

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrada ponente

SL11763-2014

Radicación n.º 59413

Acta 30

Bogotá, D. C., veintisiete (27) de agosto de dos mil catorce (2014).

Resuelve la Corte los recursos de apelación interpuestos por los apoderados de ambas partes, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 21 de noviembre de 2012, dentro del proceso especial de calificación de suspensión o cese de actividades, instaurado por la sociedad **R. y R. ASOCIADOS S. A.**, contra el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TRANSFORMADORA DE CAUCHO PLÁSTICO, POLIETILENO, POLIURETANO, SINTÉTICOS, PARTES Y DERIVADOS, «SINTRAINCAPLA»** Seccional Itagüí.

I. ANTECEDENTES

La sociedad accionante solicitó que, por haber incurrido injustificadamente en la prohibición de que trata el literal e), del artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo, *«se califique como ilegal la suspensión colectiva de actividades realizada por el Sindicato a partir del 27 de septiembre de 2012»*.

En síntesis, soportó su pedimento en los siguientes hechos: que el 24 de julio de 2012, una vez el sindicato radicó el pliego de peticiones, la sociedad pidió acompañamiento del Ministerio de Trabajo, *«para atender las dudas»*; que el 27 de septiembre siguiente, en audiencia ante el referido Ministerio, la empresa reiteró a los trabajadores que la situación económica por la que atravesaba la tenía al borde de *«la liquidación obligatoria»*, pese a lo cual, ha pagado salarios; que si bien está en mora de cubrir obligaciones con el sistema de seguridad social, asumió directamente la atención médica requerida.

Expresó también que el 28 de septiembre el sindicato, *«haciendo uso de las vías de hecho, por cuenta propia y de cada uno de sus miembros decidieron forzosamente tomarse las instalaciones de R y R ASOCIADOS S.A., impidiendo el acceso al personal administrativo y operativo de la empresa, aduciendo una supuesta “huelga”, la cual no fue adoptada conforme al procedimiento señalado en la ley»*, impidió el recaudo de algunas sumas de dinero para cumplir sus obligaciones; que *«los clientes han optado por cancelar ordenes de trabajo»*; que el 1° de octubre de

2012, el Sindicato comunicó al Ministerio que *«desde las 12:00 m del día 27 de septiembre de 2012, nos vimos en la necesidad de no permitir sacar ningún activo de la empresa...»*, lo que traduce *«... ilegalidad del cese de actividades mal denominado huelga»*; que la toma del establecimiento le ha causado inmensos perjuicios y el incumplimiento a los proveedores y a los clientes, y *«al parecer están saqueando las instalaciones»*; la información equivocada de la realidad de la empresa, está *«causando pánico entre los clientes»*; la conducta de los afiliados al Sindicato *«no constituye actos propios de una huelga, sino de sabotaje»*; el Ministerio en el acta constató que *«no se permite la entrada a las instalaciones de ninguna persona ajena a los trabajadores por parte de los mismos trabajadores, los cuales permanecen en las instalaciones»*. (fls. 1 a 5).

II. AUDIENCIA DE TRÁMITE

Admitida y notificada la demanda, el Tribunal Superior de Medellín, en audiencia pública del 24 de octubre de 2012, escuchó la contestación de la demanda que se hizo a través de apoderado, quien luego de referirse a los hechos, formuló la excepción previa de *«falta de legitimación por pasiva e indebida representación del Sindicato demandado»*, para lo cual fundamentó que las sub directivas regionales sindicales son simples órganos administrativos sin capacidad de ejercicio, *«y para todo dependen de la directiva central»* con sede en Soacha (Cundinamarca). El *a quo* declaró probada la excepción y ordenó notificar a *«su actual presidente IVAONE SERRANO APONTE»*, a través del *«Juez Laboral de Soacha»*. (Cd. fls. 276 a 279).

Una vez se cumplió esta orden, en audiencia de 19 de noviembre de 2012, el Tribunal enunció los hechos aceptados por el Sindicato en la contestación, relativos a su creación, la integración de la junta directiva, la radicación del pliego de peticiones el 24 de julio de 2012 y el contenido de la comunicación dirigida al Ministerio del Trabajo sobre la cesación de labores a partir de las 12:00 m. del 27 de septiembre siguiente, con la aclaración de que no era huelga sino cesación colectiva; igualmente, aludió que no hubo *«toma ilegal de la empresa sino un cese de actividades por culpa imputable al empleador»*, por el no pago de las obligaciones de la seguridad social, y que *«se creó una empresa para burlar los derechos de los trabajadores por cuanto allí se reciben los pagos. Tampoco se acepta que existan perjuicios causados por incumplimiento a proveedores y clientes con ocasión del cese de actividades y tampoco existen los saqueos a la empresa demandante por parte de los trabajadores, que no es cierto que se haya entregado información equivocada a los clientes, que no existe peligro de los directivos al no permitírseles el ingreso a las instalaciones de la empresa»*; se opuso a las pretensiones y formuló la excepción de falta de causa para pedir (fls. 294 a 314).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, mediante sentencia del 21 de noviembre de 2012, negó la solicitud impetrada por la demandante, en el sentido de *«declarar la ilegalidad del cese colectivo de actividades ocurrido el 27 de septiembre de 2012»* a quien por demás le impuso las costas del proceso *«por valor de 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes»*.

La apoderada de la empresa apeló y, a la vez pidió adición de la sentencia, a la cual accedió el Tribunal, al disponer que: *«teniendo en cuenta que se debe atender a las necesidades de la empresa, en cuanto al mantenimiento de las instalaciones para evitar su deterioro de la misma, acordando entre las partes una cuadrilla de mantenimiento en las instalaciones, equipos, muebles y enseres, la realización del inventario con representantes del empleador de los bienes existentes en la empresa, permitir el acceso a la empresa del personal de dirección para efectos de organizar la entrega de los artículos propiedad de terceros, las obligaciones de esta para con los acreedores internos y externos, mientras se decide por parte de la Superintendencia de Sociedades las acciones a tomar frente a la investigación que se desarrolla y/o se llega a un acuerdo entre las partes»*, adición esta que motivó a la demandada, en la misma audiencia, a interponer el recurso de apelación sobre este particular aspecto.

Para tomar su decisión, el juzgador de primer grado puntualizó que no existía controversia en cuanto a la relación laboral de la empresa con los trabajadores, ni respecto de la existencia del Sindicato *«y que aunque media un conflicto colectivo de trabajo, **esta cesación realizada a partir del 27 de septiembre de 2012 no tiene que ver nada con las causas que los trabajadores alegan haber considerado para el cese de actividades y por ende no se trata del desarrollo de una huelga como etapa del procedimiento de negociación colectiva»*** (Se resalta).

En seguida hizo un análisis sobre las diferencias entre huelga y cese de actividades, en los términos del CST art. 429 y 379 y de lo considerado en sentencia CSJ SL, 3 jun. 2009, rad.40428 de esta Sala. También se refirió a lo

dicho en la sentencia CC C- 201/02, en punto a que no «*cualquier incumplimiento de las obligaciones del empleador*» justifica la huelga, sino que se debía analizar en cada caso las razones que desencadenaron la suspensión del trabajo.

Del análisis de los documentos y testimonios recaudados, coligió que los trabajadores en cabeza del sindicato, «*salieron al cese de actividades por estar la empresa en mora en varios pagos a estos y a terceros con quien estos habían contraído deudas y por las circunstancias de que la empresa por su difícil situación se iba a liquidar, sin claridad con los derechos salariales, prestacionales y de seguridad social*». Que, adicionalmente, el cese de actividades inició el 27 de septiembre de 2012, cuando el Gerente manifestó a los trabajadores «*que se iba a liquidar definitivamente la empresa y que así lo habían solicitado a la Superintendencia de Sociedades y por ello en las horas de la tarde de ese mismo día se tomaron las instalaciones de la empresa*» y porque además, se creó otra empresa denominada «*Elastómeros R y R asociados SAS por parte del Dr. Nilo Riesco, con el mismo objeto social, además de que se les señaló que se pasarían a esta compañía porque R y R asociados S. A. se iba a acabar*», todo, con el objeto de endosar facturas para que el dinero no se quedara en Bancos «*pues desde hacía 2 años la empresa iba mal y estos le habían prestado más de 1.200 millones de pesos y la empresa estaba embargada*».

Destacó que el Sindicato en dos oportunidades pidió a la Superintendencia de Sociedades la intervención y toma de información ante la evidencia de la creación de la otra empresa, y que solicitó a la Procuraduría y al Ministerio de Trabajo, su intervención y vigilancia. Resaltó que los

testigos advirtieron que la empresa no pagaba las obligaciones por concepto de seguridad social, pero, en cambio, asumió el costo de las fórmulas médicas del hijo del Representante Legal y cirugías de algunos trabajadores. Señaló también que los gastos de los vehículos personales del dueño y del gerente, se pagaban con dineros de la empresa.

Dejó claro que los trabajadores no permitieron la entrada a persona alguna «*ni aún (sic) al Inspector del Trabajo*», según constancia de folio 12, y que el inventario de los bienes de la empresa se hizo sin la presencia del representante del empleador, incluidos los equipos que fueron llevados de otra sede, que dijeron no entregarían por no tener autorización «*y porque forman parte del capital para el pago de sus acreencias*» y que, así mismo, se comunicó a la Defensoría del Pueblo y a la Procuraduría «*la huelga imputable al empleador, según se advierte de folios 231 a 233*».

Resaltó la poca transparencia de la empresa porque «*se encontraba realizando acciones tendientes a evadir a sus acreedores y hasta a los mismos empleados a través de acciones concretas como endosar las facturas que hacían parte de la cartera de R y R ASOCIADOS S. A. por valor de \$600.000.000 millones aproximadamente para ser cobrados a través de la empresa ELASTÓMEROS de propiedad de NILO RIESCO*» y, en lugar de pagar las acreencias laborales conforme a lo dicho por la Auxiliar Contable y la Jefe de Cartera, adquirió vehículos para «*Felipe Riesco por valor de \$171.000.000,00 y \$ 54.500.00,00*

para el gerente Amaury González visible a folios 139 a 170», bajo la modalidad de leasing.

Las razones anteriores, junto a la demostración «irrefutable» del atraso en los pagos de la seguridad social, los parafiscales, fueron las que llevaron al Tribunal a no declarar ilegal el cese colectivo de actividades en R y R ASOCIADOS S.A., pues consideró que dicho cese estaba dentro de las excepciones previstas en el CST art. 379, modificado por la L. 584/2000 art. 7°, esto es el cese se produce por el incumplimiento de las obligaciones del empleador para con sus trabajadores.

Finalmente expresó que se debe atender las necesidades de la empresa en cuanto al mantenimiento de las instalaciones para evitar el deterioro de la misma, y fue por ello que autorizó que las partes acordaran una cuadrilla a fin de lograr el mantenimiento de equipos, muebles y enseres; además dispuso permitir el acceso a la empresa del personal de dirección a fin de que coordine la entrega de los artículos de propiedad de terceros, y coordine las obligaciones para con los acreedores internos y externos, todo ello mientras se decide por parte de la Superintendencia de Sociedades, las acciones a tomar frente a la investigación que se desarrolla y/o se llegue a un acuerdo entre las partes.

IV. APELACIÓN DE LA EMPRESA

Del audio de la audiencia, se extrae que la demandante insiste en los hechos y fundamentos expuestos en la demanda inicial. Estima que el cese debe ser declarado ilegal porque no se cumplieron los requisitos previos a él; que dentro de los 2 días de los que disponía el empleador para solucionar los conflictos, estaba en procura de llegar a un acuerdo con los acreedores, y al momento de la iniciación del cese no adeudaba salarios. Afirma que lo que pretendía a través de la sociedad «Elastómeros», era justamente tener liquidez para cumplir las obligaciones laborales y, adicionalmente, no se demostró el uso dado a la totalidad de los ingresos recibidos por endosos, ni su destino, pues eso no hacía parte de la demanda; que sin embargo, con ellos pagó las acreencias laborales, algunas obligaciones operacionales y a los proveedores, para seguir en actividad; insiste en que como no fue objeto del proceso, no acreditó el destino dado al dinero recaudado, pero lo que hacía con carácter prevalente era cancelar los salarios de los trabajadores y reservar las partidas necesarias para los acuerdos de pago con las entidades de seguridad social.

Indica que frente al tema de las deudas con entidades financieras, si bien no está en proceso de liquidación, aplicó la prelación de créditos, prefiriendo las obligaciones laborales, luego las de la seguridad social, para posteriormente, ver la posibilidad de cumplir las demás.

Aduce que según los testigos, los trabajadores eran conscientes de la situación de la empresa y nunca hicieron algo para llegar a un acuerdo de pago; por el contrario, presentaron pliego de peticiones que es válido para todos los trabajadores de Colombia pero inviable frente a esa empresa, dadas sus precarias condiciones que no fueron tenidas en cuenta, y con esa actuación, la pusieron en situación aún más compleja. Insiste en que se debe declarar la ilegalidad del cese.

V. APELACIÓN DEL SINDICATO

Igualmente, del audio se desprende que su inconformidad tiene que ver con la adición del fallo, que viabilizó la adopción de algunas medidas en relación con los bienes. Sostiene que el Tribunal excedió su competencia, toda vez que solo la tiene para declarar o no la ilegalidad del cese, jamás para imponer medidas no previstas en la ley, porque tal atribución le compete a la Superintendencia de Sociedades, única que en su momento puede inventariar bienes, en los términos de la ley de reestructuración económica; acota que los trabajadores no recibieron bienes bajo inventario al momento en que se inició el cese, por provocación directa del empleador. Insiste en que permitir el acceso de cualquier persona, es responsabilidad exclusiva de los trabajadores, quienes a futuro tendrán que responder ante las autoridades competentes.

VI. CONSIDERACIONES

El asunto sometido a consideración de la Sala por «R.R. ASOCIADOS S.A.», gira en torno a establecer si el cese colectivo de actividades promovido por «SINTRAINCAPLA», a partir del 27 de septiembre de 2012, deviene en ilegal en tanto la citada organización sindical no cumplió con las exigencias legales previas a su declaratoria.

1.- CONSIDERACIONES PRELIMINARES.

Debe recordarse que en Colombia, legal y doctrinariamente, se reconocen cuatro modalidades de ceses de actividades laborales: la primera es la declarada en desarrollo de un conflicto colectivo económico de trabajo y en aplicación del CST art. 429; la segunda, la que se realiza por causa del incumplimiento del empleador de sus obligaciones laborales o de la seguridad social frente a sus trabajadores, de acuerdo a lo prescrito en el literal «e» del CST art. 379, modificado por la L. 584/2000 art. 7.

Estas dos primeras modalidades de ceses fueron explicadas en forma detallada en la sentencia del 10 de abril de 2013 radicación 59420, proferida por esta Corporación, cuando al efecto se dijo:

1) La huelga declarada en desarrollo de un conflicto colectivo de naturaleza económica. Para este caso, la huelga está definida en el CST Art. 429 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 patronos y previos los trámites”

previstos en la ley. Es la huelga declarada, como consecuencia de que (dentro de un proceso de negociación colectiva) se finaliza la etapa de arreglo directo sin haberse logrado un acuerdo total sobre el conflicto o diferendo colectivo. En tal evento el sindicato o los trabajadores pueden optar por el cese de actividades, tal como lo previene el CST Art. 444, subrogado por la L. 50/1990 Art. 61. El cese de actividades declarado en tales circunstancias puede válidamente realizarse cuando se observen, de manera adecuada y estricta, los delineamientos señalados por el legislador para su iniciación y realización. Esto significa que no es absoluta esa facultad que tienen los trabajadores y las organizaciones sindicales que los representan, de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo a fin de lograr el reconocimiento de aspiraciones económicas y sociales, que garantice la justicia de las relaciones obrero patronales.

2) La cesación que se declara por causa del incumplimiento del empleador de sus obligaciones laborales para con sus trabajadores, ya sea por la falta de pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social, u otro emolumento o beneficio.

En relación con este segundo tipo de huelga, es pertinente reiterar que no es cualquier incumplimiento del empleador el que justifica que los trabajadores o el sindicato puedan promover la suspensión colectiva de actividades. Para que esta modalidad de cese se considere legítimo, el empleador ha de adoptar “una conducta manifiestamente contraria a sus obligaciones (...) y que afecte el normal desenvolvimiento de las relaciones con sus trabajadores, acorde con la valoración que haga el juez en concreto como podría ser, a título de ejemplos enunciativos, el no pago de los salarios o de los aportes correspondientes a la Seguridad Social Integral, en cuanto con ello se perjudica la subsistencia vital para el trabajador o su acceso a la salud. Pero en cualquier caso habrá que estarse a las situaciones concretas que se presenten para analizar las posiciones de las partes y deducir de ahí si el incumplimiento empresarial posibilita la cesación colectiva de labores por parte de los trabajadores” (CSJ Laboral, 3 de junio 2009, Rad. 40428). Lo que quiere decir que no todo incumplimiento de una obligación laboral a cargo del empleador, lleva consigo la declaración de legalidad del consiguiente cese de actividades.

El tercer tipo de cese de actividades fue precisado en la sentencia CC C-201/02, recordada por esta Corporación en sentencia CSJ SL868-2013, cuando al efecto se dijo:

La huelga por solidaridad consiste en la facultad que tienen los empleados sindicalizados o no sindicalizados, de participar en la huelga promovida por trabajadores de otra empresa o establecimiento que están inmersos en un conflicto laboral con su empleador. Es, pues, subsidiaria a la huelga principal que promueven los trabajadores directamente afectados.

El tratadista Mario de la Cueva define esta figura como “la suspensión de labores realizada por los trabajadores de una empresa, quienes sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, los cuales sí están en conflicto con su patrono.” La finalidad de este tipo de huelga, de acuerdo con la doctrina, reposa en el supuesto de que, “al generalizarse una suspensión de labores, los patronos afectados buscarán la forma de evitar que se extienda a ellos y presionarán para que el responsable acceda a las demandas de sus trabajadores.” Aunque también puede suceder lo contrario, esto es, que se adopten mayores formas de represión contra los empleados en huelga.

Ahora bien, la Corte debe decidir si la huelga por solidaridad tiene arraigo constitucional, o si, por el contrario, está prohibida por el artículo 56 de la Constitución Política.

El sentido y alcance del derecho de huelga alcanzó una nueva dimensión a instancias del Constituyente de 1991 dado que, mientras en la Constitución de 1886 el derecho de huelga estaba proscrito para cualquier servicio público, en la actual Carta sólo se excluye de su disfrute a los trabajadores de la esfera de los servicios públicos esenciales que determine la ley. Claro es entonces que hoy, por regla general, el derecho de huelga se predica de los trabajadores vinculados a los servicios públicos, a menos que tales servicios correspondan al catálogo de los esenciales por disposición legal, caso en el cual, a pesar de que los respectivos trabajadores se encuentren sindicalizados, el derecho de huelga se halla al margen de su patrimonio jurídico laboral.

Por ello mismo, si el Constituyente consagró la garantía para ejercer el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales - con lo cual se busca garantizar la continuidad de su prestación en atención al interés general que se vería conculcado -, es de entender que también prohijó el ejercicio de sus distintas modalidades o manifestaciones, entre las cuales milita la denominada huelga por solidaridad. Entonces, si este derecho tiene un alcance amplio que en modo alguno sugiere la exclusión de la modalidad en comento, no cabe duda de que tal ejercicio solidario goza de pleno y legítimo sustento constitucional.

Sobre este tema afirmó la Corte Constitucional en sentencia C-473 de 1994:

Como vemos, el derecho de huelga está en conexión directa no sólo con claros derechos fundamentales –como el derecho de asociación y sindicalización de los trabajadores (CP arts. 38 y 39)- sino también con evidentes principios constitucionales como la solidaridad, la dignidad, la participación (CP art. 1) y la realización de un orden justo (CP art. 2)”.

En líneas posteriores agregó la Corte:

La Carta no establece ninguna limitación sobre los tipos de huelga, por lo cual el contenido de este derecho debe ser interpretado en sentido amplio”.

En este orden de ideas, se halla cobijada por dicha garantía constitucional, por ejemplo, la huelga que adelanten los trabajadores de una empresa en solidaridad con otros que están en huelga con un empleador distinto, cuando unos y otros se encuentren vinculados a una federación o confederación sindical, u ostenten cualquier otra ligazón que habilite la participación solidaria.

El cuarto tipo de cese, es el que está previsto para expresar posiciones sobre políticas sociales, económicas o sectoriales que inciden en forma directa en el ejercicio de la correspondiente actividad, ocupación o profesión de actividades, tal como lo expuso la Corte Constitucional en sentencia CC C-858/08 cuando al efecto dijo:

En este contexto, queda claro que una interpretación estricta de las expresiones demandadas de los artículos 429 y 450 del Código Sustantivo del Trabajo no se aviene a la amplitud de esa garantía, pues si bien resulta válido que el legislador establezca las finalidades económicas y profesionales de la huelga, también es cierto que no se puede excluir la expresión legítima de las organizaciones sindicales en relación con políticas sociales, económicas y sectoriales que incidan de manera directa y próxima en el ejercicio de la actividad, ocupación, oficio o profesión.

Sobre este particular debe recordarse que según la OIT, el ejercicio del derecho de huelga es perfectamente compatible con la actividad de los sindicatos, como organizaciones encargadas de defender los intereses socioeconómicos y profesionales de los trabajadores, de poder recurrir a la suspensión colectiva y pacífica de labores para apoyar sus posiciones en la búsqueda

de soluciones a los problemas derivados de las grandes cuestiones de política económica y social, que tienen consecuencias inmediatas para sus miembros y para los trabajadores en general, especialmente en materia de empleo, de protección social y de nivel de vida; ese organismo también ha advertido que “la prohibición general de toda actividad política de los sindicatos no sólo sería incompatible con los principios de la libertad sindical, sino que carecería de realismo en cuanto a su aplicación práctica”, pues las organizaciones sindicales pueden querer, por ejemplo, manifestar públicamente su opinión sobre la política económica y social que afecta a los trabajadores.

Atendiendo estas pautas, para esta corporación resulta incuestionable que una real garantía del ejercicio del derecho de huelga debe ampliarse para aceptar que sus finalidades no sean puramente económicas y profesionales y que la expresión de esas posiciones no lleve consigo la ilegalidad de la huelga y, por ello, declarará exequibles de manera condicionada los apartes demandados de los artículos 429 y 450 del C.S.T., en el entendido de que tales fines no excluyen la huelga atinente a la expresión de posiciones sobre políticas sociales, económicas o sectoriales que incidan directamente en el ejercicio de la correspondiente actividad, ocupación, oficio o profesión.
(Se resalta).

De otra parte, esta Sala de la Corte en sentencia CSJ SL5857-2014, que a su vez reiteró lo enseñado en sentencia CSJ SL, 10 jul. 2013, rad. 59420, **recordó que la legitimidad de la huelga estará sujeta tanto al cumplimiento de los requisitos formales señalados por la ley**, como a que el cese no busque como objetivos los señalados y prohibidos por el artículo 450 CST, modificado por el Art. 65 de la Ley 50 de 1990.

2.- CASO BAJO ESTUDIO.

Para resolver el asunto sometido a consideración de la Sala y que se enunció a espacio, pertinente es partir de un hecho probado y no discutido en la apelación, esto es, que el cese de actividades de los trabajadores de la empresa «R y

R ASOCIADOS S.A.», no se produjo en el marco de una negociación o conflicto colectivo de trabajo, sino porque la empresa se hallaba en mora en la cancelación de varias obligaciones laborales a su cargo, entre ellas, el no pago de salarios y aportes a la seguridad social. Ello significa que la situación acaecida se ubica en la segunda clase de huelga a que se ha hecho mención en las preliminares, esto es, por el incumplimiento del empleador de sus obligaciones laborales para con sus trabajadores.

Igualmente, sobre el cese de actividades no existe la más mínima duda, no sólo porque así lo aceptó el sindicato, sino también porque así lo pone de manifiesto el acta de constatación levantada por el Inspector del Trabajo No. 35., quien dejó constancia de lo siguiente:

(...) hay Personas que se encuentran a la entrada de la instalación, son aproximados 12; a los cuales se les pregunta por el representante de los trabajadores e informan que no hay ninguno de los directivos de la organización sindical presentes en el momento y los cuales manifiestan que esta situación se debe a una votación que se realizó (sic) por parte de los trabajadores y que fue radicada ante la territorial con radicado No. 11240 del 1 de octubre de 2012, y también expresan que no se permite la entrada a las instalaciones del inspector de trabajo y esto se debe a que la empresa les adeuda salario, prestaciones sociales y no ha realizado aportes de varios meses a la seguridad social, en la fachada de las instalaciones se encuentran avisos alusivos a los hechos y peticiones de los trabajadores y a las centrales a la cual pertenece la organización sindical y también se ve una cartelera en la cual se lleva un registro de los días en que se encuentran en cese de actividades, además se observa restos de un horno (cenizas y leña) (fl. 12).

Asimismo, oportuno es recordar también que el Tribunal *a quo*, abordó la problemática sometida a su consideración, bajo la perspectiva de que los ceses de actividades que tienen su génesis en el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador, no están sujetos a las exigencias previas que el legislador ha previsto para los casos de un conflicto colectivo de trabajo, pues considera que éste tiene por finalidad que el empleador «*se vea compelido a solucionar[lo] directamente (...) con la contraparte antes de iniciar la huelga*», al paso que el primero tiene por finalidad que una empresa «*cumpla con las obligaciones salariales y prestacionales que han sido menguadas por su incumplimiento y que sólo pueden ser aseguradas en cierta medida con la cesación de actividades por parte de los trabajadores*».

Fue precisamente bajo la anterior premisa que el fallador de primer grado centró su análisis en el incumplimiento de las obligaciones laborales esbozadas por los trabajadores y/o por el ente sindical demandado, las que por cierto encontró demostradas y suficientes para justificar el cese de las actividades propias del objeto social de la sociedad actora, lo que a su vez lo llevó a concluir que el cese no era ilegal, hecho que motivó la apelación de la demandante, quien insiste en la solicitud de la declaratoria de ilegalidad de la huelga, en tanto no se cumplió el procedimiento previo para que los trabajadores de «*R y R ASOCIADOS S.A.*» pudieran decretar el cese de actividades.

Plantado así el asunto, se advierte desde ya que la razón está al lado de la parte demandante y no del sentenciador de primer grado, toda vez que para el segundo

tipo de huelga o mecanismo de alteración del normal ritmo laboral de las empresas, originado en el incumplimiento por el empleador de sus obligaciones laborales para con los trabajadores a su servicio, los trabajadores o la organización sindical, también deben agotar y ceñirse a unos procedimientos mínimos para el cabal ejercicio de su derecho, pues si bien este tipo de huelga no amerita la formulación previa de un pliego de peticiones, **sí** requiere para su iniciación de la aprobación democrática, por mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores, y la cesación colectiva del trabajo, sólo podrá efectuarse transcurridos dos días hábiles a su declaración y no más de diez días hábiles después, exigencias mínimas previstas por los art. 444 y 445 del CST., en su orden modificados por la Ley 50 de 1990 art. 61 y 62.

Igualmente y aunque no es un asunto objeto de discusión en el *sub examine*, el cese debe desarrollarse de forma «ordenada y pacífica», tal como lo precisan los art. 429, 446, 448-1 y 450-f- y así lo ha reiterado esta Sala de la Corte en varias oportunidades, baste para ello volver a la sentencia del 10 de abril de 2013 a la que ya se ha hecho referencia, la que al respecto dice:

Pero además, y como consecuencia de esa observancia de la legalidad, las cesaciones de actividades en el trabajo deben ser pacíficas. Es decir, el ejercicio pacífico de la huelga es indispensable para la legalidad de la misma. La exigencia de ese carácter fluye de la naturaleza propia de cualquier manifestación

de disconformidad que se presente en los sistemas democráticos. Esta característica de la huelga es tan importante que el CST la prescribe reiteradamente en varias de sus disposiciones (artículos 429, 446, 448-1 y 450-f). Adicionalmente, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha sostenido repetidamente que el ejercicio legítimo de la libertad sindical no tolera extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga, como por ejemplo las acciones delictivas¹.

En concordancia con lo anterior y en punto al cumplimiento de las exigencias previas al cese de actividades originado en el incumplimiento de las obligaciones patronales, la Sala en Sentencia CSJ SL, 5686-2014, sostuvo lo siguiente:

*Los trabajadores, por su parte, convocaron, como lo anunciaron a la demandante, a una Asamblea General de Trabajadores el 28 de julio de 2013, que vota unánimemente la aprobación del cese de actividades a partir del 3 de agosto de 2013; **cumpliendo de esta forma con el trámite requerido al efecto. Según lo asevera la mayoría de La Sala.***

De igual manera y en relación al desarrollo del cese de actividades nada apunta a que éste se realizare de forma violenta o desbordando los propios cauces legales puesto que en cuanto al único señalamiento que en este sentido hace la empresa, esto es, la colocación de pendones que imposibilitaban el ingreso y retiro de productos y mercancías de propiedad de otras empresas vinculadas con la demandante, no aparece prueba alguna que evidencie este hecho y la fotografía visible a folio 24 da la razón al sindicato que aludía a la movilidad de los pendones.(Se resalta).

De otra parte, no se diga que las exigencias mínimas previstas por el legislador y a las que se han hecho referencia, están referidas única y exclusivamente a la huelga declarada en el marco de un conflicto económico colectivo, que no para el caso de los ceses colectivos

¹ OIT. *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración*. 5ª edición (rev), Ginebra, 2006, párr. 667

generados por el incumplimiento de las obligaciones del empleador de que trata el literal e) -modificado por el artículo 7° de la Ley 584 de 2000- del artículo 379 del CST, por cuanto ni esta norma, ni alguna otra, deja por fuera el cumplimiento riguroso de las exigencias previas y concomitantes al ejercicio de la huelga, y si no lo hizo, mal podía el operador judicial concluir ello.

En efecto, la norma en comento señala:

«ARTICULO 379. PROHIBICIONES. Es prohibido a los sindicatos de todo orden.

(...)

*e) Promover cualesquiera cesaciones o paros en el trabajo, **excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la ley y de huelga imputable al empleador, por incumplimiento de las obligaciones con sus trabajadores**»
(Se resalta)*

Entonces, no es sostenible en términos de sindéresis jurídica, la tesis de no hacer extensivo al cese colectivo generado por incumplimientos patronales, las exigencias consagradas para el ejercicio de la huelga en el escenario de un conflicto económico colectivo, toda vez que ambas modalidades están autorizadas por la misma norma y se constituyen en un mecanismo de presión, sea para obligar a negociar, ora para impeler al cumplimiento de las obligaciones; y si ello es así, no hay razón de hecho o de derecho, para excluir a una de ellas, del cumplimiento de las exigencias mínimas previas a su declaratoria.

Lo anterior está acorde con lo previsto en la sentencia CC C-473/94 reiterada en la CC C-432/96, la que es clara en precisar que *«Sólo puede ejercerse legítimamente el derecho a la huelga cuando se respetan los cauces señalados por el legislador»*, y más adelante asentó que dicho instrumento colectivo está prohibido en los servicios públicos esenciales que determinen el constituyente y el legislador, y que *«En los demás casos, su ejercicio debe ceñirse a la reglamentación que de él haga el legislador»*, en este caso a lo previsto por los artículos 444 y 445 del C.S.T., en su orden modificados por los artículos artículo 61 y 62 de la Ley 50 de 1990 444 y 445 del C.S.T., que y como arriba se precisó, establecen unos requisitos mínimos que bajo ninguna perspectiva pueden soslayarse.

Ahora bien, la argumentación precedente no traduce en un respaldo al incumplimiento de las obligaciones de los empleadores para con sus trabajadores, más faltaba, sino a la observancia de unas reglas mínimas establecidas por el legislador para que los trabajadores y/o los entes sindicales, procedan al cese de las actividades con las consecuentes repercusiones que ello conlleva para las dos partes, de no ser así, comportaría la violación del derecho al debido proceso y defensa, puesto que aunque se trate de la parte que no ha honrado sus compromisos contractuales -empleador-, debe contar con una oportunidad, ya sea para desvirtuar el presunto incumplimiento, ora para que procure solucionar las obligaciones pendientes de cubrir, y así lo ha entendido el propio Comité de Libertad Sindical del

Consejo de Administración de la OIT, cuando al efecto dice:

552. La obligación de dar un preaviso al empleador o a su organización antes de declarar una huelga puede ser considerada como admisible² (se resalta).

Aceptar lo contrario, esto es que no se requiere el cumplimiento previo de exigencia alguna, sería tanto como aceptar que el ordenamiento jurídico, prevé vías de hecho, lo cual no es cierto, tanto así que la Corte Constitucional en la sentencia de constitucionalidad que se citó en precedencia, precisó que las huelgas «*no pueden ser desarrolladas de manera arbitraria; de lo contrario, el derecho de huelga dejaría de ser un verdadero derecho*», o lo que es igual y como lo reitera la misma corporación en sentencia CC C-858/08, que por cierto se ocupa del cuarto tipo de huelga que se analizó en las preliminares, «**la huelga es un derecho regulado y nunca un hecho librado a la arbitrariedad de quienes lo ejercen**». (Se resalta)

Así las cosas, como en el expediente no aparece acreditado que se siguió por parte de los trabajadores de la empresa «*R y R ASOCIADOS S.A.*» o la organización sindical «*SINTRAINCAPLA*» un procedimiento mínimo, previo a la declaratoria de la huelga o el cese de actividades que es objeto de este proceso, pues no se allegó ninguna probanza que dé cuenta de ese trámite, es del caso DECLARAR LA ILEGALIDAD DE LA HUELGA O CESE DE ACTIVIDADES

² Op. cit. pág. 120. Parr. 552

promovido por la SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TRANSFORMADORA DE CAUCHO PLÁSTICO, POLIETILENO, POLIURETANO, SINTÉTICOS, PARTES Y DERIVADOS, «SINTRAINCAPLA» y así se dispondrá en la parte resolutive de la presente providencia.

VII. APELACIÓN DEL DEMANDANTE

Teniendo en cuenta que el recurso de apelación presentado por «R y R ASOCIADOS S.A.» salió avante y con ello se declara la ilegalidad de la huelga o cese de actividades, la Sala se releva de estudiar el recurso de apelación presentado por «SINTRAINCAPLA», en tanto con el mismo se buscaba dejar sin efecto la adición del fallo que viabilizó la adopción de algunas medidas en relación con los bienes de la demandada.

Costas de ambas instancias, a cargo de «SINTRAINCAPLA» asociación sindical demandada. En su liquidación y para el recurso de apelación, inclúyase como agencias en derecho la suma SEISCIENTOS DIECISEIS MIL PESOS M/C (\$616.0000.00).

VIII. 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: REVOCAR la sentencia proferida el veintiuno (21) de noviembre de dos mil doce (2012), por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso especial y preferente de calificación de paro o suspensión colectiva de trabajo, promovido por la sociedad **R y R ASOCIADOS S.A.** contra el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TRANSFORMADORA DE CAUCHO PLÁSTICO, POLIETILENO, POLIURETANO, SINTÉTICOS, PARTES Y DERIVADOS «SINTRAINCAPLA»** Seccional Itagüí.

SEGUNDO: DECLARAR ILEGAL el cese de actividades que el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TRANSFORMADORA DE CAUCHO PLÁSTICO, POLIETILENO, POLIURETANO, SINTÉTICOS, PARTES Y DERIVADOS «SINTRAINCAPLA»** adelantó a partir del veintisiete (27) de septiembre de dos mil doce (2012), en la sociedad **R y R ASOCIADOS S.A.**, conforme quedó explicado en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: ORDENAR que por la Secretaría de la Sala se comunique la presente decisión al Ministerio del Trabajo.

CUARTO: Costas como se indicó en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, publíquese, insértese en la Gaceta Judicial y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

Presidente de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE