



Observatorio de Derecho Laboral y de la Seguridad Social
Pontificia Universidad Javeriana
Corporación Excelencia en la Justicia

Ficha Jurisprudencial No. 20: Sentencia SL 3482-2021 - Fuero Circunstancial

Magistrado Ponente	Clara Cecilia Dueñas Quevedo
Tribunal	Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral
Número de Sentencia	SL 3482-2021
Radicado	88411
Accionante	Said Bayter Zumaque
Accionado	Central Cooperativa de Servicios Funerarios de Cartagena - Cartafun Ltda.
Favorable a los intereses del o la accionante	Sí
Género del o la accionante	Hombre
Tema	Fuero Circunstancial - Discusión sobre la acreditación de despido provocado por la participación del accionante en un mitin.
Subtemas	<ol style="list-style-type: none">1. Despido sin justa causa.2. Libre expresión en protestas.3. Vicios de constitucionalidad al restringir protestas, mítines y manifestaciones de manera unilateral.4. Estabilidad laboral por despido injusto.
Condiciones particulares del o la accionante	Amparo foral - fuero circunstancial
Hechos	<ol style="list-style-type: none">1. El señor Bayter Zumaque pretende se declare que gozaba de fuero circunstancial al momento del despido. De igual manera, solicita el reintegro al cargo desempeñado o 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.2. Informó que laboró para Cartafun Ltda como conductor desde el 2 de agosto de 2002. Adicionalmente, que el 30 de octubre de



	<p>2014 le hicieron descargos por haber participado en un mitin y que el 27 de noviembre la demandada lo despidió con justa causa.</p> <ol style="list-style-type: none">3. Said Bayter afirmó que estaba afiliado a la Asociación Colombiana de Trabajadores de la Industria de Servicios Funerarios y Afines -Actifun-, quienes promovieron conflicto colectivo con la empresa el 26 de marzo de 2014, el cual subsistía para la época de su despido, por tanto, se encontraba amparado por fuero circunstancial.4. Cartafun Ltda. se opone a las pretensiones e indica que no le consta si el trabajador pertenecía a Actifun, e indicó que el conflicto con esta organización se declaró desierto en 2016, pero luego se radicó un nuevo pliego el 8 de octubre de 2016, en donde nunca se generó el fuero circunstancial que alega el demandante.5. En sentencia de primera instancia, el Juzgado Sexto Laboral de Cartagena declaró ineficaz el despido y concedió las pretensiones del demandante.6. En sentencia de segunda instancia, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena confirmó la decisión del <i>a quo</i>. Concluyó a su vez, que las manifestaciones ejercidas en contra de la gerente de Cartafun Ltda; fueron realizadas por personas distintas al accionante, de modo que no pueden ser atribuidas al trabajador, únicamente por haber participado en el mitin. Por consiguiente, no encuentra probada una justa causa de despido.7. La recurrente pretende entonces, que la Corte case totalmente la sentencia impugnada y revoque la decisión del <i>a quo</i>.8. Insiste en que el fuero circunstancial aplica únicamente en casos de despido sin justa causa, pero en el presente asunto existió un despido con justa causa por la falta del demandante ante la prohibición de incurrir en grave indisciplina en las instalaciones de la funeraria.9. La Sala estudia 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.10. Comenta que los derechos de asociación y huelga no pueden concebirse separadamente de las libertades de expresión y opinión, dado que son fundamentales para que las organizaciones de los trabajadores logren representar y reivindicar sus intereses ante los empleadores.11. Por ende, el ejercicio de actividades como mítines, son inherentes al derecho de sindicación e integran el núcleo esencial del derecho a la libertad sindical.12. La limitación, injerencia o prohibición de tales garantías carecen de efecto; por más de que los empleadores se puedan sentir afectados por el ejercicio de esas libertades, carecen de potestad para suprimirlas o prohibirlas. De modo que, no pueden
--	--



	<p>desconocer o legitimar el ejercicio de derechos constitucionalmente protegidos.</p> <ol style="list-style-type: none">13. Sustento que respalda a su vez, los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), respecto al derecho de sindicación y negociación colectiva.14. Cuando el trabajador participó en la 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. De tal manera, esas prerrogativas no constituyen justas causas de despido.15. La recurrente afirma que, por medio de una circular, informó a los trabajadores que debido al objeto social de la compañía, no era posible adelantar protestas en sus instalaciones. El motivo radica en que en ese espacio se llevan a cabo honras fúnebres, homenajes, exequias y velaciones que requieren un ambiente de respeto, decoro, tranquilidad y silencio.16. Insiste que esa restricción no puede tomarse como coartación a la libertad sindical porque obedece a la naturaleza del servicio que se presta. Por ende, el demandante la infringió al participar en la protesta.17. Considera que el Tribunal no valoró las pruebas de manera adecuada, razón por la cual la Corte estudia las pruebas para determinar si se demostró la justa causa de despido.18. Comenta que el elemento probatorio presentado, no demuestra la existencia de los hechos invocados, pues la carta de despido no es más que el acto formal donde se comunica la decisión de terminación, las causas y los fundamentos. Únicamente, aquella funge como evidencia que la empresa reprochó al actor.19. A pesar del reconocimiento por parte del actor respecto de su participación en la manifestación, aclara que lo hizo en ejercicio de sus derechos de reunión y libre expresión, de manera que no transgredió los deberes laborales ni presentó una justa causa de despido.20. La Sala indica que la prohibición adolece de vicios de constitucionalidad al restringir protestas, mítines y manifestaciones de manera unilateral. Con independencia de esto, el actor realizó las actividades fuera de las instalaciones de la empresa.21. En ninguna de las pruebas se individualiza al demandante como perpetrador de actos violentos o irregulares contra la gerente. Lo que hace es parte del ejercicio legítimo del derecho de expresión y opinión, constitucionalmente protegido.
Decisión	<ol style="list-style-type: none">1. Aunque la empresa recriminó su participación en la protesta, no pudo demostrar actos irregulares o constitutivos de justa causa de despido.2. Las pruebas no demuestran una afectación desproporcionada a derechos fundamentales de terceros.3. No se acredita la justa causa alegada en la carta de despido.



	<ol style="list-style-type: none">4. Al no discutir la vigencia del conflicto colectivo y la pertenencia del actor al sindicato, se garantiza su estabilidad laboral dado que su despido fue injusto.5. No casa la sentencia.
--	--