

**TEMA: CESE ILEGAL DE ACTIVIDADES-** Se configura cuando se trate de un servicio público, el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, sin requerir calificación judicial, pero para que proceda se debe examinar el comportamiento individual y específico de cada trabajador, con el fin de determinar si sus acciones u omisiones son conductas graves que no están protegidas por el orden jurídico, o ponen en riesgo la vida o seguridad de las personas, y ameritan la terminación del contrato. / **DERECHO A LA HUELGA** - Constituye un mecanismo cuya garantía implica el equilibrar las cargas de trabajadores y empleadores en el marco del conflicto colectivo de trabajo, se restringe y es ilegal solamente en el caso de los servicios públicos esenciales. /

**HECHOS:** La parte demandante pretende que se declare la ilegalidad del despido realizado por la empresa Aerovías Del Continente Americano S.A. –Avianca S.A.-, y en consecuencia, sea reintegrado sin solución de continuidad y le sean cancelados los salarios y prestaciones sociales causados desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro, la indemnización por despido injusto, el reajuste de las prestaciones sociales con la inclusión de los factores salariales y la indemnización moratoria. En primera instancia se declaró ilegal la terminación del contrato de trabajo del demandante; se condenó a Aerolíneas Del Continente Americano S.A.” Avianca S.A”, a reintegrar al demandante al mismo cargo que se ostentaba, y se declaró que no existió solución de continuidad; se condenó a Aerolíneas Del Continente Americano S.A. Avianca S.A a reconocer y pagar al demandante, los salarios y prestaciones sociales (legales y extralegales) dejados de pagar al demandante, desde la fecha de su despido y 1 julio de 2021; suma total que será compensada con la entregada por concepto de liquidación definitiva del contrato; y se declaró parcialmente probada la excepción de compensación. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si la decisión del trabajador demandante, de participar en el cese ilegal de actividades organizado por el sindicato ACDAC, debe considerarse una causa justa y legal para dar por terminado el contrato de trabajo, al tratarse de un servicio público esencial.

**TESIS:** (...) Respecto a este, la Corte Constitucional ha afirmado que “...el núcleo esencial del derecho de huelga consiste en "la facultad que tienen los trabajadores de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, para lograr que se resuelva de manera favorable a sus intereses el conflicto colectivo del trabajo. Esta facultad, claro está, no es absoluta. El punto es que la huelga constituye un mecanismo cuya garantía implica el equilibrar las cargas de trabajadores y empleadores en el marco del conflicto colectivo de trabajo. Las restricciones al derecho de huelga deberán tener en cuenta este propósito, de modo que si bien tal derecho puede ser limitado con el fin de proteger otros de mayor jerarquía (v.gr. los derechos fundamentales) o el interés general (bajo la forma del orden público, por ejemplo), el poder que la Constitución pretende reconocer a los trabajadores no puede quedar desfigurado." (...) La construcción normativa del derecho a la huelga ha establecido de manera taxativa de la prohibición de la huelga en los servicios públicos, así se estipuló en el artículo 56 de la C.P., al señalar que “Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.” y en el artículo 430 del CST, definiendo el servicio público como “...toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas.”, específicamente, el literal b) estipula que constituyen servicio público “Las de empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones;”. (...) Debido a las restricciones y limitaciones

que tiene el derecho a la huelga, se contempló la figura de suspensión colectiva ilegal del trabajo, que conforme el literal a) del numeral 1° del artículo 450 del CST se configura cuando se trate de un servicio público, entre otras. Y una de las consecuencias jurídicas dispuestas en este precepto es que “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.” (...) Conforme lo anterior, es un hecho cierto que los trabajadores de Avianca S.A. vinculados al sindicato ACDAC, no podían acudir válidamente a la huelga, debido a que el transporte aéreo es formal y materialmente un servicio público esencial, lo que se encuentra prohibido conforme el artículo 56 de la C.P. y 430 del CST; por lo tanto, su empleador, tenía la facultad de despedir o sancionar a los trabajadores que intervinieron o participaron en el cese ilegal de actividades. (...) Conforme se ha indicado, la declaratoria de ilegalidad de la huelga faculta al empleador para dar por terminado los contratos de trabajo que participaron en el cese de actividades, conforme lo preceptúa el numeral 2° del artículo 430 del C.S.T.; sin embargo, esta causal no opera de forma automática, dado que, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha considerado que “...haber organizado o participado en una huelga ilegal no es causa suficiente de despido, aun cuando dicha participación sea activa, ya que lo que se debe analizar es la conducta individual del laborante para constatar si 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.” (...) El entendimiento que le ha dado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a la norma mencionada, impide aplicar un criterio ciego en virtud del cual la participación del trabajador en el cese de actividades y la simple declaratoria de ilegalidad de la huelga por tratarse de un servicio público esencial es una causal automática del despido; por ende, los argumentos expresados en ese sentido por Avianca S.A., no conducen a la revocatoria de la sentencia como es pretendido en la alzada; ya que dicha afirmación atenta contra el derecho de asociación y libertad sindical, pues ello conllevaría a un trato discriminatorio o sufrir perjuicios injustificados por el ejercicio de derechos, que aunque tienen restricciones, como la huelga, gozan de protección. (...) 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. (...) En el sub examine, no es un hecho discutido la condición de trabajador sindicalizado del actor, quien participó en la huelga ejecutada por la organización sindical ACDAC desde el 20 de septiembre al 09 de noviembre de 2017, pero respecto a sí durante el desarrollo de la misma incurrió en actos de mala conducta o comportamientos reprochables, en la forma indicada en la jurisprudencia, tales hechos no fueron alegados por Avianca S.A., al momento de dar por terminado el contrato conforme lo exige el párrafo 2° del artículo 62 del CST, tampoco se acreditaron probatoriamente dichas circunstancias dentro del proceso, obligación que le competía conforme lo establece el artículo 167 del CGP, conforme lo definió la juez de primera instancia en la providencia apelada. (...) Así las cosas, debido

a que el empleador no aportó elementos de juicio que permitirán concluir que el demandante actuó indebidamente durante la realización del cese ilegal de actividades, el simple hecho de que el actor participara y que este se diera en el marco de un servicio público esencial, no implica que ello, de lugar automáticamente a la terminación del contrato de trabajo con justa causa; ya que conforme se concluyó en la sentencia previamente citada y es necesario reiterar esta providencia "...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." (...)

M.P: MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

FECHA: 31/07/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**SALA LABORAL**

**M.P. MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA**

**SENTENCIA**

Medellín, treinta y uno (31) de julio de dos mil veinticuatro (2024)

<b>PROCESO</b>	ORDINARIO LABORAL
<b>RADICADO</b>	05 001 31 05 017 2021 00096 01
<b>DEMANDANTE</b>	LUIS DANIEL CORREA GÓMEZ
<b>DEMANDADOS</b>	AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. -AVIANCA S.A.-
<b>TEMA</b>	Reintegro por despido efectuado con posterioridad a huelga
<b>DECISIÓN</b>	Confirma

**I.- ASUNTO**

En la fecha señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Séptima de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados **JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS, ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA y MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte **DEMANDADA** contra la sentencia proferida el 01 de febrero de 2023, por el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Medellín, por lo cual se procede a dictar la respectiva sentencia, conforme los siguientes antecedentes:

**II.- HECHOS**

El señor LUIS DANIEL CORREA GÓMEZ<sup>1</sup>, para fundamentar las pretensiones de la demanda, expuso las razones fácticas que se resumen a continuación:

2.1. Que desde el 21 de abril del 2015 hasta el 10 de abril del 2018, el demandante sostuvo una relación laboral regida bajo un contrato de trabajo a término fijo de un (1) año con la compañía AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO - AVIANCA S.A, desempeñando el cargo de Copiloto A320, devengando un último salario promedio de \$8.556.790.

2.2. Que se encontraba afiliado a la organización sindical Asociación Colombiana de Aviadores Civiles ACDAC y que el día 08 de agosto de 2017, esta presentó un pliego de peticiones a AVIANCA S.A, dándose la etapa de arreglo directo desde el 23 de agosto hasta el 11 de septiembre de 2017, declarándose esta fallida ya que no existió acuerdo sobre el diferendo laboral.

2.3. Que desde el mes de agosto de 2017, al demandante se le venció la autonomía de vuelo, sin que fuera renovada por parte de AVIANCA S.A. haciendo imposible ejercer sus actividades.

2.4. Que el 12 de septiembre de 2017, ACDAC convocó una asamblea de afiliados con el objetivo de someter a votación la forma de resolver las diferencias, es decir, mediante el Tribunal de Arbitramento o la declaración de huelga.

2.5. Que una vez surtido el trámite legal al que alude el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, el 15 de septiembre de 2017, ACDAC convocó nuevamente una votación para decidir la medida que se adoptaría frente a la situación presentada. La decisión de la mayoría absoluta de los trabajadores fue iniciar una huelga.

2.6. Mediante la Resolución N° 3744 del 28 de septiembre de 2017, el Ministerio de Trabajo ordenó unilateralmente la conformación del

---

<sup>1</sup> [01DemandaUnificada.pdf](#) pág. 12 a 23 y [07ReformaDemanda.pdf](#) pág. 9 y 14

Tribunal de Arbitramento Obligatorio para que dirimiera el conflicto colectivo existente entre AVIANCA S.A

2.7. Mediante fallo del 06 de octubre de 2017 notificado el día 17 de octubre de 2017 por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, se negó el amparo solicitado por ACDAC y, por consiguiente, confirmó la legalidad de la convocatoria del Tribunal Arbitramento Obligatorio.

2.8 La huelga se levantó antes del día 60 por la voluntad de ACDAC con la firma del “ACTA DE ACUERDO PARA EL LEVANTAMIENTO DEL CESE DE ACTIVIDADES DE LOS PILOTOS SINDICALIZADOS DE ACDAC Y LA REANUDACIÓN DE LAS OPERACIONES AÉREAS”.

2.9. Tras ésta decisión la Defensoría del Pueblo confirmó que sería quien se desempeñaría como garante para evitar represalias por parte de AVIANCA S.A contra los aviadores que participaron de la huelga, pidiendo, que sus derechos como trabajadores sindicalizados fueran respetados según lo establecía la ley.

2.10. Una vez se levantó la huelga, el mayor accionista de Holding Avianca, señor German Efromovich, afirmó públicamente que no se recibiría el regreso en la compañía a los directivos de ACDAC y que los demás serían sancionados “levemente”.

2.11. El Tribunal de Arbitramento profirió sentencia judicial denominada Laudo Arbitral de fecha once (11) de diciembre de 2017, y aclarada el 19 de enero de 2018, la cual buscó establecer las condiciones que regirían los contratos laborales de los trabajadores pertenecientes a ese sindicato hasta el año 2019. Dentro del numeral XXXI de la primera parte del resuelve, estableció lo siguiente:

*“XXXI PROTECCIÓN Y ESTABILIDAD. La empresa Aerovías Nacionales de Colombia S.A hoy Aerovías del Continente Americano S.A “SAM” se comprometen a no ejercer directa o indirectamente ninguna clase de represalias contra el personal de ACDAC y quienes sin estar sindicalizados hayan adherido a nuestro pliego de peticiones. En consecuencia, no habría despidos,*

*suspensiones, multas, discriminación para asignaciones de vuelos, llamados al retiro o jubilaciones”.*

2.12. La Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, profirió sentencia el 07 de febrero de 2018, declarando ilegal la huelga adelantada por los afiliados de ACDAC en 2017

2.13. La empresa anunció la realización de procesos disciplinarios contra los responsables de la huelga y, en consecuencia, la Ministra de Trabajo anunció el acompañamiento de dicha cartera Ministerial a las diligencias, lo cual nunca se presentó en la práctica.

2.14. El 15 de febrero de 2018, mediante documento A12519-178469 AVIANCA S.A. notificó la apertura y citación del proceso disciplinario al señor LUIS DANIEL CORREA GÓMEZ, bajo los cargos del incumplimiento de las obligaciones laborales, dado que no se presentó a las asignaciones de los días 20, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29 y 30 de septiembre, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 26, 30 y 31 de octubre, 03 y 04 de noviembre de 2017, sin tener autorización por parte de la empresa y sin tener justificación válida, causándole un perjuicio a la Compañía.

2.15. El 20 de febrero de 2018 ACDAC le solicitó a la Vicepresidencia de Talento Humano, la Directora de Relaciones Laborales y el Presidente de Avianca S.A., que la compañía se abstuviera de ejecutar los procesos disciplinarios iniciados a partir del 26 de febrero del mismo año a más de 250 pilotos sindicalizados; no obstante, no hubo respuesta alguna por parte del empleador ante tal requerimiento.

2.16. En esa misma fecha, el actor radicó comunicación para manifestar que en la diligencia de descargos estaría acompañado de los capitanes Jaime Hernández Sierra, Jorge Medina Cadena y Julián Pinzón Saavedra miembros de la Junta Directiva de ACDAC.

2.17. El 28 de febrero de 2018 se llevó a cabo la audiencia especial de descargos presidida por el señor Daniel Vargas Hernández, en calidad de Gerente de Despacho de Operaciones Avianca y Aerogal, Natalia

Ortiz Novoa en calidad de Analista de Relaciones Laborales, en la cual el demandante presentó sus descargos por escrito, pero de manera inmediata, el 06 de marzo siguiente, se tomó la decisión de despedirlo de forma unilateral y alegando una justa causa.

2.18. El 08 de marzo de 2018, el demandante presentó recurso de apelación contra la sanción impuesta y el 09 de abril de ese año, se celebró la audiencia de la Comisión Especial de Apelación.

2.19. Mediante comunicación A121519-182811 del 09 de abril de 2018, AVIANCA S.A. finiquitó el vínculo laboral existente con el demandante.

2.20. Sin embargo, alega que AVIANCA S.A. no programó simuladores de vuelo y tampoco en tierra después de la culminación del cese, aduciendo problemas operativos, cancelando la posibilidad de renovar la autonomía de vuelo, sin la cual NO podía desarrollar actividades, además que este actuó confiando en lo establecido en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo la cual avalaba la ausencia en el trabajo por motivo de huelga.

2.21. Así mismo, señaló que el demandante no fue programado para la capacitación de vuelo para poder renovar su autonomía vencida.

2.22. Por otro lado, afirmó que AVIANCA S.A., no estaba constitucional, legal ni convencionalmente facultada para imponer, de manera unilateral para un permiso sindical, siendo competencia de ACDAC definir la autorización, el tiempo y el lugar.

2.23. Indicó que, en el proceso disciplinario no se cumplió el debido proceso a favor del demandante, debido a que: (i) No se le corrió traslado de las asignaciones de vuelo realizadas en el mes de octubre de 2017, (ii) no se le dio la oportunidad de solicitar y practicar pruebas, (iii) No se transcribieron textualmente las respuestas del trabajador durante la diligencia de descargos, por lo que se descontextualizaron estas, no se realizó una valoración adecuada de estos ni de la no programación de reentrenamiento al demandante para renovar la



autonomía de vuelo, (iv) no se dio acompañamiento del Ministerio del Trabajo, (v) Se le impuso una doble sanción por los mismos hechos, (vi) En la comunicación de apertura del proceso disciplinario, únicamente se invocó el numeral 2° del artículo 450 del C.S.T., pero al momento de terminar el contrato de trabajo se invocaron otras normas que no se les dieron a conocer al demandante, contrariando el principio de no discriminación por actividades sindicales conforme los Convenios 87 y 98 de la OIT, (vii) la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo como consecuencia de la huelga o el cese de actividades, se adoptó sin acreditar acto violento o vandálico de su parte, (viii) las decisiones adoptadas en los diferentes procesos disciplinarios que se surtieron en forma simultánea fueron desproporcionales y desiguales, dado que no a todos los afiliados del sindicato que participaron en la huelga, se les dio por terminado el contrato de trabajo, y que (ix) no se realizó un estudio de la conducta del trabajador ni su contexto, tampoco que este no incurrió en mala conducta, culpa grave o un comportamiento reprochable durante la huelga.

2.24. Precisó que, durante la vigencia de la relación laboral el demandante devengó como contraprestación del servicio viáticos permanentes de vuelo, prima equipo, auxilio de revalidación de documentos e incentivos.

2.25. Finalmente, indicó que durante la vigencia de la relación laboral al demandante le fueron canceladas las prestaciones sociales, sin la inclusión de todos los factores devengados como contraprestación directa del servicio (Bonificaciones salariales, Bonificaciones “no salariales”, Primas extralegales no acordadas convencional o contractualmente como de equipo, Incentivos de eficiencia operacional, Viáticos permanentes, prima variable, y los que se prueben en el proceso) por parte de su empleador AVIANCA S.A.

## **II.- PRETENSIONES**

Con fundamento en los anteriores hechos, la parte demandante pretende que se declare la ilegalidad del despido realizado por la empresa AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. -AVIANCA

S.A.-, el 09 de abril de 2018; y en consecuencia, sea reintegrado sin solución de continuidad y le sean cancelados los salarios y prestaciones sociales causados desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro, la indemnización por despido injusto del artículo 64 del CST<sup>2</sup>, el reajuste de las prestaciones sociales con la inclusión de los factores salariales y la indemnización moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

#### **IV.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

La demanda y la respectiva reforma, fueron admitidas mediante los autos del 28 de abril y 04 de junio de 2021, se ordenó su notificación y traslado a la demandada.<sup>3</sup>

##### **4.1. AVIANCA S.A.**

Descorrió el traslado de las pretensiones de la demanda y su reforma<sup>4</sup>, oponiéndose a estas y manifestando su improcedencia, alegando que AVIANCA S.A., no vulneró los derechos del debido proceso y de asociación del demandante, y se ajustó a los artículos 100 y 101 de la Convención Colectiva de Trabajo, para efectuar el proceso disciplinario por el incumplimiento de sus funciones y que no podía excusarse de su omisión en presentarse a las asignaciones programadas y a la prestación personal del servicio al que se encontraba obligado, alegando una supuesta persecución sindical, cuando es claro que la misma no existe.

Como mecanismo de defensa propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, falta de título, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa del demandante, prescripción, pago, compensación, buena fe, inoponibilidad, cosa juzgada, inexistencia de fuero circunstancial como consecuencia de la ausencia de denuncia de la C.C.T. y la genérica.

---

<sup>2</sup> [07ReformaDemanda.pdf](#) pág. 4 y 9

<sup>3</sup> [04AdmiteDemanda.pdf](#) - [08AdmiteReforma.pdf](#)

<sup>4</sup> [06ContestacionDemandaAvianca.pdf](#) - [09ContestacionReformaDemanda.pdf](#)

## **V. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.**

Mediante sentencia de fecha 01 de febrero de 2023<sup>5</sup>, el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín, decidió:

*“PRIMERO: DECLARAR ILEGAL la terminación del contrato de trabajo del señor LUÍS DANIEL CORREA GÓMEZ, identificado con CC. 1’017.203.538 por parte de su empleador AEROLINEAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. ”AVIANCA S.A”, en la fecha 16 de abril de 2018, conforme se dijo en la parte motiva.*

*SEGUNDO: CONDENAR a AEROLINEAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. ”AVIANCA S.A”, a REINTEGRAR al señor LUÍS DANIEL CORREA GÓMEZ identificado con C.C. 1’017.203.538, al mismo cargo que se ostentaba para el 16 de abril de 2018. Para todos los efectos del contrato, se DECLARA que no existió solución de continuidad.*

*TERCERO: CONDENAR a AEROLINEAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A. AVIANCA S.A a reconocer y pagar al señor LUÍS DANIEL CORREA GÓMEZ, identificado con CC. 1’017.203.538, los salarios y prestaciones sociales (legales y extralegales) dejados de pagar al demandante, desde la fecha de su despido y 1 julio de 2021; suma total que será compensada con la entregada por concepto de liquidación definitiva del contrato.*

*CUARTO: ABSOLVER A AEROLINEAS DEL CONTINENTE AMERICANO S.A.” AVIANCA S.A, de las demás suplicas de la demanda.*

*QUINTO: DECLARAR parcialmente probada la excepción de COMPENSACION, las demás propuestas, quedaron resueltas en los términos indicados en la parte motiva.*

---

<sup>5</sup> [25Sentencia.pdf](#)

*SEXTO: COSTAS a cargo de la sociedad demandada y a favor del demandante. Se FIJAN las agencias en derecho en la suma de CUATRO MILLONES DE PESOS (\$4.000.000). Por Secretaría, liquídense los gastos del proceso.”*

La juez A quo sustentó la anterior decisión en estos argumentos principales: (i) La causal consagrada en el numeral 2° del artículo 430 del CST, se configura cuando el trabajador ha participado activamente en el cese de actividades que está acreditado fue declarado ilegal, frente a lo cual la CSJ ha indicado que se debe analizar el proceder y el actuar de cada uno de los trabajadores, (ii) Al revisar el material probatorio concluyó que AVIANCA S.A., no demostró que el actor promovió, impulsó u orientó el cese ilegal de actividades de forma activa, (iii) Además, consideró que si bien el demandante no se presentó a sus asignaciones los días 20, 21, 22, 23, 24 y 27 de septiembre; 2, 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 17, 18, 19, 20, 21, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 de octubre de 2017, sin contar con autorización de parte de la empresa, lo que fue aceptado por este en el interrogatorio de parte, este explicó que lo hizo como los más de 700 pilotos que por directriz de la asamblea se encontraban en huelga, por lo que no pueden ser considerados como inasistencia injustificada, sino que debe entenderse su justificación en el derecho de huelga y la única consecuencia que trae la norma está en el artículo 450 numeral 2 es con la participación activa. por lo que ningún trabajador puede ser sancionado por dicho periodo, es por esto que el artículo 449 C.S.T refiere que la huelga suspende el contrato de trabajo y las consecuencias de la suspensión en los términos del artículo 53 C.S.T es la prestación personal del servicio y para el empleador el pago de los salarios.

## **VI. APELACIÓN**

### **6.1. PARTE DEMANDADA**

Formuló recurso de apelación de contra de la sentencia de primera instancia, indicando que se aparta de la decisión adoptada respecto a la ineficacia del despido y el reintegro, por lo que solicitó su revocatoria, con fundamento en lo siguiente:

- En la decisión de primera instancia se pasan por alto dos circunstancias que son trascendentales y cardinales para resolver el problema jurídico: Primero, se le está restando mérito jurídico y sustantivo a la decisión de la ilegalidad del cese de actividades entre septiembre y noviembre del año 2017 que fue decretado por la Corte Suprema de Justicia conforme sus competencias. Y segundo, que el fundamento de esa ilegalidad fue la condición de servicio público esencial de la actividad de los pilotos asociados a esa organización sindical.
- Consideró que, en la decisión se configura un contrasentido, ya que, a pesar de que se reconoce la vigencia de estas calidades jurídicas propias de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, el efecto del fallo es desconocer materialmente lo decidido por esa Corporación.
- Resaltó que, no es objeto de discusión que la actividad que desarrollan los pilotos es un servicio público esencial en Colombia, y así lo reconoció la Corte Suprema de Justicia colombiana para el caso concreto, al concluir que, el transporte aéreo de pasajeros es un servicio público esencial; lo que ha sido respaldado por la OIT que en la Recomendación 3316, únicamente indicó que al tratarse de un servicio público esencial, el Gobierno puede armonizar la legislación colombiana para que se permita un mínimo de ejercicio del derecho fundamental de la huelga en este.
- Indicó que, en este caso, no es posible equiparar la actividad del demandante con cualquiera otra de cualquier otro oficinista, dada la importancia y la dimensión social que tiene la actividad que realiza, ya que se trata de un servicio público esencial, lo que supone una estrecha relación con el ejercicio de los derechos fundamentales de todas las personas en la Comunidad; por lo que se restringe legítimamente el derecho fundamental y constitucional a la huelga cuando en una ponderación con los derechos sociales y fundamentales del resto de la sociedad, se considera que puede ser menos lesivo recortar o restringir el

derecho a la huelga en los servicios públicos esenciales para no afectar los derechos y la integridad de la sociedad en general.

- Entonces, concluye que reconocer que los pilotos tenían el derecho legítimo a hacer un cese, sin importar que están en un en un servicio público esencial, es lo mismo que desconocer la esencialidad del servicio; cuando la Corte Suprema de Justicia en la sentencia, concluyó que, con ocasión de la prohibición de la huelga en los servicios públicos esenciales el cese de actividades adelantado por los pilotos de la organización sindical era ilegal y no puede surgir presunción de legalidad de la misma.
- Explicó que, cuando se declaró la ilegalidad de la huelga por parte de la Corte Suprema de Justicia, esto significa que desde el inicio y hasta que finalizó la misma, se dio de manera irregular y que los trabajadores nunca ejercieron un derecho constitucional y fundamental como el de la huelga; por lo tanto, los efectos de dicha declaratoria no surgen desde la fecha de la providencia, sino desde el momento en que se inició el cese ilegal de actividades, el cual no está protegido por el derecho; por lo tanto, quienes participaron del mismo, deben soportar las consecuencias jurídicas que se imponen por dicho actuar, que le causó perjuicios al empleador y la sociedad, que en general se vio afectada por la cancelación y reprogramación de vuelos.
- Consideró que, al darse una validación retroactiva al cese de actividades ilegal, supone entonces que hay unos trabajadores que promueven unas actividades por fuera del derecho y entonces no están cobijados con la responsabilidad que les debería acarrear.
- Señaló que, en el caso del actor, se debe valorar la esencialidad del servicio, debido a que se trata de un servicio público esencial, lo que quiere decir que, la persona responsable la actividad bajo su voluntad tomó la decisión de no ejecutarla, afectando un servicio público esencial. En otras palabras, pese a que no existía ninguna barrera para prestar los servicios, los pilotos por su propia y autónoma decisión, se sustrajeron cumplir con este,

olvidando que es un servicio público esencial y del efecto que estaban causando en la sociedad.

- Indicó que, cualquier persona que en el marco del ejercicio de un servicio público esencial se abstiene voluntaria y deliberadamente de actuar, está afectando el servicio público esencial; y esa participación activa del demandante en el cese ilegal de actividades es la que se está reclamando, al estar debidamente demostrado que se sustrajo del cumplimiento de sus obligaciones voluntariamente, afectando el servicio público esencial por su omisión. Entonces, la participación activa está en haberse deliberadamente sustraído del cumplimiento de sus obligaciones en el marco de un servicio público esencial y lo que habilita la terminación del contrato del demandante.
- Resaltó que, la línea jurisprudencial sostenida de la Corte Suprema de Justicia, indica que, para poder despedir a una persona que participó en un cese ilegal, debe haber tenido una participación activa, y en este caso se demuestra que, ante la voluntad de sustraerse de sus obligaciones, el demandante afectó el servicio público esencial y con ello participó activamente de la del cese de actividades.
- Citó la sentencia SL 1947 de 2021, en la cual la SCL de la Corte, consideró que el numeral 2° del artículo 450 del CST, debe ser interpretado bajo el entendido que el solo hecho de haber organizado y 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 actos delictivos, violencia física, sabotaje, destrucción de archivos y documentos de velación, de información confidencial o acciones prohibidas que ponen en riesgo la vida y la seguridad de las personas, entre otras conductas que deberán sopesarse según su gravedad.

- Afirmó que, según dicha sentencia si bien se protege el derecho a la huelga, este tiene sus límites y restricciones constitucionales y legales, por lo tanto, es posible despedir a una persona que participó de un cese ilegal y realizó acciones prohibidas que ponen en riesgo la vida y la seguridad de las personas, lo que se configura, tratándose de un servicio público esencial al sustraerse de prestar el servicio de forma voluntaria.
- Reiteró que, la decisión de la Corte Suprema de Justicia de declarar ilegal la huelga, obedeció a que la actividad de los pilotos es un servicio público esencial, pues está estrechamente ligada con la efectividad de los derechos sociales, la vida y la integridad de las personas, entonces en el marco de un servicio público esencial, si este piloto, como todos los demás, deliberadamente no prestó el servicio, está incurriendo en la prohibición de no afectar con acciones u omisiones, poner en riesgo la vida y la seguridad de las personas, eso es lo que justifica que esta persona haya participado activamente dentro del cese actividades, y por ende, pueda ser destinatario de las consecuencias jurídicas que están previstas ahí en la ley.
- Insistió que, no era necesario que el señor Luis Daniel Correa participara en el cese de actividades, quebrara los vidrios de un avión, bloqueara las pistas del aeropuerto, asistiera a un mitin, bloqueara la operación, incurriera en violencia o sabotaje; ya que, únicamente bastaba con su propia decisión de no participar de la programación que tenía precisamente programada, para afectar un servicio público esencial, que tiene esa característica, ya que no puede poner en riesgo la vida, la integridad y la seguridad de las personas.
- Luego entonces, sí está demostrado contrario a la tesis que sostuvo el despacho, que el señor Luis Daniel Correa participó activamente en el cese de actividades, y por ende, debió declarar legal su despido, sin perjuicio, de que posteriormente se llegara a un acuerdo para que estuviera reinstalado desde el 01 de julio de 2021.



- Por último, indicó que, la referencia a la sentencia SU 598 del año 2020, no es apropiada para el caso en concreto, dado que precisamente la juez A quo, revisó el curso del proceso disciplinario y consideró que se habían cumplido precisamente todas y cada uno de los requisitos legales y jurisprudenciales para haber garantizado el debido proceso del demandante; mientras que, en esa decisión la Corte Constitucional, por los elementos propios de ese proceso disciplinario, encontró una conclusión diferente, y por ello no era aplicable al caso examinado.

## **VII. ALEGATOS**

### **7.1. AVIANCA S.A.**

La sociedad apelante presentó sus alegatos de conclusión<sup>6</sup>, solicitando que se revoque la sentencia de primera instancia, indicando que se acreditó la participación del demandante en el cese ilegal de actividades, tal como lo admitió y no le negó en el interrogatorio de parte. Afirmó que, al tratarse de un cese ilegal en un servicio público esencial promovido por la ACDAC, hay una participación activa del actor, cuando de manera consciente y en pleno ejercicio de la autonomía de la voluntad, decidió no prestar el servicio en perjuicio de su empleador, apoyando y alentando de esta forma y con su ejemplo la afectación de la operación de AVIANCA S.A., entre el 20 de septiembre y 12 de noviembre de 2017.

Reiteró que, el cese ilegal de actividades en el servicio público esencial de aviación adelantado por ACDAC en AVIANCA S.A., en el cual participó el demandante fue declarado ilegal por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, mediante sentencia del 06 de octubre de 2017, decisión que fue confirmada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia CSJ SL20094 de 29 de noviembre de 2017.

---

<sup>6</sup> [07AlegatosAvianca.pdf](#)

En ese orden, señaló que conforme el numeral 2° del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo y la Sentencia CSJ SL 1947 de 2021, la sola participación del trabajador en un cese ilegal de actividades no es suficiente para su despido, pues tendrá que constatarse si este incurrió en extralimitaciones no permitidas en el orden jurídico, como acciones prohibidas que pongan en peligro la vida o seguridad de las personas.

Precisó que, en este caso, el A quo no advirtió que, el demandante incurrió precisamente en tales, pues al negarse a prestar un servicio público esencial, como lo es el transporte aéreo de pasajeros, automáticamente, puso en riesgo la vida y la seguridad de las personas.

## **7.2. PARTE DEMANDANTE**

La parte demandante alegó de conclusión<sup>7</sup>, solicitando que se confirmara la sentencia de primera instancia, en razón a que, no se logró acreditar la participación activa del demandante en el cese de actividades, pues la simple inasistencia de este no es suficiente para ello, dado que ningún piloto estaba volando. Igualmente, señaló que la OIT en la Recomendación 3316, concluyó que la juega de los pilotos no fue ilegal y que sus despidos vulneraron el derecho a la libertad sindical. Además, señaló que existió una afectación al debido proceso disciplinario y el derecho de asociación sindical, omitiendo el cumplimiento de lo establecido en la Sentencia C-593 de 2014.

## **VIII. CONSIDERACIONES**

Para efectos de delimitar el objeto de decisión de esta Corporación en la controversia planteada en aplicación del artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, al analizar el recurso de apelación interpuesto por AVIANCA S.A., se debe determinar ¿si la decisión del trabajador LUIS DANIEL CORREA GÓMEZ, de participar en el cese ilegal de actividades organizado por el sindicato ACDAC, debe considerarse una causa justa y legal para dar por terminado el contrato

---

<sup>7</sup> [10AlegatosDemandante.pdf](#)

de trabajo, conforme el numeral 2° del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, debido a que al tratarse de un servicio público esencial, puso en peligro la vida y seguridad de las personas?

Para cumplir con esa finalidad se analizará (i) el derecho a la huelga, (ii) la calificación de la legalidad de la huelga y (iv) el caso concreto.

### **i) Derecho a la huelga**

La huelga es definida en el artículo 429 del CST como *“la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa...”* la cual puede tener fines económicos, profesionales, políticos sociales o sectoriales que incidan directamente en el ejercicio de la actividad, ocupación oficio o profesión, según se condicionó en la Sentencia C-858 de 2008.

El artículo 39 de la Constitución Política, consagra el derecho fundamental de asociación sindical como una garantía que le permite a los trabajadores y empleadores organizarse libremente para la defensa de sus intereses; y la huelga, es considerada jurisprudencialmente como una garantía inherente al mismo, para efectos de obtener mejores condiciones laborales o exigir el cumplimiento de las mismas, aunque no se considere en sí mismo, un derecho fundamental.

Respecto a este, la Corte Constitucional ha afirmado que *“...el núcleo esencial del derecho de huelga consiste en “la facultad que tienen los trabajadores de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, para lograr que se resuelva de manera favorable a sus intereses el conflicto colectivo del trabajo. Esta facultad, claro está, no es absoluta. El punto es que la huelga constituye un mecanismo cuya garantía implica el equilibrar las cargas de trabajadores y empleadores en el marco del conflicto colectivo de trabajo. Las restricciones al derecho de huelga deberán tener en cuenta este propósito, de modo que si bien tal derecho puede ser limitado con el fin de proteger otros de mayor jerarquía (v.gr. los derechos fundamentales) o el interés general (bajo la*

*forma del orden público, por ejemplo), el poder que la Constitución pretende reconocer a los trabajadores no puede quedar desfigurado.”<sup>8</sup>*

Precisamente, en la sentencia C-432 de 1996 la Corte Constitucional precisó sobre las restricciones del derecho a la huelga que “...solamente puede excluirse en el caso de los servicios públicos esenciales, cuya determinación corresponde de manera exclusiva al legislador, o los señalados como tales por el Constituyente, de acuerdo con la interpretación realizada acerca del contenido de las normas constitucionales vigentes”

La construcción normativa del derecho a la huelga ha establecido de manera taxativa de la prohibición de la huelga en los servicios públicos, así se estipuló en el artículo 56 de la C.P., al señalar que “Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.” y en el artículo 430 del CST, definiendo el servicio público como “...toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas.”, específicamente, el literal b) estipula que constituyen servicio público “Las de empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones;”.

Al estudiarse la constitucionalidad de esa norma en la Sentencia C-450 de 1995, se concluyó que el derecho a la huelga no era absoluto, por lo que la imposición de un límite cuando se trataba de los servicios públicos se pretendía evitar que afectara los derechos y libertades fundamentales de las demás personas que no hacían parte del conflicto colectivo. En ese sentido, en esa providencia se afirmó que “El carácter esencial de un servicio público se predica, cuando las actividades que lo conforman contribuyen de modo directo y concreto a la protección de bienes o a la satisfacción de intereses o a la realización de valores, ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales. El derecho de los trabajadores a hacer la huelga con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo y sociales, si bien

---

<sup>8</sup> Sentencia C-201/02 Corte Constitucional

*representa un derecho constitucional protegido, en el sentido de que contribuye a la realización efectiva de principios y valores consagrados en la Carta, no es oponible a los derechos fundamentales de los usuarios de los servicios públicos, por el mayor rango que estos tienen en el ordenamiento constitucional. Además, es mayor el perjuicio que se causa en sus derechos fundamentales a los usuarios, cuando aquéllos son afectados, que los beneficios que los trabajadores derivan de la huelga para mejorar sus condiciones de trabajo.”*

**ii) Suspensión colectiva ilegal del trabajo – Calificación de cese colectivo de actividades de la ACDAC en Avianca S.A.**

Debido a las restricciones y limitaciones que tiene el derecho a la huelga, se contempló la figura de suspensión colectiva ilegal del trabajo, que conforme el literal a) del numeral 1° del artículo 450 del CST se configura cuando se trate de un servicio público, entre otras. Y una de las consecuencias jurídicas dispuestas en este precepto es que *“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.”* (Num. 2).

En lo que respecta a la calificación de la legalidad de la huelga, no es un hecho discutido que la sociedad Aerovías del Continente Americano S.A. – Avianca S.A. – promovió un proceso especial en contra de la organización sindical Asociación Colombiana de Aviadores Civiles – ACDAC –, con el fin de que se declarara la ilegalidad de la huelga iniciada el 20 de septiembre de 2017, con fundamento en las causales a) y d) del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, por no haber sido votada por las mayorías establecidas legalmente y por recaer sobre un servicio público esencial.

En primera instancia, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Bogotá, dictó sentencia el 06 de octubre de 2017, declarando la ilegalidad de la huelga y al desatar el recurso de apelación interpuesto por la organización sindical, la Sala de Casación Laboral

de la Corte Suprema de Justicia, profirió la sentencia SL 20094 de 2017, confirmando la decisión.

Dicha Corporación analizó lo concerniente a si la actividad de transporte aéreo desarrollada por los pilotos de Avianca, miembros del sindicato ACDAC, era considerada un servicio público esencial, para efectos de verificar la legalidad del cese de actividades, concluyendo que:

1. Factor formal: Se refiere a que, es el legislador, quien de manera exclusiva y restrictiva tiene la facultad de calificar un servicio público como esencial, y en este caso, el artículo 430 del C.S.T., los artículos 5 y 68 de la Ley 336 de 1996, consagran el transporte aéreo como un servicio público esencial, respecto a los cuales está prohibida la huelga, conforme el artículo 56 de la C.P.
2. Factor material: Exige que, en cada caso concreto, se dé el cumplimiento de ciertas condiciones criterios que permitan determinar que se trata, real y sustancialmente, de un servicio esencial o vital para la comunidad, respecto a lo cual se indicó que *“...el transporte aéreo tiene una especial relevancia en nuestro específico contexto, para la efectiva realización de los derechos fundamentales a la seguridad, la salud y la vida de las personas, de manera que su caracterización como servicio público esencial, realizada por el legislador, no desborda los límites del concepto al que se refiere el artículo 56 de la Constitución Política.”*

Igualmente, señaló que *“El transporte de pasajeros que cumple la sociedad demandante y que se vio comprometido con la huelga de la organización demandada, como lo dijo el Tribunal, está ligado de manera inescindible a la realización efectiva de otros derechos de fundamental importancia en un estado social de derecho, como la movilidad y la locomoción, que autorizan a cualquier persona para transitar libremente por el territorio nacional, lo que, a su vez, sirve de canal principal para la garantía de otros derechos fundamentales como la salud, la seguridad y la vida.”*; y precisó, citando la sentencia C-885 de 2010, que el derecho fundamental

de locomoción que «...es un presupuesto para el ejercicio de otros derechos y garantías, como por ejemplo, el derecho a la educación, al trabajo o a la salud.».

Seguidamente, afirmó que “Respecto al derecho a la salud y la integridad de las personas, la Corte no puede dejar de resaltar que muchas regiones apartadas del país, conectadas por vía aérea, carecen de una infraestructura hospitalaria suficiente para atender necesidades vitales de los pobladores, de manera que el transporte de los pacientes, en condiciones prontas y adecuadas, constituye un recurso esencial para la comunidad. En esa misma dirección, en estos casos, la carencia de transporte o su suspensión constituye una grave barrera a la hora de brindar garantías suficientes para la salud y la integridad de las personas.”

Conforme lo anterior, es un hecho cierto que los trabajadores de AVIANCA S.A. vinculados al sindicato ACDAC, no podían acudir válidamente a la huelga, debido a que el transporte aéreo es formal y materialmente un servicio público esencial, lo que se encuentra prohibido conforme el artículo 56 de la C.P. y 430 del CST; por lo tanto, su empleador, tenía la facultad de despedir o sancionar a los trabajadores que intervinieron o participaron en el cese ilegal de actividades.

### **iii) Caso concreto**

En este caso, no es objeto de discusión que (i) entre el señor LUIS DANIEL CORREA GÓMEZ y la empresa AVIANCA S.A., existió un contrato de trabajo desde el 21 de abril de 2015 hasta el 10 de abril de 2018<sup>9</sup>, (ii) mediante comunicación del 09 de abril de 2018, el empleador le comunicó al trabajador de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, debido a que no se presentó a las asignaciones de los días 20, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29 y 30 de septiembre, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 26, 30 y 31 de octubre, 03 y 04 de noviembre de 2017, que coinciden con los de la realización del

---

<sup>9</sup> [01DemandaUnificada.pdf](#) pág. 66 a 67

cese ilegal de actividades declarando por sentencia judicial<sup>10</sup>, (iii) la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Bogotá, en sentencia dictada el 06 de octubre de 2017, dentro del proceso especial de calificación de cese colectivo de actividades realizado por la organización sindical ACDAC, declaró la ilegalidad de la huelga por no haber sido votada por las mayorías establecidas legalmente y por recaer sobre un servicio público esencial, en aplicación de las causales a) y d) del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, que fue confirmada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con la sentencia SL 20094 de 2017.<sup>11</sup>

En este punto, es relevante resaltar que, el apelante al momento de formular el recurso no atacó la valoración probatoria realizada por la juez A quo, por lo que en virtud del principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS, únicamente se analizará si le asiste razón a AVIANCA S.A., al afirmar que tenía la facultad de despedir a la demandante por participar activamente en el cese ilegal, lo que demuestra que, ante la voluntad de sustraerse de sus obligaciones, el demandante afectó el servicio público esencial poniendo en riesgo la vida y la seguridad de las personas.

Para resolver el problema jurídico planteado, es necesario advertir que, esta Sala de Decisión no admite el argumento formulado por AVIANCA S.A., respecto a que, la simple declaratoria de ilegalidad de la huelga de la organización sindical ACDAC por tratarse el transporte aéreo de un servicio público esencial, automáticamente configura la causal consagrada en el numeral 2° del artículo 430 del CST, ya que la decisión voluntaria y libre de participar en el cese de actividades implica per se poner en riesgo la vida y la seguridad de los demás habitantes, ello se debe a lo que se explicará a continuación:

Si bien, el proceso especial de calificación de legalidad de la huelga conlleva a definir si la misma desconoció las prohibiciones consagradas en el artículo 56 de la CP y el cumplimiento de los requisitos legales que impone el artículo 430 del CST, no es menos que, en el análisis

---

<sup>10</sup> [01DemandaUnificada.pdf](#) pág. 248 a 249

<sup>11</sup> [06ContestacionDemandaAvianca.pdf](#) pág. 1464 a 1679



efectuado por los funcionarios judiciales competentes, no examina el comportamiento individual y específico de un trabajador, con el fin de determinar si sus acciones u omisiones son conductas graves que ameritan la terminación del contrato de trabajo a causa de su participación en el cese ilegal de actividades.

En ese orden, las consideraciones jurídico probatorias que realizaron las Corporaciones dentro del referido trámite, no pueden ser oponibles al caso concreto del señor LUIS DANIEL CORREA GÓMEZ, por cuanto en el mismo, no se realizó ningún examen de su conducta en el desarrollo de la huelga, no fue vinculado como sujeto procesal a dicho trámite y por lo mismo, no tuvo la oportunidad de ejercer su derecho de contradicción y defensa; en consecuencia, la simple calificación de la ilegalidad de la huelga por tratarse de un servicio público esencial no es un parámetro suficiente para que se habilite inmediatamente el despido con justa causa, dado que, existen unos parámetros de aplicación de la causal de terminación del contrato consagrada en el numeral 2° del artículo 430 de CST, fijados por la jurisprudencia que fueron analizados acertadamente por la juez A quo.

Conforme se ha indicado, la declaratoria de ilegalidad de la huelga faculta al empleador para dar por terminado los contratos de trabajo que participaron en el cese de actividades, conforme lo preceptúa el numeral 2° del artículo 430 del C.S.T.; sin embargo, esta causal no opera de forma automática, dado que, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha considerado que *“...haber organizado o participado en una huelga ilegal no es causa suficiente de despido, aun cuando dicha participación sea activa, ya que lo que se debe analizar es la conducta individual del laborante para constatar si 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.”*<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Sentencia SL1125 de 2023

En ese mismo sentido, esa Corporación indicó en la Sentencia SL344 de 2023, afirmó que “...sustentada en los Convenios 87 y 98 de la OIT, así como en los artículos 56 y 93 de la Constitución Nacional, señaló que el numeral 2° del 450 del Código Sustantivo del Trabajo no preceptuaba, como causa suficiente del despido, el mero hecho de organizar y/o participar en una huelga declarada ilegal, porque era necesario analizar la conducta individual del trabajador a efectos de establecer si realizó actos indebidos que no encuentran abrigo en el ordenamiento jurídico.”

El entendimiento que le ha dado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a la norma mencionada, impide aplicar un criterio ciego en virtud del cual la participación del trabajador en el cese de actividades y la simple declaratoria de ilegalidad de la huelga por tratarse de un servicio público esencial es una causal automática del despido; por ende, los argumentos expresados en ese sentido por AVIANCA S.A., no conducen a la revocatoria de la sentencia como es pretendido en la alzada; ya que dicha afirmación atenta contra el derecho de asociación y libertad sindical, pues ello conllevaría a un trato discriminatorio o sufrir perjuicios injustificados por el ejercicio de derechos, que aunque tienen restricciones, como la huelga, gozan de protección.

En esa misma línea, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia CSJ SL1947-2021, explicó las razones por las cuales esta tipificación normativa no puede operar de forma automática sin consideración a la conducta asumida por el trabajador durante el cese de actividades, afirmando que:

*“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 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.**”

En el sub examine, no es un hecho discutido la condición de trabajador sindicalizado del actor, quien participó en la huelga ejecutada por la organización sindical ACDAC desde el 20 de septiembre al 09 de noviembre de 2017, pero respecto a si durante el desarrollo de la misma incurrió en actos de mala conducta o comportamientos reprochables, en la forma indicada en la jurisprudencia, tales hechos no fueron alegados por AVIANCA S.A., al momento de dar por terminado el contrato conforme lo exige el parágrafo 2° del artículo 62 del CST, tampoco se acreditaron probatoriamente dichas circunstancias dentro del proceso, obligación que le competía conforme lo establece el artículo 167 del CGP, conforme lo definió la juez de primera instancia en la providencia apelada.

Así las cosas, debido a que el empleador no aportó elementos de juicio que permitirán concluir que el demandante actuó indebidamente durante la realización del cese ilegal de actividades, el simple hecho de que el actor participara y que este se diera en el marco de un servicio público esencial, no implica que ello, de lugar automáticamente a la terminación del contrato de trabajo con justa causa; ya que conforme se concluyó en la sentencia previamente citada y es necesario reiterar esta providencia “...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.”

Por las razones explicadas, la sentencia de primera instancia deberá ser CONFIRMADA, dado que los argumentos expuestos por el apelante

no son suficientes para derruir el análisis jurídico válidamente realizado por la juez *A quo*.

En relación con las costas, de conformidad con lo establecido en el artículo 365 del CGP, se condenará a la parte demandada por haber resultado vencida en el proceso, y conforme los parámetros del Acuerdo PSAA-10554 de 2016 del C.S.J., se fijarán en un (1) SMLMV a favor del demandante.

En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República y por mandato de la Constitución,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 01 de febrero de 2023, por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

**SEGUNDO: COSTAS** a cargo de la parte DEMANDADA por haber resultado vencida en el proceso, y a favor de la parte DEMANDANTE, conforme los parámetros del Acuerdo PSAA-10554 de 2016 del C.S.J., se fijarán las agencias en derecho en un (1) SMLMV a favor del demandante.

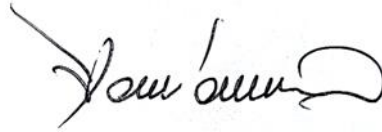
**TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA**

Magistrada Ponente



**JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS**

Magistrado



**ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA**

Magistrado