OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
Magistrado ponente

SL3500-2024
Radicación n.° 103537
Acta 44

Bogotá, D. C., veintiocho (28) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala el recurso de apelación interpuesto por **SISTEMA INTELIGENTE DE MONITOREO SATELITAL SIMS LTDA.** contra la sentencia de 4 de julio de 2024, proferida por la Sala de Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá dentro del proceso especial de calificación de huelga, promovido por la recurrente contra **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA SINTRAUNISEGURIDAD.**

I. ANTECEDENTES

Ante la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sistema Inteligente de Monitoreo Satelital SIMS LTDA. formuló demanda contra el Sindicato Nacional

de Trabajadores Unidos de la Industria de la Vigilancia y Seguridad Privada SINTRAUNISEGURIDAD con el fin de obtener la declaratoria de ilegalidad de la huelga realizada los días 18 de enero y 22 de febrero de 2024 y se condene en costas a la demandada.

Como fundamento de sus pretensiones manifestó que el Sindicato SINTRAUNISEGURIDAD en su labor de acompañamiento a descargos a uno de sus afiliados, realizó protestas en vía pública, las que catalogó como *«mitines sindicales»*; que el 5 de diciembre de 2023 el Inspector de Trabajo *«Arnol Jimenez Granados»* tuvo la oportunidad de constatar un *«mitin»*, momento en que le fue comunicado al sindicato que dicha figura no estaba ajustada a derecho. Que a pesar de lo anterior se convocó un *«mitin»,* para *el* 18 de enero de 2024 a las 9:00 de la mañana en las instalaciones de la empresa Altea Farmacéutica S.A.

Señaló que existe abundante material probatorio con el que se puede acreditar que la organización sindical bloqueó la entrada a la empresa Altea Farmacéutica S.A. el 18 de enero de 2024 y el 22 de febrero de 2024, con participación del trabajador Fabian Andrés Soto Rodríguez, respecto de quien se notificó la afiliación al sindicato con fecha 1 de noviembre de 2023. Hizo alusión, además, al *mitin* ocurrido el 5 de diciembre de 2023.

Integrado el contradictorio, el Tribunal llevó a cabo la audiencia respectiva en la cual se tuvo por contestada la

demanda por parte del Sindicato SINTRAUNISEGURIDAD, quien aceptó la notificación realizada respecto de la afiliación al sindicato del trabajador Fabian Andrés Soto Rodríguez, negó que se haya constatado un *«mitin»*, por parte de las autoridades administrativas del trabajo. Aclaró que en relación con lo ocurrido con el funcionario del Ministerio del Trabajó, éste conversó con el Presidente de la organización respecto de la utilización de dicha figura como mecanismo de presión, lo cual advirtió no es ajustado a derecho.

Manifestó igualmente que dicha autoridad administrativa le indicó que el sindicato tiene derecho como organización social plenamente reconocida por el Estado a convocar reuniones de manera pacífica al amparo de la normativa aplicable. Además de lo expuesto, explicó que se hizo uso del espacio público, el cual es permitido para el ejercicio de la protesta social. Aceptó haber realizado mítines.

Negó la promoción de la huelga, así como el hecho de haber bloqueado la entrada a la empresa Altea Farmacéutica, insistió en que realizó una protesta pacífica. Negó los restantes hechos. Se opuso a las pretensiones de la demanda.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia de 4 de julio de 2024, la Sala de Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá dispuso:

> PRIMERO. – DECLARAR que no existió cese colectivo, interrupción o parálisis parcial o total de actividades en la empresa SIMS Ltda. durante los días 18 de enero y 22 de febrero de 2024
>
> SEGUNDO. - NEGAR las pretensiones de la demanda, de acuerdo a la parte motiva de este proveído
>
> TERCERO. - INSTAR al Sindicato Nacional de Trabajadores Unidos de Industria de La Vigilancia Y Seguridad Privada SINTRAUNISEGURIDAD, que en lo sucesivo se abstenga de realizar sus manifestaciones colectivas en empresas o sociedades distintas a las de los empleadores de sus afiliados.

Como fundamento de su decisión el Tribunal tuvo como problema jurídico determinar si el cese de actividades realizado por el sindicato los días 18 de enero y 22 de febrero de 2024 tuvo la connotación de huelga y, por tanto, si la respuesta es afirmativa, si es viable o no declarar su ilegalidad de conformidad con la Ley 1210 de 2008.

El a quo inició por analizar la finalidad de la Ley 1210 de 2008, e indicó que el presente proceso tiene un carácter especial cuya competencia radica en los Tribunales Superiores el Distrito Judicial, quienes en primera instancia deben determinar la legalidad o ilegalidad de aquellas manifestaciones del derecho de asociación que interrumpan las actividades laborales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 450 del CST.

Con apoyo en las sentencias CSJ SL 10728-2024, SL 2256 -2023 en la que se reiteró la SL 20094-2017 se precisó que el precedente tiene por sentado que el examen en este tipo de procesos se refiere exclusivamente respecto de la

huelga o la cesación o paro colectivo del trabajo y no se extiende a otras manifestaciones de la acción colectiva sindical.

Consideró pertinente acudir a la definición de huelga y recordó que a nivel internacional no existe una definición explícita, refiriéndose entonces a lo prescrito por el Convenio 87 de la OIT.

Advirtió el Tribunal que según el numeral 1 del artículo 3 del citado convenio, tanto trabajadores como organizaciones pueden iniciar su programa de acción y defender los intereses de los trabajadores. Añadió que la huelga es un medio de acción de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para para defender sus intereses, es un derecho fundamental, aunque no es un fin en sí mismo.

El juez de primera instancia consideró pertinente lo establecido en sentencia CSJ SL 728-2024 en la que se hizo alusión a lo determinado por el Comité de Libertad Sindical, órgano que ha desarrollado un cúmulo de principios del derecho de huelga. En dichos pronunciamientos se ha reconocido la huelga como uno de los medios esenciales para defender los intereses del sindicato.

De otra parte, afirmó que se ha dicho que el fin de la huelga puede definirse como un derecho de los trabajadores, sindicatos federaciones y confederaciones y es un medio

esencial para defender sus intereses. El fin de la huelga es defender los intereses económicos y sociales de los trabajadores y no puede dar origen a discriminación de ningún tipo. De manera adicional, el Tribunal citó otros instrumentos internacionales que contemplan la definición de huelga.

En esa línea de pensamiento el Tribunal explicó como la huelga goza de protección constitucional, y así se establece en el artículo 56 de la C.P., con la excepción de su realización en los servicios públicos esenciales. En la legislación laboral se encuentra regulada en el artículo 429 del CST y se define como la suspensión colectiva y pacífica de los trabajadores de un establecimiento de la empresa.

Se distinguió por parte del juzgador de primera instancia varias clases de huelga y entre ellas destacó: i) la huelga imputable al empleador, *«que se dá en los casos en los que se incumpla con las obligaciones salariales de sus trabajadores (artículo 7 de la Ley 584 de 2000)»*; la huelga política que es la que tiene como finalidad ejercer presión sobre órganos de autoridades del estado (sentencia CC C-858-2008); la huelga por solidaridad es aquella que llevan a cabo los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados para participar de la huelga realizada por trabajadores de otra empresa Sentencia CC C-201-2002.

El Tribunal entre otras manifestaciones de las asociaciones colectivas y que constituyen mecanismos de presión enunció conforme *«la Sentencia CSJ SL 3482-2021»*

las siguientes: reuniones, mítines, plantones, denuncias públicas, arengas, movilizaciones y manifestaciones entre otras.

Acudió a la definición de *«mitin»*, dada por la Real Academia de la Lengua, cuyo concepto es reunión pública con fines políticos en la que una o varias personas pronuncia discursos.

Al resolver el caso concreto el Tribunal primero verificó si en efecto, hubo cese de actividades el día 18 de enero y el día 22 de febrero de 2024, para lo cual tuvo en cuenta las siguientes pruebas:

- Acta de fecha 5 de diciembre de 2023, en la cual se registró que el Dr. Arnol Jiménez se trasladó a las instalaciones de la empresa para constatar un cese de actividades, y dejó constancia que al llegar a la empresa no se evidencian protestas o *mitines*. Se concluyó por la autoridad administrativa que no hay cese de actividades.

- Copia del cartel del *«mitin»*, que se celebraría el jueves 18 de enero por el sindicato demandado, ante la negativa a negociar, persecución sindical y violación al debido proceso.

- Registro fotográfico del día 18 de enero de 2022 en Altea Farmacéutica y se observa lo siguiente: un grupo de 12

personas uniformadas de espaldas a la cámara con un pendón blanco.

- Fotografía: se observa dos personas de chaleco rojo y un señor vestido de negro, a quien se identificó como Fabian Soto.
- En la fotografía 3 y 4 se observa a 8 personas de espalda usando un chaleco rojo y en ellas se toman las mismas imágenes con chaleco rojo y se identificó a Fabian Soto.
- Copia del comunicado de Altea Farmacéutica dirigido a la empresa SIMS LTDA en la que presenta su inquietud en relación con los hechos de 22 de enero de 2024, en virtud de una manifestación realizada en sus instalaciones, en donde se tuvieron comportamientos agresivos y se impidió se pegaran carteles por ser una entidad privada.
- Copia del cartel invitación a *«mitin»*, por las mismas causas del anterior.
- Comunicado de 20 de noviembre dirigido SINTRAUNISEGURIDAD en el que se invita a abstenerse de realizar *mitines* en instalaciones de terceros ajenos a la empresa.
- Fotografía de cinco personas con chalecos rojos (en redes sociales)
- Video de 5 personas con chaleco rojo y con micrófono

hay una persona dando un discurso (no cuenta con audio)

- Acta de fecha 22 de febrero de 2024 en el cual se registró que el doctor Rubén Darío Aldana, funcionario del Ministerio del Trabajo, se trasladó a las instalaciones de la empresa Altea Farmacéutica con el

fin de constatar el cese de actividades y concluyó que no hay el mismo.

- Cinco videos de los que se extrae lo siguiente: una persona con chaleco rojo realizando un discurso por la protección de los derechos de los trabajadores resalta la labor de los sindicatos.
- Video con audio en las instalaciones en el que consta que dejan libre el espacio en la empresa, se observan distintas personas con gorras chaleco rojo centrando su discurso en la presunta persecución a un trabajador llamado Jhon Rivera. Se observa cómo se ubican en la portería de las instalaciones del edificio, luego se ubican en la calle y dejan libre el espacio de entrada a la empresa.

Analizó el Tribunal la declaración de Johana Patricia Moreno quien se encuentra vinculada a la Empresa Altea desde hace 21 años y manifestó que solo supo de la existencia de la organización por el trámite de unos descargos contra Fabian Soto. Manifestó que se acercaron varias personas a la empresa de las cuales unas acompañaron al trabajador y otras, desde la calle, lo acompañaron con arengas. Dio cuenta además de que no le consta otras actividades realizadas por el sindicato a las afueras de la empresa y solo escuchó que duraron una hora cuarenta minutos, tiempo que duró la diligencia descargos. Indicó que hubo suspensión de labores pues los empleados no podían realizar sus funciones por el ruido. decía que irían a varias empresas (MERCK Y PROCAP) para informar que estaban contratando con una

empresa que no cumplía con las obligaciones laborales. *«Finalmente, indicó que no estuvo presente en la empresa Altea Farmacéutica cuando sucedió el mitin, pero si tenía contacto con una persona de esa sociedad quien la llamó a informarle lo que estaba sucediendo, pero solo le consta que su presencia en altea fue de una hora»,* no supo si hubo suspensión del servicio.

De la valoración probatoria en conjunto para el colegiado de primera instancia se acreditó que los días 18 de enero y 22 de febrero de 2024 se presentaron integrantes del sindicato SINTRAUNISEGURIDAD a la empresa Altea Farmacéutica y se reunieron fuera de ella para expresar su inconformidad respecto de su situación laboral. Además, se pudo constatar que fue recibido un pliego de peticiones en la Empresa SIMS LTDA y fue remitido al área jurídica.

Señaló el Tribunal que no se desvirtúan las convocatorias a las reuniones *mitines* realizados, pues se puede constatar de las convocatorias efectuadas, las cuales no fueron tachadas de falsa.

Y, se desprende del comunicado de la farmacéutica lo sucedido en las instalaciones el 18 de enero de 2024, documento en el que consta que la empresa fue sorprendida por un *mitin* sindical.

Se tiene además certeza que en el desarrollo de la segunda convocatoria el inspector de trabajo asistió al lugar y encontró que los integrantes de SINTRAUNISEGURIDAD se

hicieron en frente de la empresa Altea, la cual es cliente de la empresa SIMS LTDA, sin embargo, se concluyó por parte del colegiado de primera instancia que no se obstruyó el ingreso a la empresa, pues se permitió el ingreso y salida de camiones y, a pesar del ruido de las arengas, las actividades se desarrollaron normalmente y así lo hizo constar el inspector del trabajo.

En síntesis, para la primera instancia quedó demostrado que más allá del ejercicio propio de la labor sindical no se logró probar la existencia del cese de actividades con la connotación de huelga, puesto que las reuniones se realizaron en un sitio diferente de la empresa demandante, luego no puede alegarse un paro total o parcial de las actividades propias de la misma.

Advirtió que la demandante no probó el cese de actividades con la connotación de huelga, pues más allá del ruido no hubo interrupción de operaciones en la farmacéutica y la reunión se realizó de manera pacífica y bajo los estándares jurisprudenciales y legales referenciados, siendo solo objeto de reproche el lugar donde fue pactada la reunión.

Del material probatorio se desprende que más allá del ruido no hubo interrupción del servicio y también se llegó a la misma conclusión con los testimonios manifestados.

Así mismo, con el material audiovisual tampoco se aporta más información, pues no se tiene certeza de la ubicación de

las personas, con excepción del último aportado a folio 13, que fue aceptado por el sindicato en los alegatos de conclusión y en el que consta que las personas se encontraban en la empresa Altea farmacéutica.

Respecto del *mitin* que se menciona, éste se realizó el 5 de diciembre de 2023, se demostró con el acta del inspector del trabajo quien constató los hechos, que no fue un evento en el que se constate un cese de actividades, ni siquiera parcial, pues se ejecutaron las funciones y labores de la empresa.

III. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la anterior decisión, la sociedad demandante interpuso recurso de apelación. En sustento del mismo argumentó:

1) El hecho de que la Corte Suprema en su jurisprudencia reconozca como medios de presión los mítines, precisa la recurrente que éste no tiene un carácter absoluto, como tampoco se pueda abusar del derecho de protesta, ello pues el Tribunal sí reprochó la conducta del sindicato de realizar mítines frente a terceros. Y no le otorga consecuencias a dicho reproche. Cuestiona que no se analiza si el mitin constituye un abuso del derecho de protesta. Por tal razón, el fallo es contradictorio.
2) La Sala manifestó que no se probó el bloqueo por parte de la organización sindical en las instalaciones de Altea

donde conforme el vídeo denunciado se observa que el personal de seguridad se encontraba retirando a los manifestantes. Si bien no se tomó el momento exacto en que ello ocurrió, se puede inferir por las reglas de la sana critica que, si la fuerza pública intervino, es evidente que sí hubo un bloqueo en la entrada luego, como quiera que ese es el único video y se pone de presente que fue ignorado por el Tribunal y no se tomó en cuenta ese tipo de auxilio para determinar que, en efecto, hubo obstrucción del ingreso a la empresa.

3) Finalmente, no se valoró el documento queja presentado por la empresa cliente de fecha 24 de enero de 2024 teniendo en cuenta que en ese documento existen razones muy específicas frente al perjuicio de invasión de propiedad privada y tuvo que intervenir la fuerza interna de seguridad de la empresa. Solicitó en consecuencia se declare la ilegalidad del cese de actividades.

IV. CONSIDERACIONES

El Tribunal consideró que no existió cese colectivo, interrupción o parálisis parcial o total de actividades en la empresa SIMS Ltda. los días 18 de enero y 22 de febrero de 2024. En consecuencia, negó las pretensiones de la demanda, no obstante, instó al Sindicato Nacional de Trabajadores Unidos de Industria de la Vigilancia y Seguridad Privada SINTRAUNISEGURIDAD que, en lo

sucesivo, se abstenga de realizar sus manifestaciones colectivas en empresas o sociedades distintas.

Las razones que condujeron al juez colegiado a negar las pretensiones de la demanda y hacer el llamado de atención consistieron en que:

1) Circunscribió su análisis a lo dispuesto en la Ley 1210 de 2008, en esa medida, la competencia queda circunscrita a determinar la legalidad o ilegalidad de aquellas manifestaciones del derecho de asociación que interrumpan las actividades laborales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 450 del CST;

2) Delimitó el concepto de huelga conforme lo señalado en el convenio 87 de la OIT, el artículo 56 de la CP y lo establecido en el artículo 429 del CST, el cual la define como la suspensión colectiva y pacífica de los trabajadores de un establecimiento de la empresa.

3) Distinguió conforme al precedente de la Corte Constitucional, la Sala de Casación Laboral y la Ley, los tipos de huelga los cuales clasificó así: La huelga imputable al empleador, que es aquella que se da ante el incumplimiento de los empleadores(artículo 7 de la Ley 584 de 2000); la huelga política que es aquella donde se ejerce presión sobre órganos de autoridades del estado (sentencia CC C-858-2008); la huelga de solidaridad que es aquella que tienen los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados para participar de la huelga realizada por trabajadores de otra empresa (Sentencia CC C-201- 2002).

4) Hizo alusión a otras manifestaciones de las asociaciones colectivas, que constituyen mecanismos de presión y que conforme la jurisprudencia de la Corte, se tienen: reuniones, mítines plantones, denuncias públicas, arengas, movilizaciones y manifestaciones entre otras.

5) Conforme al abundante material probatorio concluyó que los días 18 de enero y 22 de febrero de 2024, no se presentó cese de actividades, pues lo que se pudo constatar es la organización de un *mitin* por parte del Sindicato, el cual concentró un grupo de no más de 12 personas, este se realizó en las instalaciones de una de las empresas con las que la empresa demandante tenía vínculos comerciales y de suministro de personal;

6) No se obstruyó el ingreso como tampoco se obstaculizó la prestación el servicio.

7) Los documentos suscritos por el Inspector del Trabajo dan cuenta que no existió un cese de actividades, por consiguiente, no presentó suspensión de labores.

8) Existió un ejercicio propio de la labor sindical, luego no se logró probar la existencia del cese de actividades con la connotación de huelga, no obstante, se cuestiona el hecho de haberse realizado no frente a la empresa, sino ante terceros.

La demandante sustentó su recurso de apelación y controvierte dos aspectos concretos de la sentencia de primera instancia:

1) Si bien el Tribunal reconoce otros medios de presión entre ellos el mitin y reprocha la conducta en cuanto a realizar dicha manifestación frente a terceros, no

adjudica consecuencias y a su juicio, tal actividad constituye un abuso del derecho de protesta.

2) Reclama la valoración del video y de la documental de fecha 24 de enero con las que se acreditan que el personal de seguridad de la empresa víctima del *mitin* estaba retirando los manifestantes. Ello prueba el bloqueo para el ingreso del personal, lo que demuestra que sí existió obstrucción en la entrada a la empresa y, por consiguiente, que sí se ocasionó un perjuicio ante la invasión de la propiedad privada, pues tuvo que intervenir el personal de seguridad de la empresa donde se realizaba la manifestación.

En tal contexto, la controversia se concreta en resolver si conforme con las pruebas que se alegan no fueron valoradas por el Tribunal se configura un cese colectivo de actividades los días 18 de enero y 22 de febrero de 2024 adelantado por la organización sindical. A efectos de resolver el problema planteado la Sala estudiará: el cese de actividades y otras acciones colectivas sindicales, para finalmente, resolver el caso concreto.

El cese de actividades y otras acciones colectivas sindicales

El precedente de la Corporación ha sido pacífico en señalar que el concepto de huelga se aplica indistintamente a las modalidades de acción colectiva, algunas de ellas reconocidas por la jurisprudencia de esta Sala de la Corte

(CSJ SL4332-2019, CSJ SL1680-2020, CSJ SL3269-2021 y CSJ SL2256-2023), y que se agrupan en: *i)* la declarada en el marco de un conflicto colectivo de intereses, luego de agotada la etapa de arreglo directo; *ii)* la ejecutada por incumplimiento de las obligaciones del empleador, reconocida a través de la Ley 584 de 2000; *iii)* la asumida por solidaridad (CC C-201-2002); y *iv)* la tendiente a expresar posiciones sobre políticas sociales y económicas (CC C-858-2008) (CSJ SL 728-2024, SL 724-2024).

De otra parte, también se ha dicho que, desde el punto de vista jurídico, los trabajadores y sus organizaciones sindicales tienen a su alcance un conjunto de herramientas encaminadas a generar presión para su contraparte y, con ello, negociar y obtener mejoras en sus condiciones de trabajo (CSJ SL 2256-2023).

Para la Corte estos mecanismos de acción y de resistencia quedan inmersos dentro del concepto de *«acción colectiva sindical»*, establecida como un género, que depende de la voluntad y creatividad de las organizaciones sindicales, y que, como aduce la recurrente, por principio, se encuentra amparada por la autonomía sindical y las libertades de expresión y manifestación (Ver CSJ9517-2015, CSJ SL4601-2018, CSJ SL3046-2019, entre otras, reiterada en SL 2256-2023).

Dentro de ese cuerpo de expresiones pueden ubicarse las *manifestaciones públicas*, *plantones*, *campañas publicitarias*, *asambleas* y todas aquellas maniobras que decida ejecutar libremente cada sujeto colectivo, de acuerdo

con su autodeterminación y autonomía para *fijar sus actividades y formular su programa de acción* (artículo 3 del Convenio 87 de la OIT). Además, todas ellas encuentran resguardo y protección en nuestro ordenamiento jurídico, siempre y cuando respeten la legalidad y otros principios constitucionales de significativa importancia (CSJ SL 2256-2023).

No obstante lo anterior, el carácter y concepto de huelga se encuentra definido en el artículo 429 del CST como la *suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus (empleadores)*[1] *y previos los trámites establecidos en el presente título.*

Al existir entonces una variedad de instrumentos de presión al alcance de los trabajadores, la Sala ha advertido con insistencia que, a la hora de examinar si se dio o no un cese de actividades, la revisión requiere auscultar si en la materialidad se presentó una huelga, independientemente del nombre que le hubieran dado sus promotores. Tiene dicho la Corte al respecto que:

> [...] como en efecto existe una gama variada y compleja de representaciones de la acción colectiva sindical, en su labor de indagar por la legalidad de un posible cese de actividades, la Corte considera preciso aclarar que el juez no puede limitarse al aspecto meramente nominal o terminológico del movimiento

[1] CC C 808 -2008 exequibilidad condicionada...*en el entendido de que tales fines no excluyen la huelga atinente a la expresión desiciones sobre políticas sociales, económicas o sectoriales que incidan directamente en el ejercicio de la correspondiente actividad, ocupación, oficio o profesión'.*

> obrero, de manera que, independientemente del nombre que se le dé, bien de *«protesta»*, *«asamblea permanente»*, *«movilización»*, etc., su deber es el de examinar si cada práctica obrera en concreto conlleva o no una suspensión o paralización colectiva de trabajo, que deba ser calificada en su legalidad, de acuerdo con sus competencias. En tal medida, así se defienda la ejecución de una acción colectiva sindical legítima, como una protesta o asamblea, el juez debe analizar si, a pesar de su nombre formal, en la materialidad representa un cese de actividades cuya legalidad pueda ser calificada válidamente, de acuerdo con las limitaciones establecidas legalmente. (CSJ SL9517-2015, reiterada en CSJ SL233-2018, CSJ SL4601-2018, CSJ SL4332-2019).

También ha adoctrinado la Corte que el cese de actividades no pierde su naturaleza y efectos por el simple hecho de que sea *parcial* o alcance solo unas secciones de la empresa o factores de la producción o prestación del servicio, «[…] *dado que es muy probable la afectación que puede sufrir la actividad ejercida por el empleador, por la estrecha conexión de sus procesos y dependencias con la finalidad del servicio que presta»* (CSJ SL4332-2019. Ver también CSJ SL1447-2018 y CSJ SL2541-2018, reiterada en SL 2256-2023).

Para una mayor ilustración, el precedente de la Sala de Casación Laboral (CSJ SL 2256-2023) ha establecido una serie de reglas jurídicas relativas a la connotación que tiene la huelga en el interior de nuestro ordenamiento y a las condiciones necesarias para su ejercicio y demostración efectiva, que pueden condensarse de la siguiente forma:

> i) La huelga es una especie del género de herramientas reivindicativas al alcance de los trabajadores, identificadas como *acción colectiva sindical*.
>
> ii) Por huelga o cese se entiende de forma pura y simple la *cesación del trabajo* o *paralización de las labores*, efectuada por los trabajadores o sus organizaciones de manera colectiva, concertada y con ánimo reivindicativo.

iii) La competencia otorgada a la jurisdicción ordinaria laboral, mediante la Ley 1210 de 2008, se circunscribe a la verificación de la huelga o cese, así como a la revisión de su legalidad, pero no alcanza otras manifestaciones de la acción colectiva sindical.

iv) En la labor de constatación de la huelga no es trascendente el término asignado a la maniobra obrera ni la falta de su declaración formal, pues lo definitivo es que se hubiera practicado en la realidad.

v) La huelga tampoco deja de serlo por el hecho de que hubiera sido parcial.

vi) Y, finalmente, pese a la gran importancia de las actas de constatación levantadas por el Ministerio de Trabajo, la indagación y reconocimiento del cese de actividades lo hace el juez del trabajo, con fundamento en los principios de libertad probatoria y libre formación del convencimiento.

Caso Concreto

En el caso sub examine la Sala delimita su estudio al análisis de dos pruebas en concreto i) el video en el que consta la intervención del personal de seguridad de la empresa Altea Farmacéutica y, ii) la documental de fecha 24 de enero de 2024, con las que a juicio de la recurrente se acreditan que la empresa víctima del mitin estaba retirando los manifestantes, lo cual prueba el bloqueo para el ingreso del personal, y ocasionó perjuicios e invasión de la propiedad privada. Ello a juicio de la recurrente da lugar a declarar ilegal el supuesto cese de actividades.

Pues bien, en esta instancia no se discute que se convocó a un *mitin el* día 18 de enero en la calle 10 No 65-79 por parte del Sindicato SINTRAUNISEGURIDAD y, el 22 de febrero de 2024 se convocó a otro mitin por parte del Comité

Profederación Sindical en apoyo al Sindicato SINTRAUNISEGURIDAD. De otra parte, el Ministerio de Trabajo el 22 de febrero de 2024 constató que no se realizó ningún cese de actividades, luego los cuestionamientos del recurso se dirigen a controvertir los hechos ocurridos el 18 de enero de 2024.

Al examinar la Sala el video señalado por la empresa SIMS LTDA., se desprende que el día 18 de enero de 2024 hay un número de 8 personas con chaleco rojo, parte de dicho personal se encuentra cerca de la puerta de ingreso de una empresa que no se identifica, se advierte la presencia de una persona de la fuerza pública y dos miembros de vigilancia, se abre y cierra la puerta de ingreso y, en cuestión de segundos, sin ejercer violencia y de manera muy pacífica el personal vestido con chaleco rojo se retira de la puerta y proceden a pegar carteles en la reja del lugar donde se encontraban. Hay otra persona con micrófono y el video no tiene ningún tipo de sonido.

Vistas así las cosas lo que se desprende del medio audiovisual es la agrupación momentánea por leve espacio de tiempo de supuestos afiliados del Sindicato, sin que se evidencie violencia, como tampoco obstrucción al ingreso de la empresa en la que estaban.

Por otro lado, el documento de fecha 24 de enero de 2024 trata una carta dirigida a SIMS LTDA, por parte del representante legal de Altea Farmacéutica en la cual se informa lo siguiente:

> Las personas manifestantes tuvieron comportamientos agresivos con el personal que presta los servicios de seguridad en Altea, quienes en el ejercicio de su labor trataron de evitar que se ubicaran en las áreas privadas de la empresa, por cuanto utilizaron las bahías de parqueo e instalaron pancartas en la reja perimetral de nuestra Compañía. Se les manifestó que, aunque no teníamos problemas con la protesta porque somos respetuosos de la libertad sindical y del derecho a la protesta; nuestra incomodidad se originaba porque estaban utilizando las zonas privadas de la empresa para instalar sus pancartas, lo cual es perjudicial para nuestra imagen corporativa y que debían retirarlas.
>
> Hicieron caso omiso a nuestra solicitud y al momento de tratar de retirar esos elementos, los guardas de seguridad fueron agredidos verbal y físicamente por el personal que participaba en la protesta. Si bien esta manifestación tuvo lugar frente a nuestra portería, donde se inician las labores de escolta y acompañamiento de su empresa a las unidades de carga, Altea Farmacéutica no tiene nada que ver con sus problemas laborales.
>
> Es de anotar que después de la situación crítica, uno de los líderes manifestó que estaban protestando en Altea y que seguirían haciéndolo, por considerarnos cómplices del maltrato con sus colaboradores al contratar y mantener sus servicios. En el entendido que trabajadores de su empresa hacen parte de Sintrauniseguridad y al ser ajenos a sus peticiones, solicitamos se tomen con urgencia las medidas correctivas para evitar que en el futuro sus trabajadores utilicen nuestras instalaciones y áreas adyacentes para la realización de actividades sindicales que perjudican el desarrollo normal de nuestras labores.

Es evidente con dicha documental que Altea Farmacéutica hace claridad en que el personal sindicalizado que protestaba en sus instalaciones no tiene ningún tipo de relación con la compañía, y, además, nada tiene que ver con los trabajadores de la empresa SIMS LTDA, con quien Altea Farmacéutica tiene un contrato de prestación de servicios. Esa documental pone de presente la situación incómoda que

ocasionó para la imagen corporativa de la compañía, el uso del espacio privado de la empresa por parte del personal que protestaba y la específica utilización de las rejas para el uso de pancartas.

Si bien se hace alusión a comportamientos agresivos con el personal de seguridad, en ningún momento advierten la imposibilidad o la obstrucción al ingreso de la compañía, o la imposibilidad del desarrollo de su actividad o funciones.

De lo anterior infiere la Sala que no se equivocó el Tribunal en concluir que no existía cese de actividades. Y es que resulta pertinente reiterar que no toda *«acción colectiva sindical»* es equiparable a la *«huelga»*, que regula y limita el ordenamiento jurídico colombiano, de manera tal que cualquier ejercicio deba someterse a sus restricciones y a sus parámetros de legalidad (CSJ SL223-2018), de tal manera que la huelga corresponde a la suspensión o cese de actividades, es decir, existe una omisión en la prestación del servicio en un espíritu de reivindicación de los trabajadores de una empresa.

Así las cosas, resultan acertados los argumentos del Tribunal quien en un ejercicio de valoración integral de las pruebas recaudadas determinó que se trataba del ejercicio de una actividad sindical distinta del cese de actividades, lo anterior por cuanto no se probó el mismo. Y de las pruebas denunciadas en el recurso no se desprende que este

ocurriera ni en las instalaciones de la empresa, como tampoco donde se ejercía la actividad sindical.

Hace claridad la Sala en que, respecto del exhorto efectuado por el Tribunal en relación con la práctica sindical realizada, ello no debe confundirse con una decisión o cuestionamiento frente a la legalidad de la actuación realizada. La figura del exhorto debe entenderse como un llamamiento o apremio que se hace por una autoridad determinada, y no puede confundirse con una orden judicial, pues la característica esencial de esta última es que presupone la existencia de instrumentos que permitan su cumplimiento coercitivamente (CC-A560-2016, CSJ STP 16599-2019).

Para mayor ilustración, la Corte Constitucional ha explicado que la palabra '*exhortar'* en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, está definida como "*incitar a alguien con palabras a que haga o deje de hacer algo*" En esa oportunidad, la Sala Plena precisó que la palabra '*exhortar'* en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, está definida como "*incitar a alguien con palabras a que haga o deje de hacer algo*"(CC A 558-2019)

De este modo el origen del exhorto atendió exclusivamente al comportamiento disruptivo por parte de la organización sindical al invadir propiedad privada, lo anterior, sin que ello se entienda que contradice o cuestiona el ejercicio legítimo del derecho de asociación sindical.

Finalmente, la Sala tiene en cuenta que las acciones de protesta están protegidas por los principios de la libertad sindical sólo cuando estas acciones están organizadas por sindicatos o pueden ser consideradas como actividades sindicales legítimas cubiertas por el artículo 3 del Convenio núm. 87.

De igual modo, que el ejercicio de la protesta social contemplada en el artículo 53 de la Ley 1801 de 2016, norma que regula el derecho de asociación y su práctica, precisa que la misma debe realizarse en un espacio que tenga el carácter de público, hechos que motivaron al juez colegiado a exhortar lo pertinente en relación con la actuación de la organización sindical

Por las razones expuestas se confirma la decisión de primer grado.

Costas a cargo de la recurrente. Fíjense como agencias en derecho la suma de cinco millones novecientos mil pesos ($5.900.000,00), que se incluirán en la liquidación que se practique por el tribunal de primer grado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

V. 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,

RESUELVE:

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso especial de calificación de la suspensión o paro colectivo de trabajo promovido por **SISTEMA INTELIGENTE DE MONITOREO SATELITAL SIMS LTDA** contra **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA SINTRAUNISEGURIDAD**, por las razones expuestas.

Costas, como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase al tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



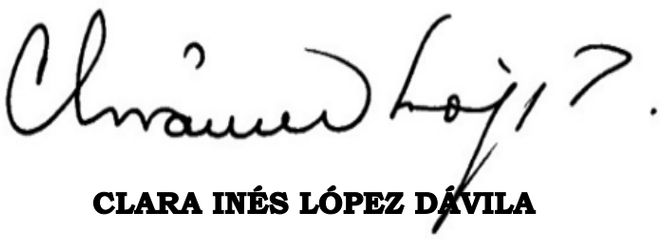
MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaración de voto



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 2D1410D6DC22AA3FF12BF6B89E2CC4C1585AD025E57B6B9D5BE44E60DFF7C788
Documento generado en 2024-12-19