los huelguistas. La reflexión sobre cada situación individual es indispensable en clave de constatar si hubo excesos o extralimitaciones en su ejercicio, pues, se repite, cada trabajador es dueño de la forma en que exterioriza su actividad.

Para una adecuada interpretación del dispositivo bajo estudio, tampoco es factible, a la luz de la Constitución de 1991, acudir a la doctrina de esta Sala, introducida en la década de 1980 (CSJ SL, 31 oct. 1986, rad. 0236, reiterada con posterioridad en fallos como el SL, 9 mar. 1998, rad. 10354, entre otros), según la cual pueden ser despedidos los que hayan intervenido o participado *activamente* en la huelga, a diferencia de los que tuvieron una concurrencia pasiva a la misma. En efecto, distinguir entre una participación activa y una pasiva, sugiere que pueden ser despedidos aquellos trabajadores que tuvieron una implicación proselitista o un cierto protagonismo o militancia en el inicio y desarrollo de la huelga, labor que es propia de los dirigentes sindicales. Luego, entender la participación activa, desde este punto de vista, equivale en la práctica a que pueden ser despedidos los líderes, dirigentes o representantes sindicales, lo cual viola el principio de no discriminación sindical. Más aún cuando estos trabajadores por su experiencia, conocimiento, trayectoria y liderazgo dotan de cohesión al sindicato y cumplen una importante

función democrática y participativa en los procesos políticos, sociales y económicos del país. Por ello, la legislación internacional y nacional les concede una especial protección.

Adicionalmente, la diferencia entre participación activa y pasiva puede recrear espacios de discriminación sindical y revanchismo contrarios al principio de no sufrir perjuicios por causa de las *actividades* sindicales (Convenio 98), pues deja en manos del empresario la facultad de seleccionar los trabajadores que considera tuvieron una participación activa y, por esa vía, apartar del medio empresarial a aquellos más militantes o que le parecen «*incómodos*», al tiempo que debilita al sindicato y envía un mensaje intimidatorio sobre el ejercicio de los derechos sindicales.

De acuerdo con lo expuesto, la Corte considera que el artículo 450, numeral 2.º del Código Sustantivo del Trabajo debe ser interpretado bajo el entendido que el solo hecho de haber organizado y/o participado en una huelga ilegal no es causa suficiente de despido. Por tanto, es necesario un examen de la conducta del trabajador con el propósito de constatar si durante la misma incurrió en actos indebidos, extralimitaciones o desviaciones no protegidas por el orden jurídico, como podrían ser los actos delictivos, violencia física, sabotaje, destrucción de archivos y documentos, develación de información confidencial, acciones prohibidas que ponen en riesgo la vida o seguridad de las personas, entre otras conductas que deberán sopesarse según su gravedad.

La anterior solución interpretativa no es una singularidad de la justicia colombiana. En el derecho comparado, la jurisprudencia francesa, italiana, española, argentina y uruguaya son de la opinión que, cuando una huelga es estimada ilegal o ilícita, es necesario valorar y sopesar la conducta del trabajador a fin de determinar si incurrió en una mala conducta, culpa grave o un comportamiento reprobable durante la misma. De manera que la simple calificación de ilegal o ilícita de una huelga es insuficiente por sí sola para dar por terminados los contratos de trabajo sin la valoración subjetiva correspondiente.

2.2. ¿Se acreditó un justo motivo de despido distinto al hecho de haber organizado y/o participado en una huelga declarada ilegal?

A la luz del anterior derrotero conceptual, tiene razón la censura cuando afirma que la empresa no demostró la ejecución de actos irregulares o excesivos por parte de los demandantes, pues se limitó a recriminarlos por su simple participación en la huelga y a despedirlos por esa razón.

De los documentos enunciados en la demanda de casación, se deduce con facilidad que los hechos imputados a los accionantes como causa de su despido se basaron en su participación en la huelga, más no en la ejecución de actos concretos indebidos o extralimitaciones en el ejercicio de la misma.

En efecto, a Santiago Bedoya Monsalve, José Luis Borja Silva, Edwin Hernando Gómez Cartagena, Norbey Alirio Jiménez Vásquez, Gustavo Adolfo Rojas Gómez y Luis Alejandro Sánchez Galeano les recriminaron su participación activa en la huelga, con base en pruebas tales como haberla votado favorablemente, aparecer en fotografías en las carpas instaladas durante el cese o con pancartas o banderas alusivas y de apoyo al cese de actividades, firmar las planillas de turno de asistencia a las carpas.

En adición, a Edwin Hernando Gómez se le imputó el hecho de haber actuado como miembro de la comisión negociadora y a Norbey Alirio Jiménez Vásquez y Gustavo Adolfo Rojas Gómez el de participar en una de las comisiones de mantenimiento de la maquinaria de la empresa, según las actas que levantó el Ministerio del Trabajo.

Por tanto, tiene razón el casacionista al afirmar que la empresa despidió a los demandantes por el simple hecho de participar en la huelga, y olvidó demostrar, como era necesario, la ejecución de al menos un acto indebido, abusivo o una extralimitación en el ejercicio de la misma.

El cargo es fundado. Sin costas en casación.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

Puesto que no hubo apelación, la Corte conoce en grado jurisdiccional de consulta. Con este propósito, la Sala se remite a lo expuesto en casación, en el sentido que en este

asunto los demandantes fueron despedidos por su participación e intervención en la huelga, algunos en su calidad de dirigentes o representantes sindicales y otros como miembros de la organización sindical, sin que el empleador hubiese alegado en las cartas de despido conductas adicionales al simple ejercicio de la huelga como causa de terminación del contrato.

En consecuencia, se declarará ineficaz el despido de Santiago Bedoya Monsalve, José Luis Borja Silva, Edwin Hernando Gómez Cartagena, Norbey Alirio Jiménez Vásquez, Gustavo Adolfo Rojas Gómez y Luis Alejandro Sánchez Galeano y, por tanto, se dispondrá su reintegro al cargo que desempeñaban, junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de su despido hasta la de su reintegro. Además, se ordenará a la empresa el pago de aportes a los subsistemas de salud y pensión por todo el tiempo en que los accionantes estuvieron cesantes.

La anterior orden deberá cumplirse teniendo en cuenta un salario de \$1.997.651, en el caso de Santiago Bedoya Monsalve, y de \$1.862.612, en el caso de José Luis Borja Silva, Edwin Hernando Gómez Cartagena, Norbey Alirio Jiménez Vásquez, Gustavo Adolfo Rojas Gómez y Luis Alejandro Sánchez Galeano, cifra que fue aceptada por las partes, está corroborada en los certificados laborales y liquidaciones que se anexaron al proceso.

En cuanto al argumento de la empresa relativo a que el reintegro de los demandantes no es aconsejable por una

supuesta pérdida de confianza, la Corte lo considera inatendible, puesto que refleja un punto de vista subjetivo del empleador y un prejuicio sobre cómo deberían ser, desde su parecer, las relaciones laborales.

Las demás excepciones propuestas se declararán no probadas, en especial la de prescripción porque la acción se promovió dentro de los tres años siguientes al despido de los demandantes.

Las costas de ambas instancias estarán a cargo de Moldes Medellín Ltda.

X. 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, **CASA** la sentencia que la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el 1.º de noviembre de 2018, en el proceso ordinario laboral que **SANTIAGO BEDOYA MONSALVE, JOSÉ LUIS BORJA SILVA, EDWIN HERNANDO GÓMEZ CARTAGENA, NORBEY ALIRIO JIMÉNEZ VÁSQUEZ, GUSTAVO ADOLFO ROJAS GÓMEZ** y **LUIS ALEJANDRO SÁNCHEZ GALEANO** adelantan contra **MOLDES MEDELLÍN LTDA.**

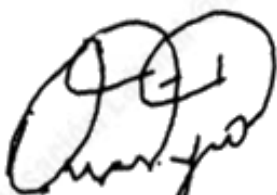
En sede de instancia, **REVOCA** la sentencia de primer grado y, en su lugar, **RESUELVE:**

PRIMERO: Declarar ineficaz el despido de los demandantes y, en consecuencia, ordenar su reintegro al cargo que desempeñaban, junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de su despido hasta la de su reinstalación. Además, Moldes Medellín Ltda. deberá sufragar los aportes a los subsistemas de salud y pensión por todo el tiempo en que los accionantes estuvieron cesantes.

SEGUNDO: Declarar no probadas las excepciones propuestas.

TERCERO: Costas como se indicó en la parte motiva.

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

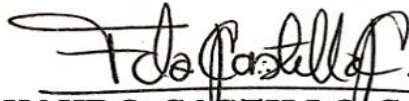


OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR

Presidente de la Sala

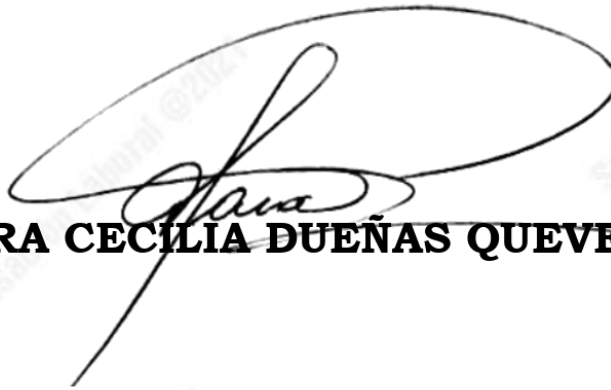


GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA

Aclaro voto




CLARA CECILIA DUENAS QUEVEDO



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



JORGE LUIS QUIROZ ALEMAN

ACLARO VOTO