**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

**SALA DE CASACIÓN LABORAL**

**JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ**

**Magistrado Ponente**

**SL5686-2014**

**Radicado N° 64044**

**Acta N° 15**

Bogotá D. C, siete (07) de mayo de dos mil catorce (2014)

Se resuelve recurso de apelación interpuesto por la empresa **Taller Industrial El Tigre Colombia S.A.S.** contra la sentencia, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, el 10 de diciembre de 2013 dentro del proceso especial adelantado por TALLER INDUSTRIAL EL TIGRE COLOMBIA S.A.S contra SINDICATO DE TRABAJADORES DEL TALLER INDUSTRIAL EL TIGRE – SINTRATIET.

1. **ANTECEDENTES**

Ante la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga, la empresa Taller Industrial el Tigre S.A.S presentó demanda radicada el, contra el sindicato de trabajadores SINTRATIET, con la finalidad de *“declarar que el paro colectivo de trabajo promovido por el sindicato demandado desde el 3 de agosto de 2013 es ilegal; y condenar en costas y agencias en derecho al sindicato demandado.”*

Para fundamentar su petición expuso lo siguiente:

1º La empresa Taller Industrial El Tigre S.A.S y su sindicato base “SINTRATIET” celebraron convención colectiva de trabajo con vigencia 2012-2013 que empezó a regir el 1 de octubre de 2012.

2º Desde el 3 de agosto de 2013 el sindicato SINTRATIET promovió al interior de la empresa un cese de actividades por el presunto incumplimiento a los artículos 15, 25 y 26 de la convención colectiva de trabajo, suscrita entre las partes con vigencia 2012-2013.

3º Para la señalada fecha del 3 de agosto la empresa se encontraba al día en el pago de salarios y prestaciones sociales.

4º Para ese entonces no se había presentado pliego de peticiones alguno por parte del sindicato ni iniciado la negociación colectiva.

5º.- A la presentación de la actual demanda aún se mantenía el cese ilegal de actividades.

6º Pretenden los trabajadores nombrar una comisión negociadora integrada por terceros ajenos al conflicto colectivo.

7º El 16 de agosto siguiente, algunos de los trabajadores renunciaron a participar del cese y se encuentran trabajando.

8º.- El sindicato y quienes promovieron el paro, no han permitido la entrada y salida de materiales pertenecientes a empresas contratantes.

9º.- Siempre la demandante ha cumplido en el pago de sus obligaciones salariales, prestacionales, extralegales y convencionales en forma puntual.

10º.- No existe razón alguna para suspender actividades; más aún, cuando las diferencias son solo de carácter interpretativo que no atentan contra la vida y subsistencia de los trabajadores; encontrándose en trámite una querella ante el Ministerio de Trabajo por los mismos hechos.

11º.- El Ministerio de Trabajo ha visitado en dos oportunidades el lugar donde se adelanta el cese ilegal de actividades, a fin de establecer tal circunstancia.

1. **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

En audiencia pública, de la que da cuenta el video incorporado al expediente (cuaderno principal portada), celebrada el 10 de diciembre de 2013, previo reconocimiento, a las apoderadas de las partes, en conformidad con los poderes otorgados, de personería para actuar en el proceso; se concede la palabra a la abogada de la organización demandada a los propósitos de pronunciarse respecto a las pretensiones y hechos de la demanda.

Manifiesta la referida profesional su oposición a las peticiones de la empresa en cuanto y en su criterio, carecen de soporte fáctico y jurídico puesto que la demanda confunde las dos expresiones del cese de actividades consagradas en la ley, de por si excluyentes; esto es, una primera planteada con ocasión del conflicto colectivo y la segunda, prevista para el supuesto del incumplimiento de las obligaciones del empleador.

En el sub lite, se trata de esta última en la que se señala el incumplimiento de las obligaciones de la empresa en relación con los trabajadores en el marco del artículo 56 del CST y en el que la causa que determinara el cese de actividades del 3 de agosto de 2013, se concreta en no haber cumplido el demandante con las responsabilidades derivadas de los artículos 15, 25 y 26 de la convención colectiva de trabajo y de las normas de seguridad industrial y salud ocupacional; en torno a la entrega de elementos de protección idóneos; certificaciones, capacitaciones de los trabajadores en salud ocupacional; en concreto al personal de *ranurado, patio, lavado, afilado y supervisores en general*; que las condiciones en que los trabajadores realizan sus labores no cumplen con los mínimos requisitos para que su ejecución sea cabal y segura; no sólo es deber de la empresa concebir un plan de salud ocupacional y seguridad industrial sino también velar por que se cumplan los programas y acciones de promoción y prevención; motivos todos éstos para que se hubiera presentado el paro colectivo; que no es cierto como lo dice la demandante que la referida interrupción laboral continúa puesto que, como se acredita por la autoridad administrativa, ésta fue levantada el 16 de septiembre de 2013, como tampoco es cierto, aunque no es trascendente al efecto, que no se hubiere presentado un pliego de peticiones pues si bien, al momento de la decretada suspensión, aún ello no ocurría, si vino a presentarse el 29 de agosto de 2013; que la objetada cesación fue votada mayoritariamente por los trabajadores reunidos en Asamblea del 28 de julio de 2013; es cierto que la convención colectiva entró a regir a partir del 1º de octubre de 2012; no es cierto que los trabajadores no puedan constituir una comisión negociadora conformada por terceros, puesto que así se ha establecido por los Convenios 87 y 98 de la OIT; que no es cierto que los trabajadores hubiesen imposibilitado la entrega de materiales pues sólo existían pendones de tela removibles fijados en la malla exterior de las instalaciones de la empresa; que sí corresponde a la verdad el que varios trabajadores no sindicalizados ingresaron a trabajar cuando se adelantaba el paro colectivo al verse abocados a ello por el no pago de sus salarios; contrario a lo expresado por la empresa ésta no ha cumplido con sus obligaciones laborales, especialmente las consagradas y citadas de la convención Colectiva; finalmente, que la cesación de labores se llevó a cabo de forma pacífica como lo demuestran las actas en las que ésta se constató, en dos oportunidades por el Inspector de Trabajo.

Enumera las siguientes pruebas en respaldo de las afirmaciones fácticas relatadas a fin de que sean tenidas como tales y decretadas: Copia convención colectiva; Certificado de afiliación al sindicato de los trabajadores; Acta de Asamblea de aprobación del cese; Notificación del cese recibida por el gerente de la empresa en Barrancabermeja; Acta del Ministerio de Trabajo donde se constata el inicio del cese; acta para reiniciar labores el 16 de agosto pasado; acta de la comisión negociadora donde se pactó el levantamiento del cese; Carta del 17 de septiembre de 2013 de solicitud de visita ocular del Ministerio de Trabajo ; Acta de visita del Ministerio de trabajo; Carta enviada por la empresa donde reconocen el levantamiento del cese; Recibo de la denuncia del pliego de peticiones (sic); Comunicados entregados al gerente informando de la denuncia del pliego de peticiones; Acta de visita de inspección ocular; Original respecto a la *denuncia* del pliego de peticiones; Diez comunicaciones enviadas a la demandante requiriendo el cumplimiento de la convención colectiva en relación a la seguridad y protección personal; Sanción Ministerio del Trabajo Resolución 00383 de 15 de noviembre de 2013 contra la empresa por incumplimiento de las normas de seguridad y dos videos sobre las condiciones de trabajo.

1. **PRACTICA DE PRUEBAS**

El Tribunal decretó que se tuvieran como pruebas y se practicaran las presentadas por las partes, para ser apreciadas conforme a las reglas de la sana crítica.

Encuentra como hechos por fuera de discusión: Que la convención empezó a regir el 1º de octubre de 2012 y tendrá vigencia por los años 2012 y 2013; que el 16 de agosto varios trabajadores sindicalizados y no sindicalizados renunciaron a participar del cese e ingresaron a laborar y que el inspector de trabajo ha hecho presencia en dos oportunidades en el lugar del cese de actividades y dejado constancia en las respectivas actas.

Refiere la Sala del Tribunal que el punto de litigio a estudiar se reduce a determinar si existió un paro o cese colectivo de trabajo promovido por el sindicato de trabajadores de la empresa en las Instalaciones de la misma y, en caso afirmativo, si el mismo fue ilegal conforme a los presupuestos del artículo 450 del CST.

En cuanto a las pruebas presentadas por la demandante que relaciona y señala en la demanda (folio. 6) Actas de constatación Ministerio de Trabajo; querella del Sindicato por supuesto incumplimiento de obligaciones convencionales; fotografías sobre cese de actividades (folio.24); Interrogatorio de parte al señor Jackie Davian Vélez Bohórquez presidente del sindicato; testimonio señor Jairo Alberto Hernández Salas se tendrán y apreciarán conforme a las reglas de la sana crítica.

De las anteriores, relativas a las aportadas por la parte actora, la Sala ordena la práctica del interrogatorio de parte al presidente del sindicato, señor Jackie Davian Vélez, y deniega la del testigo Jairo Alberto Hernández Salas al no ser anunciado en la demanda el objeto de la prueba.

Se concede la palabra a la apoderada del demandante con las previsiones de rigor para efectuar el indicado interrogatorio:

Interrogatorio de parte al Presidente del Sindicato:

“¿Cuándo se realizó la asamblea para votar la huelga?: La asamblea se realizó el 28… no recuerdo el mes; ¿Cuándo se hizo efectivo el cese de actividades?: Lo inició la empresa, nosotros habíamos dado la notificación a la empresa de que iniciaríamos el 3 de agosto a las cero horas, pero el gerente de la planta inició el día 2 de agosto a las 8:00 de la noche cuando él mismo sacó el personal de la planta e impidió que el personal de turno entrara, entonces el que empezó el cese de actividades fue la empresa por medio del gerente José Manuel Jiménez; ¿Cuántos trabajadores participaron de la votación? En el sindicato habíamos, en ese momento, 61 afiliados los que participamos en la asamblea ahí y que dictamos que había quorum 34 afiliados por lo tanto había quorum y se tomó la decisión; ¿Cuál fue el objeto para declarar la huelga?, principalmente el objeto fue la violación sobre todo lo de seguridad industrial la falta de capacitación; la problemática que teníamos con la empresa de la seguridad y también por la violación de la convención en los puntos 15, 25 y 26; ¿Por qué inicialmente en las actas de constatación que realizó el Ministerio usted solamente hablaba sobre el incumplimiento del artículo 26 de la Convención Colectiva vigente?, todo se inició e hicimos énfasis en lo que era la convención pero igualmente todo se inició por la problemática ya igualmente trajimos las pruebas todo lo que teníamos la inconformidad que había con la empresa, todas las violaciones por las que hemos estado pasando y claro en las actas que hicimos en el Ministerio se hizo énfasis en los puntos de la convención. Al momento de votarse la huelga en la asamblea, ¿La empresa TIET Colombia se encontraba al día con el pago de salarios y prestaciones sociales? Si claro. ¿Usted como presidente del sindicato de sigla SINTRATIET ha hecho propuestas de tipo económico aquí en Colombia para retirarse de la empresa? En ningún momento.”

Preguntado por la Sala: “¿Sírvase informar si previo a reunir la asamblea y votar el cese de actividades ustedes presentaron alguna reclamación a la empleadora formalmente señalando la inconformidad frente a los problemas de seguridad industrial que usted ha señalado?; Si, efectivamente reiteradamente le solicitamos al empleador, le comentamos la problemática que vivíamos, las inconformidades ahí de prueba les entregamos unos documentos donde le reiterábamos enfáticamente sobre la violación a la seguridad industrial que vivíamos las irregularidades que habían con la dotación que ellos nos daban que fue disminuyendo; ¿Eso está documentado? Está ahí en el documento que les entregamos.”

Autoriza la Sala el uso del Video Beam, para la presentación por parte de la apoderada de la parte demandada:

“Primera imagen que se expone en la queremos representar máquinas y herramientas que minimicen el uso de la fuerza por parte del trabajador y a su vez que le evite los riesgos a la salud en cuanto a hernias, como quiera que hay tres trabajadores que tienen ese tipo de afecciones en su salud; igualmente eso, se suponen que esos son los bancos mecánicos por los que pasa la tubería, pero normalmente es el estado en que se encuentran porque la tubería pesa mucho y no fueron capaz de sostenerlo y normalmente están ahí en el suelo porque no se pudieron adecuar ni son los adecuados para el peso que debe manejar; como se observa esas fotos esa es el área de limpieza y pintura, si se observa el piso, todo el tiempo está lleno de aceite porque es el aceite que se desprende del tubo después de que sale de la máquina de ranurado, e igualmente el ingreso que tienen los trabajadores las botas no son adecuadas para caminar en ese aceite simplemente son botas normales de campo e igualmente el acceso que ellos tienen a esa área que desarrollan la pintura siempre es por debajo de los *rap* de tubería, tienen que estarse agachando todo el día constantemente para ir y traer la pintura o hacer cualquier tipo de cambio; esa, no se observa bien, pero igualmente es a nivel ergonómico que es desajustado como quiera que los trabajadores para desplazarse deben constantemente agacharse; como se puede observar esa es la máquina donde se ranura la tubería la extracción de los tubos terminados se hace de manera manual utilizando toda la fuerza física del trabajador, el piso mantiene lleno de aceite, las botas no son adecuadas y el trabajador hace toda la fuerza arriesgándose a deslizarse y accidentarse, no tienen ayuda mecánica, los guantes mantienen llenos de aceite por lo que, cuando van a halar, no pueden usar el guante porque no tienen el tipo de guantes para el manejo sino uno solo y entonces utilizan cualquier tipo de trapo para poder hacerle la fuerza a la llave; eso es un banco de tubería que está a más de dos metros si ustedes observan los trabajadores están encima pintando sin ninguna norma de seguridad no les han dado los arnés, y así los exponen a que se suban en las alturas cuando quiera que la norma dice que después de un metro cincuenta deben tener primero, un curso de altura que a ninguno de ellos se le dictó y segundo, deben portar los implementos de protección personal necesarios para estar allí ejecutando dicha labor; Ahí pueden observar claramente el trabajador que está empujando la tubería, las condiciones del área, ustedes observan que hay un pantanero, colocaron un palito para que él se apoyara a empujar el tubo de media tonelada, está haciendo su fuerza sobre un solo pie, igualmente el supuesto gato que tiene no funciona por lo cual es la fuerza de él que es imposible que un trabajador tenga que empujar sobre un solo pie poniendo en riesgo su salud igualmente previendo cualquier tipo de hernia por exceso de fuerza; ahí se observa la persona que está en la escalera es el supervisor, inspector de seguridad, está montado sobre una escalera haciendo un hueco en el techo con el taladro, no tiene los equipos de seguridad, no tiene un arnés y propende que la persona que le sostiene la escalera pues difícilmente si su cuerpo se llega a ir podrá auxiliarlo porque la fuerza del cuerpo lo llevará al piso y él es la persona que funge como *HC* de la empresa; esta foto es el del montacargas como se observa claramente lo que queremos decir es que ese montacargas trabaja los tres turnos y si se observa detenidamente no tiene lámparas, no tiene luces y así lo operaban de noche; esa es una fotico (sic) en la cual se nos incendió el montacargas, aunque en reiteradas ocasiones, dentro de las pruebas que se allegaron a la empresa, se les solicitó que se evitara una responsabilidad patronal como quiera que el monta cargas trabajaba sin luces, sin freno y sin hidráulico y eran las constantes quejas del operador de ese montacargas; pues llegó el día en que se incendió y eso fue en el mes de agosto; esa foto que se observa son los *rap* de tubería donde se coloca los tubos y siempre hay almacenamiento de aceite, los pisos son de tierra y esa área es totalmente contaminada y los olores que emana son putrefactos; se supone que esa fotografía es de las trampas de aceite pero la misma empresa la designó para que allí se alojaran las basuras los desechos y todo aquello que fuera residuo de la empresa; esas trampas como tal no pueden cumplir su función porque la empresa asignó el área de basuras, desechos, aserrín, viruta para almacenarla en esa parte y ahí las trampas no tienen funcionamiento sólo hay una en la planta baja; ese es el estado normal de los *pits* del área donde ellos trabajan contaminados con aceite, ese es el estado del área de trabajo, aceite con tierra y ese es el aceite que contaminó, por mal manejo o mal uso, la finca de al lado lo que ocasionó una serie de inconvenientes con los vecinos; esa foto que no se observa muy bien, es del área de lavado; en los estudios que realizó la ARP se determinó que maneja un nivel de ruido de 101 decibeles, a su vez se expanden partículas que no tienen ningún tipo de manejo y tanto los operarios del área de lavado, como los de ranurado mantienen en constante nubes de humo, sin saber cuáles son las partículas que están inhalando; esto es el video de una noche de lluvia, en que el trabajador está laborando, los techos están deteriorados , esas máquinas manejan 4000 voltios de energía, caen las gotas de agua sobre las máquinas y aun así los trabajadores laboran, las máquinas están en corto circuito, están energizadas; y por último el video donde se incendia el cargador, que eso ya estaba anunciado, que se le había reiterado a la empresa, desde el mes de marzo o abril, que por favor se le hicieran los mantenimientos preventivos o correctivos antes de un incidente e inevitablemente el incidente ocurrió y en el mes de agosto se incendió en plena labor con el operario adentro.

1. **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

La Sala señala que después de examinar las pruebas, y visto las fotos que se incorporan al expediente, se le concede el uso de la palabra a cada una de las apoderadas de las partes.

Parte demandante: Solicita se declare la ilegalidad del cese de actividades, toda vez que éste quedó comprobado debido al interrogatorio que se le practicara al señor Jackie Davian Vélez; en efecto, hubo una suspensión colectiva de actividades que afectó los intereses de la representada por un supuesto incumplimiento patronal que no era de tal entidad como para justificar una huelga y con ello se violó el literal e) del artículo 379 del CST y la sentencia C-201 de 2002 de la Corte Constitucional que en efecto señaló:

*“Sin ignorar, por supuesto, que el derecho a recibir oportunamente el salario constituye no sólo un medio de subsistencia sino de dignificación del trabajo y la vida humana, la Corte considera que la huelga puede ejercerse por los trabajadores afectados por el incumplimiento de obligaciones distintas a las meramente económicas tales como, por ejemplo, el pago de los aportes al sistema de seguridad social o, en general, cualquier deuda insoluta por parte del empleador distinta al salario o a los factores salariales, a que puedan tener derecho los trabajadores por disposición legal, contractual o reglamentaria.”*

Que si bien los ejemplos son enunciativo los huelguistas por el presunto incumplimiento de una comisión para revisar el escalafón lo que no ponía en riesgo la subsistencia de los trabajadores y de sus derechos y que de hecho quedó probado en el acta de constatación que hizo el Ministerio del cese actividades en donde inicialmente el presidente del sindicato estipuló que el cese se originaba debido al incumplimiento de la empresa del artículo 26 de la Convención Colectiva y que, posteriormente, en una ampliación que se hizo de la constatación en horas de la tarde llevaron a colación el resto de situación pero que en su momento no fueron las que motivaron como tal el cese de actividades; los trabajadores y el sindicato han aceptado que había pago oportuno de los salarios prestaciones y demás obligaciones económicas por lo que la huelga deviene ilegal; así mismo Jackie Davian, en su interrogatorio había dicho que la empresa entregaba los elementos de protección personal, pero a consideración de los trabajadores estos no cumplían con los requerimientos que estos hacían, mas, sin embargo, los elementos que proporcionaba la empresa cumplían con los requisitos de calidad de un elemento de protección personal. El artículo 450 del CST establece que es ilegal una huelga cuando se proponga con fines diferentes a los profesionales y económicos, tal y como aquí ocurrió, en esa misma disposición se señala como causal de ilegalidad cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento de arreglo directo, que aquí tampoco se cumplió por la potísima razón, de que la convención colectiva estaba vigente y no tenía ni un año de vigencia por lo que mi poderdante actuó de buena fé y no hay incumplimiento patronal; por último y no por menos importante el incumplimiento convencional por parte del empleador el sindicato había promovido querella administrativa que cursa en de Barrancabermeja que como ya se debatió no ha sido notificada y que por ende no está en firme por lo que la huelga era ilegal y además innecesaria; no se puede hablar de violación al derecho de asociación sindical cuando el sindicato en cabeza de su presidente y ha realizado peticiones o requerimientos de tipo económico a la empresa para obtener el retiro de la empresa, lo que se ha convertido en una oportunidad de negocio para los trabajadores ; así mismo solicito no se tenga en cuenta el material fotográfico aquí aportado toda vez que la pruebas carecen de veracidad, ya que no se puede comprobar las fechas en que fueron obtenidas las imágenes, no existe como tal registros de accidentes por lo que los casos enunciados por la demandada corresponden a simples casos hipotéticos que nada tienen que ver con la realidad; la foto del montacargas y el accidente ocurrido con eso se dio, en el mes de agosto, en medio del cese de actividades promovido por la empresa (sic) entonces por ende, digo que no existe como tal veracidad de las pruebas ni se puede comprobar las fechas en que se obtuvieron y que ahora son usadas para afectar los intereses de mi representada además que no eran nítidas.

Se concede el uso de la palabra a la apoderada del sindicato:

“Presento los alegatos en cuanto a la ilegalidad planteada por la demandada; cabe decir que se realizó por causa imputable al empleador como quiera que se ha probado con todo el material aportado y toda vez que el 28 de julio de 2013 se realizó la asamblea general en la que se tomó la decisión existiendo quórum para ello y no se inició ni dos días antes de la declaratoria ni diez días después, como lo quiere hacer ver la parte demandante, y estuvo conforme al artículo 450 del CST;ahora, cabe recalcar que el cese no devino con motivo de una causa o un conflicto colectivo, en tanto se precisó inicialmente, para el momento en que se inicia el trámite del cese de actividades, no existía denuncia del pliego de peticiones o denuncia de la convención, como lo confiesa la demandante en el hecho tercero de la demanda; el cese se debe al incumplimiento de los artículos 15, 25 y 26 de la convención colectiva relativas a la entrega oportuna e idónea de los elementos de protección para el personal de planta de las certificaciones y la capacitación en salud ocupacional de los ranuradores, personal de lavado, personal de patio, afiladores, supervisores y el *HC* en particular, este último se destaca siendo el supervisor de seguridad industrial; hubo incumplimiento con las normas de salud ocupacional y seguridad industrial conforme la sanción emitida por el ministerio el 15 de noviembre que nuevamente lo recalca; la decisión tomada por la asamblea de SINTRATIET el 28 de julio de 2013 se entregó como notificación personal al señor José Manuel Jiménez, quien fungía como gerente del Taller Industrial el Tigre Colombia, sucursal Barranca, no se tenía por qué dar aviso al Ministerio de la Protección como quiera que por disposición del inciso 4º del artículo 444 del CST, tal determinación es facultativa del sindicato y así lo explicó la Corte Constitucional en sentencia C- 499 del 3 de mayo del 2005, pues clara es la norma al disponer que las organizaciones sindicales *podrán* dar aviso a las autoridades del trabajo sobre la celebración de las mismas; se puede establecer entonces es que no hay ilegalidad, que hay una sanción comprobada, por parte del Ministerio del Trabajo, que todo se ha hecho dentro de a las normas legales y que lo único por lo que propende el sindicato es por salvaguardar los intereses y derechos que tienen de los trabajadores a realizar labores dignas y que el empleador se comprometa con todo lo pactado, como quiera que la convención colectiva, aunque se celebró y tenía vigencia un año, es imposible querer pretender que en el último día de vigencia se cumplan con las normas de seguridad social como quiera que ellas nacen a su vida con la obligación que le nace al empleador en el momento en que se firman los contratos laborales que se vuelven ley para las partes.

Nos resta por decir que nos oponemos a cualquier declaración de ilegalidad que propone la parte demandante y que es evidente en la parte probatoria la buena fe que tuvo el sindicato siempre de manifestarle a la empresa que por todo ese tipo de conducta de irregularidad podían incurrir en todo tipo de sanciones y de hecho, hasta de responsabilidad patronal, en el evento de accidentes que podrían sobrevenir por el descuido de los mismos.”

**V. SENTENCIA TRIBUNAL**

El Tribunal señala que evaluadas las pruebas procede a dictar sentencia para lo que efectúa la lectura de las pretensiones y de los hechos, fundamento de aquellas.

Una vez realizada la lectura indicada refiere considerar si el problema jurídico existió o no, en este caso el paro colectivo, y si el mismo fue ilegal. Primero, por no haber sido declarado por la asamblea de trabajadores, segundo por haber sido efectuado antes de los dos días o después de los diez días hábiles a la declaratoria de la huelga y tercero, por no haber sido pacífica dicha suspensión del trabajo tal como lo describen las causales d, e y f del artículo 450 del CST.

La huelga en Colombia tiene dos modalidades, la primera en desarrollo de un conflicto colectivo de naturaleza económica definido en el artículo 429 del CST*, “como la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines y económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites”;* previstos en la ley. Se presentauna vez finalizada la etapa de arreglo directo sin haberse logrado un acuerdo total sobre el conflicto colectivo; la segunda modalidad consiste en la cesación que se declara por causa del incumplimiento del empleador en sus obligaciones laborales para con sus trabajadores ya sea por falta de pago de salarios, prestaciones sociales, aporte seguridad social u otro emolumento o beneficio u obligación tal como lo contempla el artículo 379 del CST, es pertinente aclarar 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 legítima el empleador debe adoptar “*una conducta manifiestamente contraria a sus obligaciones como empleadora 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.*; son consideraciones de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia 3 de julio de 2009 sentencia 40428; lo que quiere decir que no todo incumplimiento de una obligación laboral a cargo del empleador lleva consigo la declaración de ilegalidad del consiguiente cese de actividades; en palabras de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia del 12 de diciembre de 2012 sentencia 58697 M.P Luis Gabriel Miranda Buelvas “*en esta hipótesis no es necesaria la presentación de un pliego de peticiones, pues ya está dicho que esta huelga no surge como una de las etapas del Conflicto Colectivo sino por el incumplimiento de las obligaciones del empleador, recordando que estas obligaciones están en contrato, la ley o en el reglamento interno de trabajo… En punto a su declaración, lógicamente tampoco puede hacerse dentro de los diez días hábiles a la terminación de la etapa de arreglo directo, puesto que aquí no hay propiamente un conflicto colectivo económico que finalice con la suscripción de una convención colectiva, pacto colectivo o laudo arbitral, por tanto la decisión de los trabajadores puede ser adoptada en cualquier momento mientras persista el incumplimiento del empleador de sus obligaciones ya que este es el motivo que la causa, sin perjuicio de que las partes puedan conversar directamente en aras de solucionar el diferendo provocado por el empleador, en torno a su iniciación y su desarrollo no hay duda que las reglas legales atrás señaladas para la huelga propia de un Conflicto Colectivo económico también pueden cumplirse para esta segunda posibilidad de cesación colectiva de labores ante el incumplimiento de las obligaciones del empleador, pues frente a una huelga ya votada y decidida, el plazo para su ejecución que debe darse dos días hábiles trascurridos a su declaración sin pasar de los diez días hábiles posteriores, artículos 445 CST e igualmente puede facilitar que el empleador cese el incumplimiento de sus obligaciones para con sus asalariados y en consecuencia se allane a sujetarse al ordenamiento jurídico en sus obligaciones laborales con sus servidores finalizando así el enfrentamiento que provoco”,* así se desprende también de la sentencia C-432 de 1996 de la Corte Constitucional en la que teniendo en cuenta los instrumentos internacionales ratificados por Colombia, estimo que *“solo puede ejercerse legítimamente el derecho a la huelga cuando se respeten los cauces señalados por el legislador.*”

En el caso examinado es claro que el cese de las actividades de los trabajadores de la entidad demandada no se produjo en el marco de una negociación o conflicto colectivo de trabajo sino porque estos reclamaban el cumplimiento de los artículos 15, 25, 26 de la convención colectiva de trabajo vigente para el año 2012-2013 y por ello el empleador estaba obligado a su cumplimiento.

Valoradas las pruebas existen reclamaciones hechas por parte del sindicato a la empresa en lo atinente al incumplimiento de seguridad industrial, 15, 25 y 26 de la Convención Colectiva; impacto ambiental, dotación no apta para el trabajo, responsabilidad patronal y elementos de protección personal entre otras (folios 52 a 80).

Las peticiones si bien se hicieron con fundamento en la Convención Colectiva de trabajo, constituyen obligaciones especiales del empleador conforme al artículo 57 del CST numerales 1 y 2 lo que enmarca tales peticiones dentro de las que prevé la jurisprudencia, y aunado a ello el proceso que se debe seguir para el cese de actividades que fue cumplido incluida la determinación tomada por la asamblea como en efecto ocurrió el 28 de julio de 2013 (folios. 87 a 90) y la iniciación del cese fue el 3 de agosto de 2013 es decir posterior a los 2 días y no superior a los 10 días desde que se tomó la decisión en asamblea general tal como se extrae del acta de constatación del cese de actividades del Ministerio de Trabajo (folios. 91 a 92) el incumplimiento de las obligaciones del artículo 26 de la convención colectiva se prueba con las sanción impuesta por el Ministerio de Trabajo resolución número 00383 del 15 de noviembre de 2013; (93 a 119) de los videos se puede extraer que los trabajadores están ejerciendo las actividades sin los elementos de protección necesarios y suficientes cuales fueron las solicitudes impetradas por el sindicato ante la empresa; en ese orden de ideas habiéndose tratado de un cese de actividades por incumplimiento de las obligaciones especiales del empleador habrá de negarse las peticiones de la demanda.

Dispone entonces negar las peticiones de la demanda como aparece en el expediente a folio 122. Condena en Costas a la parte demandante.

1. **EL RECURSO DE APELACIÓN**

La demandante al recurrir en apelación manifiesta sus motivos de inconformidad:

En primera medida, se tuvo en cuenta una sanción del Ministerio por el incumplimiento que presuntamente había ido llevando la empresa pero dicha sanción aún no está en firme; ni ha sido notificada la empresa, por ende, no era motivo para motivar esa sentencia; de otro sentido se tiene también en cuenta que la empresa siempre cumplió con los elementos de protección personal, diferente es que no fueran los que los trabajadores requerían para desempeñar sus labores pero no hubo un incumplimiento como tal patronal porque los elementos de protección personal se entregaban a los trabajadores;no se tuvo en cuenta que en efecto hubo una suspensión colectiva de actividades que afectó los intereses de la empresa y que estaba enmarcada en el literal *e* del artículo 379 del CST y de la sentencia C-201 de 2002 que dice que no es por cualquier incumplimiento que se debe promover una huelga de este tipo; los trabajadores y el sindicato habían aceptado que había un pago oportuno de lo que era obligaciones salariales, prestacionales; ese motivo no se tuvo en cuenta al momento de proferir el fallo; el artículo 450 del CST establece que es ilegal una huelga cuando se proponga con fines diferentes a los profesionales y económicos tal y como aquí ocurrió; en esa misma disposición se señala como causal de ilegalidad cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento de arreglo directo; los magistrados no tuvieron en cuenta que la convención todavía no tenía ni un año de vigencia y que antes de haberse propuesto la huelga lo más lógico era que los trabajadores esperaran el proceso de arreglo directo que se avecinaba la convención colectiva se vencía en octubre; por último, el sindicato había promovido una querella ante el Ministerio que como ya se debatió no ha sido notificada y que por ende no está en firme.

Se concedió la apelación en el efecto suspensivo, ante la Sala laboral de la honorable Corte Suprema de Justicia

1. **CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

La Sala confirmará la absolución que se impartiera al sindicato demandado en virtud a las razones que en adelante se expondrán:

Fundamenta la empresa demandante el recurso impetrado contra la decisión del *a quo* en los siguientes puntos:

1. La determinación colegiada se soporta en Resolución 00383 de 15 de noviembre de 2013; no ejecutoriada.
2. No haber tenido en cuenta que la empresa «*siempre cumplió con los elementos de protección personal,»*
3. No haber establecido que la huelga se realizó por motivos diferentes a los profesionales y económicos.
4. No haber considerado que la convención colectiva aún conservaba su vigencia por lo que los trabajadores debían esperar a la iniciación del conflicto colectivo en los términos de ley.

A los propósitos anteriores debe la Sala establecer que se encuentran al margen de toda discusión los siguientes hechos: 1.-) Que el sindicato adelantó desde el día 3 de agosto de 2013 un cese de actividades que fuera levantado el 17 de septiembre pasado (folio 1); 2.-) Que la referida suspensión de labores fue promovida en virtud al supuesto incumplimiento de la empresa a las obligaciones convencionales (artículos 15, 25 y 26) y legales artículos 56 y 57 del CSTSS (folio 6 y CD Audiencia 10 de diciembre de 2013)[[1]](#footnote-1).

Al no existir duda alguna en torno a la ocurrencia de la huelga queda por establecer si el Tribunal se equivoca al determinar la absolución de quien fuera su promotor el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL TALLER INDUSTRIAL EL TIGRE COLOMBIA LTDA.- .- SINTRATIET.

En primer término, debe precisar la Sala que, como se ha expresado por esta Corporación, en diferentes oportunidades en las que se examina la presente controversia en torno a la ilegalidad o no de un cese de actividades; el derecho de huelga en virtud a su consagración por el artículo 56 de la Constitución Nacional sólo encuentra restricción cuando su ejercicio afecte servicios públicos esenciales en los términos allí previstos y reglamentados por la ley.

Este principio tiene su cauce en el artículo 379 literal e) del CSTSS que prohíbe al sindicato *«promover cualquier cesación 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.».*

De acuerdo a lo expuesto la ley concibe dos circunstancias que contextualizan el cese de actividades de los trabajadores:

1.- La huelga declarada con arreglo a la ley y,

2.- La huelga imputable al empleador por incumplimiento de las obligaciones que tiene con sus trabajadores.

En el sub lite, aparece claro que desde tiempo atrás los trabajadores, a través de su sindicato, reclamaban la implementación de medidas de protección y seguridad industrial (Folios 52, 53, 54, 55 a 61, 63 a 64, 72 a 73, 76, 77 a 80).

Las mismas razones que expusiera la organización sindical a la Empresa el 30 de julio de 2013 (folios 77 a 80), días antes del cese de actividades, con el propósito de que este diera cumplimiento a las normas convencionales referidas en torno a la seguridad y protección industrial fueron las invocadas ante el Ministerio de Trabajo en la visita que hiciera éste para constatar la indicada suspensión (folio 6 a 7); estableciéndose, por lo tanto, que la suspensión hace relación a la segunda de estas causales.

Por lo tanto es en dicho contexto en el que se examinará el fenómeno de la cesación que objetara la empresa y cuya declaratoria de ilegalidad pretende.

En este orden de ideas no se precisaba la denuncia de la convención colectiva, ni la presentación del pliego de peticiones y, menos aún, agotar la etapa de arreglo directo trámite exclusivo de la primera de las clases de huelga indicadas.

No consta en el expediente respuesta alguna de la empresa a los trabajadores en la que indique el real cumplimiento de las señaladas obligaciones o sus particulares consideraciones en torno a los puntuales aspectos que fueran indicados por el sindicato que como se señaló éste reclamara de manera insistente.

Nada dijo la empleadora, pues no aparece en el expediente ni tampoco, de manera detallada, en lo expuesto oralmente por su apoderada, en relación a las solicitudes de dotación de calzado industrial considerado inadecuado por la organización; ni en cuanto al monta cargas del que se señalaban problemas técnicos como la ausencia de luces, fuga en el sistema hidráulico y de frenado; de igual manera lo relativo al derrame de aceite producido en diferentes puntos de la planta; así como frente a las observaciones expuestas respecto a los guantes con que fueron dotados los trabajadores para cumplir sus labores.

Por el contrario si aparecen manifestaciones diversas del sindicato en el que de manera proactiva plantean soluciones a los problemas propuestos como cuando expresan: “*Hacer una biga (sic) de arrastre con un muro de 50cm de alto o más si se puede, a lo largo de atrás del área de lavado o que tenga al menos 75 mts de largo para tapar la parte donde se pueden generar futuros derrames”*; en el caso del derrame de aceite (folios 55 a 61); o en relación a los guantes: *“… puesto que nosotros los ranuradores utilizamos guantes de nitrilo y para el trabajo de mantenimiento de las máquinas se utiliza un tipo de guantes diferentes llamado NITROTOUGH el cual no permite la absorción de hidrocarburos…”* (folio 63)

Se trataba entonces de recurrentes llamados al empleador desde enero de 2013 para que cumpliera con su obligación principal consagrada en el artículo 56 del CSTSS y especial del artículo 57 de la misma obra y convencionales de los artículos 15[[2]](#footnote-2), 25[[3]](#footnote-3) y 26[[4]](#footnote-4); sin que recibieran atención y sí, por el contrario, la irrespetuosa respuesta del silencio.

La señalada responsabilidad es aún mayor cuando en casos como los del *sub lite*, en que se trata de actividades peligrosas por definición, como se desprende de las diferentes cartas dirigidas por el sindicato a la demandante en las que relatan las funciones y desempeño de labores en las que ven comprometida su salud y seguridad personal (Folios 52, 53, 54, 55 a 61, 63 a 64, 72 a 73, 76, 77 a 80); demandan del empleador el cumplimiento riguroso de la principal de sus obligaciones lo que implica tomar todas las medidas necesarias que conjuren todo accidente o enfermedad que pueda producir el ejercicio mismo de la labor desempeñada.

No fue entonces sorprendido el empleador con la cesación de actividades; más aún en la comunicación que con fecha del 30 de julio de 2013 a la que se ha hecho referencia, se le insistía nuevamente fijando una fecha límite para el cumplimiento de las mencionadas obligaciones sin que esta vez, como en las anteriores, hubiese pronunciamiento alguno por parte de la empresa.

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.

Así mismo no se encuentra constancia en las actas de visita del Ministerio (Folios 6 a 7; 101 a 103) ni se deriva la constatación de actos de perturbación o violencia que ilegitimaran el cese de las actividades laborales.

De acuerdo a lo anterior y con prescindencia de si se encontraba o no ejecutoriada la Resolución del 15 de noviembre de 2013, número 000383 (Folio 124 a 155), en la que se sancionaba a la demandante por los hechos que determinaron el indicado cese de actividades; debe decirse que aparece probado con claridad en el proceso, como se dijo y conforme a las distintas comunicaciones referidas, que la suspensión de labores, que promoviera el sindicato, se encontraba informada por razones absolutamente atendibles asociadas a la salud, protección y seguridad de los trabajadores de la empresa reclamadas con anterioridad y de manera insistente por la organización sindical sin que de la demandante proviniera respuesta alguna en dirección a satisfacer los requerimientos indicados o, a demostrar, si así lo consideraba, la errónea valoración de los hechos por parte del organismo representante de los trabajadores; con lo cual deja en evidencia el descuidado manejo en esta materia en las relaciones que la atan con sus trabajadores.

Nada puede tener mayor prioridad, en las relaciones laborales, que la seguridad y protección de los trabajadores en el desarrollo y desempeño de sus funciones quienes al reclamar mejores condiciones sólo están ejercitando el más elemental de sus derechos.

En el marco conceptual descrito no puede la Corte dejar pasar la oportunidad para enfatizar en la importancia que para las relaciones laborales representa el que sean ejecutadas en términos óptimos de protección al trabajador que ofrezcan a éste garantías de seguridad razonable para su vida y salud.

La Organización Internacional del Trabajo a lo largo de diferentes convenios ratificados por Colombia resalta el carácter esencial y vital de la protección al trabajador por parte del empleador; deber insoslayable que demanda su cumplimiento de manera técnicamente rigurosa como puede desprenderse, entre otros, del Convenio 167 de 1998 en el que se expresa:

*«Artículo 13: SEGURIDAD EN LOS LUGARES DE TRABAJO*

1. *Deberán adoptarse todas las precauciones adecuadas para garantizar que en todos los lugares de trabajo sean seguros y estén exentos de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.*
2. *Deberán facilitarse, mantenerse en buen estado y señalarse, donde sea necesario, medios seguros de acceso y de salida en todos los lugares de trabajo.*
3. *Deberán adoptarse todas las precauciones adecuadas para proteger a las personas que se encuentren en una obra o en sus inmediaciones de todos los riesgos que pueden derivarse de la misma.»*

*«Artículo 17: INSTALACIONES, MÁQUINAS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS MANUALES*

1. *Las instalaciones, máquinas y equipos, incluidas las herramientas manuales, sean o no accionadas por motor, deberán:*
2. *Ser de buen diseño y construcción, habida cuenta, en la medida de lo posible, de los principios de la ergonomía;*
3. *Mantenerse en buen estado;*
4. *Utilizarse únicamente en los trabajos para los que hayan sido concebidos, a menos que una utilización para otros fines que los inicialmente previstos haya sido objeto de una evaluación completa por una persona competente que haya concluido que esa utilización no presenta riesgos;*
5. *Ser manejados por los trabajadores que hayan recibido la formación apropiada. »*
6. *En casos apropiados, el fabricante o el empleador proporcionara instrucciones adecuadas para la utilización segura en una forma inteligible para los usuarios.*
7. *Las instalaciones y los equipos a presión deberán ser examinados y sometidos a prueba por una persona competente, en los casos y momentos prescitos por la legislación nacional. »*

*«Artículo 28: RIESGOS PARA LA SALUD*

1. *Cuando un trabajador pueda estar expuesto a cualquier riesgo químico, físico o biológico en un grado que pueda resultar peligroso para su salud deberán tomarse medidas apropiadas de prevención a la exposición.*
2. *La exposición a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo deberá prevenirse:*
3. *Reemplazando las sustancias peligrosas por las sustancias inofensivas o menos peligrosas, siempre que ello sea posible; o*
4. *Aplicando medidas técnicas a la instalación, a la maquinaria, a los equipos o a los procesos; o*
5. *Cuando no sea posible aplicar los apartados a) ni b), recurriendo a otras medidas eficaces, en particular al uso de ropas y equipos de protección personal*
6. *Cuando deban penetrar trabajadores en una zona en la que pueda haber una sustancia toxica o nociva o cuya atmosfera pueda ser deficiente en oxigeno o ser inflamable, deberán adoptarse medidas adecuadas para prevenir todo riesgo.*
7. *No deberán destruirse ni eliminarse de todo modo materiales de desecho en las obras si ello puede ser perjudicial para la salud. »*

*«Artículo 30: ROPAS Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN PESONAL*

1. *Cuando no pueda garantizarse por otros medios una protección adecuada contra riesgos de accidentes o daños para la salud, incluidos aquellos derivaos de la exposición a condiciones adversas el empleador deberá proporcionar y mantener, sin costo para los trabajadores, ropas y equipos de protección personal adecuados a los tipos de trabajos y de riesgos, de conformidad con la legislación nacional.*
2. *El empleador deberá proporcionar a los trabajadores los medios adecuados para posibilitar el uso de los equipos de protección personal y asegurar la correcta utilización de los mismos.*
3. *Las ropas y equipos de protección personal deberán ajustarse a las normas establecidas por la autoridad competente habida cuenta, en medida de lo posible de la ergonomía.*
4. *Los trabajadores tendrán la obligación de utilizar u cuidar de manera adecuada la ropa y equipo de protección personal que se les suministre. »*

*«Artículo 31: PRIMEROS AUXILIOS*

1. *El empleador deberá garantizar en todo momento la disponibilidad de medios adecuados y de personal con formación apropiada para prestar los primeros auxilios. Se deberán tomar las disposiciones necesarias para garantizar la evacuación de los trabajadores heridos en caso de accidentes o repentinamente enfermos para poder dispensarles la asistencia médica necesaria. »*

*«Artículo 33: INFORMACIÓN Y FORMACIÓN:*

1. *Información sobre los riesgos para su seguridad y su salud a que puedan estar expuestos en el lugar de trabajo;*
2. *Instrucción y formación sobre los medios disponibles para prevenir y controlar tales riesgos para protegerse de ellos. »*

Se impone pues confirmar la decisión del tribunal que no encontró en el cese de actividades promovido y desarrollado por el sindicato demandado, razones para declarar su ilegalidad como lo pretendiera la empresa demandante.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO** Confirma, por las razones expuestas,la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, del 10 de diciembre de 2013 dentro del proceso especial adelantado por la empresa TALLER INDUSTRIAL EL TIGRE COLOMBIA LTDA. Contra EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL TALLER INDUSTRIAL EL TIGRE COLOMBIA LTDA.-SINTRATIET.

**SEGUNDO** se mantienen las costas de primera instancia

**TERCERO** Comuníquese a las partes y al Ministerio del Trabajo

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y PUBLÍQUESE

1. Acta de Constatación Cese de Actividades por el Min. Trabajo: “El motivo por el cual estamos en el Cese de Actividades es por el incumplimiento que se ha venido presentando por parte de la empresa a la Convención Colectiva de trabajo, celebrada entre TALLER INDUSTRIAL EL TIGRE COLOMBIA S.A, y el sindicato de trabajadores del TALLER EL TIGRE. Existe una violación al artículo 26 de la Convención…” [↑](#footnote-ref-1)
2. ARTÍCULO 15.-La empresa entregará a los trabajadores la dotación como lo ha venido haciendo sin desmejorar su calidad ni su cantidad. Así mismo entregará a los trabajadores una (1) dotación impermeable por cada año o cada vez que su deterioro lo amerite. El sindicato se compromete a no patrocinar la venta de las dotaciones [↑](#footnote-ref-2)
3. ARTÍCULO 25.- La empresa se compromete a entregar al sindicato la suma de DIEZ MILLONES DE PESOS ($10.000.000) con el propósito de iniciar un fondo de empelados en el cual podrán participar trabajadores no sindicalizados. [↑](#footnote-ref-3)
4. ARTÍCULO 26.- Entre sindicato y empresa se conformara una comisión con el propósito de presentar una propuesta de escalafón y cargos. Así mismo la empresa se compromete a contratar o convenir la certificación técnica de cada uno de sus trabajadores con una entidad idónea y reconocida por el Ministerio de Educación nacional. [↑](#footnote-ref-4)