

ANÁLISIS DE CASO

CARBONES DE LA JAGUA S.A. VS SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE
LA INDUSTRIA MINERA PETROQUÍMICA Y AGROCOMBUSTIBLE Y ENERGÉTICA

“La violencia en la huelga como un concepto amplio que limita la libertad sindical”

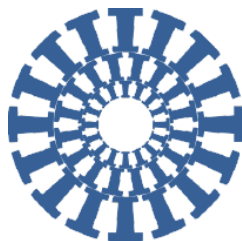
MAESTRÍA EN DERECHO

ESPECIALIZACIÓN:

LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

HEBERT ALBERTO MEDINA RIVAS

ESTUDIO DE CASO



UNIVERSIDAD ICESI

SANTIAGO DE CALI

2020

ÍNDICE

1. Introducción
2. Hechos
 - 2.1. Elementos Fácticos/Normatividad
3. Ruta Judicial
 - 3.1. Actuación Procesal/Normatividad
4. La Huelga laboral
 - 4.1. La Huelga en la Constitución Política de Colombia
 - 4.2. La Huelga en el Código Sustantivo del trabajo
 - 4.3. La Huelga en la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
5. Argumentos De Las Partes
6. Decisión Judicial
7. Conclusiones
8. Bibliografía
9. Anexo – Sentencia

1. INTRODUCCIÓN

En Colombia el derecho a la huelga se encuentra ubicado en el artículo 56 de la Constitución Política, dentro del capítulo de los derechos, económicos, sociales y culturales (DESC). Como de ordinario se suele entender, esta categoría de derechos tiene una naturaleza prestacional y programática, razón por la cual, en principio, carecen de justiciabilidad directa a través de mecanismos jurídicos como, por ejemplo, la acción de tutela. No obstante ello, desde hace algunas décadas, la Corte Constitucional colombiana ha admitido que como consecuencia de su íntima relación con otras garantías fundamentales, la huelga puede ser reconocida como un Derecho Fundamental “por conexidad”. Adicionalmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como parte del bloque de constitucionalidad, ya lo ha denominado como un derecho fundamental en múltiples ocasiones.

Sin embargo, dada la naturaleza conflictiva de este derecho, resulta natural que los esfuerzos de regulación desarrollados por las legislaciones internas de los países, enfrenten sistemáticamente problemas operativos y de aplicación, relacionados con las forma de garantía o restricción que legítimamente pudiera tener. En materia laboral, por ejemplo, la huelga se entiende como el cese ordenado y pacífico de actividades (artículo 429 y 446, Código Sustantivo del Trabajo); y aunque ello, en principio, resulta fácil de comprender, subsiste siempre la pregunta de qué debemos entender por “pacífico” y, en consecuencia, cuál es el grado de violencia permitido o de qué manera podrían graduarse las acciones *de hecho* que, obviamente, conlleva consigo un acto como la huelga.

El caso que se estudia a continuación arroja dichos interrogantes: se trata de una situación que confronta posturas sobre fenómenos sociales y sus consecuencias para causas justas. Así las cosas, este escrito entrará de lleno con la descripción general del caso. Posteriormente, se abordarán algunos conceptos claves a efectos de generar una mejor comprensión del asunto, indicando los alcances de la huelga en materia laboral, su inclusión Constitucional, su regulación en la Legislación laboral; y las posturas de la OIT sobre el mismo, permitiendo al lector, por tanto, valorar el caso a consideración frente a una decisión judicial. Finalmente, se entregarán algunas conclusiones generales.

2. HECHOS

a.- En el mes de mayo de 2012 se agotaron las etapas de la negociación colectiva entre CARBONES DE LA JAGUA S.A. (en adelante CJA) y SINTRAMIENERGÉTICA (en adelante el Sindicato), sin un arreglo directo entre la organización sindical y la empresa.

b.- La asamblea general de la organización sindical accionada había declarado la huelga e iniciado cese de actividades el 19 de julio del mismo año, sin presencia de las autoridades del trabajo, tal como lo establecía el artículo 448 del CST.

c.- En el primer día de huelga, se presentaron unos hechos que llevaron posteriormente al empleador a demandar la ilegalidad de la Huelga, por cuenta de que consideró que fueron acontecimientos violentos que iban en contra de la exigencia expresa de los artículos 429 y 446 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que la huelga debe efectuarse en forma “ordenada” y “pacífica”. En concreto, indicó que se presentaron las siguientes circunstancias:

- Se bloquearon las vías de acceso no sólo de la empresa sino de otras empresas vecinas.
- Algunos líderes sindicales irrumpieron violentamente contra las bermas que separaban las instalaciones de otras empresas, con el objetivo de pasar forzosamente sus propios equipos a otros predios.

- Varios trabajadores, algunos con capuchas, se tomaron las instalaciones de la empresa y se adueñaron de los equipos, vehículos y demás herramientas, amenazando a quienes no querían entregarlos, con palos y machetes.
- Algunos trabajadores saquearon el campamento en donde residían.
- Los vehículos que estaban cargados con explosivos para ser usados en la explotación minera, quedaron a la intemperie y sin protección.
- Como consecuencia del bloqueo, se perdieron productos y alimentos.
- Al no haber fluido eléctrico, el agua en exceso en el área de explotación, no pudo ser evacuada.
- Se irrumpió forzosamente en los predios del Consorcio Minero Unido (CMU), destruyendo la frontera entre las dos empresas, a efectos de introducir un equipo perteneciente una empresa, en los predios de la otra, con el fin de crear la falsa idea de una unidad de empresa.
- El personal de protección industrial, operativo y Staff, que tenían vehículos livianos, había sido amedrentado e insultado por personal sindicalizado; y había sido obligado a bajar de los automotores y retenidos por más de tres horas.
- La entrada de terceros a las instalaciones fue bloqueada con material estéril, obligando al personal a salir por debajo de las rejas o portones, sin tomar sus pertenencias, mientras se gritaban arengas y palabras soeces.
- No se permitió la salida de mujeres embarazadas a las que le tocó arrastrarse por debajo de los portones y caminar 14 kilómetros para llegar a la vía nacional.
- Se intimidó a la tropa del ejército.

- Se dañaron las comunicaciones, se retuvieron equipos móviles y se bloqueó el movimiento del equipo liviano que fue retenido de manera violenta.
- Uno de los ingenieros, de apellido Daza, fue amenazado por el sindicalista de apellido Rodríguez, quien le había expresado que “si pasas de aquí hay sangre. Te mato!”
- Uno de los ingenieros, de apellido Grijalba, fue retenido mientras lo agredían verbalmente.
- Las cadenas y los candados habían sido forzados.

Según los representantes de la empresa, los anteriores son comportamientos reiterados por parte de SINTRAMIENERGÉTICA, en el sentido de no sólo perjudicar a la empresa sino también a terceros. Y que todos estos daños se repetían cada dos años.

d.- La parte demandada, por su parte, argumentó que el proyecto “La Jagua”, de la mina Santa Cruz, en el municipio de la Jagua de Ibirico, se adelantaba a través de tres operadores: Carbones de la Jagua S.A. (CDJ), Consorcio Minero Unido (CMU) y Carbones El Tesoro S.A. (CET), integrantes del grupo empresarial Glencore, con matriz y subordinadas (las mismas operadoras). Por tanto, que no era cierto que se trataran de empresas ajenas o independientes, sino que por el contrario, (i) se trataba del mismo objeto social para las tres; (ii) con “operaciones integradas, conexas y complementarias”, por más que formalmente se dijera que existían límites entre sí, que en todo caso no eran claros; (iii) que el personal de las tres empresas vestían las mismas prendas; (iv) que se operaba en forma indistinta los equipos de cada empresa; (v) que muchas de las actividades eran simultáneas, con el mismo personal administrativo y de relaciones laborales; (vi) al punto que los tres predios contaban con el

mismo sitio de ingreso, para todos los trabajadores del mismo grupo empresarial y para los mismos contratistas.

Adicionalmente, sostuvo que el no pago de salarios a los trabajadores de CMU, se debía a estrategias de ésta, y no a la huelga de los trabajadores de CDJ; que los trabajadores de CMU y de los contratistas, tenían una vía alterna denominada “La Frontera”, lo que significaba que el bloqueo de la vía de acceso era parcial “y es consecuencia directa del cese colectivo de actividades que en forma pacífica y ordenada realizan los trabajadores sindicalizados”, y se ciñe al orden jurídico; que la organización sindical garantizaba el mantenimiento de instalaciones y equipos, dado que no se había llegado a un acuerdo en lo relativo al plan de contingencia; que no era cierto que hubiera impartido la orden a sus afiliados para afectar el fluido eléctrico o que hubieran irrumpido violentamente contra las bermas que separaban sus instalaciones de otras; y que tampoco era cierto que se hubieran tomado de manera violenta las instalaciones de la empresa o que hubieran saqueado los campamentos.

3.- DE LAS DECISIONES JUDICIALES:

El Tribunal Superior de Valledupar, mediante fallo del 27 de agosto de 2010, se abstuvo de declarar la ilegalidad de la huelga. El acta indicaba que no había fluido eléctrico como consecuencia de las tensiones de la huelga, pero que se observaba “*un cese o inactividad laboral en equipos y personal humano legalmente establecido y con todo el procedimiento adecuado (de manera pacífica) no se observan alteraciones...*”;

Adicionalmente, en el acta levantada con ocasión del recorrido efectuado por las funcionarias del Ministerio, por las instalaciones de la Empresa, se consignó, al llegar al sitio Villafarides, donde según el representante se habían presentado algunos saqueos, que había “...*un personal trabajador reunido de manera pacífica, se revisó el área social sin desorden las habitaciones se revisaron y se encontraban cerradas y sin señales de haber sido forzadas o violadas. Posteriormente nos trasladamos al área denominada PIT, por el bloque 5 se encontró en normalidad maquinaria pesada parada y áreas de acceso con taponamiento de escombros. Al llegar a los presuntos límites de CMU se encontraron 4 trabajadores en una camioneta que manifiesta el representante legal era de la empresa CDJ. Las inspectoras procedieron a parar el vehículo y se les indago –sic- sobre de dónde venían y qué estaban haciendo a lo cual respondieron que venían de los predios de CMU, que estaban llevándoles agua y hielo a unos compañeros que estaban allá, dichos trabajadores manifestaron que trabajaban para CDJ y que ellos todo el tiempo trabajan de manera conjunta en toda la mina.*”

El asunto escaló, en segunda instancia, a la Corte Suprema de Justicia. La sala laboral ordenó la práctica de varias pruebas, entre las que se tenían algunos testimonios que habían sido desestimados por la primera instancia. Es decir, no sólo tuvo en consideración el acta del Ministerio, sino también las versiones de varios testigos de los acontecimientos.

Así las cosas, mediante sentencia del diez (10) de abril de dos mil doce (2012), la Corte Suprema de Justicia, con ponencia del Dr. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO, declaró la ilegalidad de la Huelga, al considerar que sí existieron hechos de violencia, y que estos fueron, en cierto

sentido, evidentes y apoyados en varios materiales probatorios. En sus propias palabras, hizo saber lo siguiente:

“No es cierto, como lo dedujo el Tribunal que al inicio de la huelga simplemente se hubieren presentado altercados y situaciones de tensión, normales en estos casos, sino que realmente se presentó un caso de desalojo por la fuerza del personal de la empresa, se cometieron actos de violencia contra algunos empleados, se tomó por la fuerza el control de algunos vehículos y se pusieron al servicio del movimiento, utilizando combustible de la propia empresa, se bloquearon vías de acceso y se impidió el ingreso de la Empresa al sitio de trabajo y no se procedió al desalojo de las instalaciones, que, después de varios días permanecían en poder de ellas.

(...)

Aunque es cierto que varios hechos de violencia apenas se dieron el día cero de la huelga y que en fechas posteriores se observó por las autoridades del trabajo un desarrollo normal y pacífico del cese de actividades, lo cierto es que ello no exculpa la actuación inicial, además que, como se dejó visto, aún en el momento en que declararon los testigos permanecía la toma ilegal de las instalaciones por parte de los trabajadores sindicalizados y la utilización indebida de algunos elementos de propiedad de la empresa.

Como puede observarse, existen dos interpretaciones sobre lo que significa la expresión “ordenada” y “pacífica” de los artículos 429 y 448 del Código Sustantivo del Trabajo, acerca del desarrollo de la huelga. El Tribunal Superior y la Corte disienten sobre los límites de esa expresión y, por supuesto, sobre el tipo de hechos que podrían subsumirse dentro de dicha expresión jurídica.

En términos de interpretación jurídica, existen varios caminos que permiten determinar el significado normativo de una cierta disposición. Es bastante claro que lo que se conoce como “interpretación literal”, para este caso, resulta del todo inútil, porque ningún significado convencional del diccionario permite definir el verdadero alcance de la expresión “pacífica” atribuible a la huelga. Y salvo que se opte de manera directa por un significado pragmático de

acuerdo al contexto de uso que tienen los hablantes o usuarios privilegiados de la expresión, resulta necesario entender un poco más sistemáticamente la figura de la huelga, con el fin de conocer cuál es el criterio que mejor define o respeta su naturaleza. Y ello por cuanto ni siquiera la sentencia de la Corte expone cuáles serían los criterios objetivos desde los cuales puede clarificarse la expresión mencionada. A decir verdad, la Corte sólo se limita a indicar que para dicha corporación era “evidente” que se trataban de actos violentos de acuerdo a algunas pruebas, pero deja sin plantear la cuestión de qué dosis de violencia o perturbación; o más bien, qué dosis de ruptura de la tranquilidad o sosiego de una actividad laboral son permitidas, para no llegar al punto de que cualquier acto de perturbación de la normalidad laboral tenga la entidad suficiente para hacer declarar una huelga como ilegal.

De manera que resulta indispensable conocer un poco de la naturaleza jurídica de esta institución, para poder luego intentar solucionar la dificultad atrás indicada.

3. LA HUELGA

La Huelga en materia laboral, tal y como lo recuerda GAMONAL¹, “(...) es un instrumento de la libertad sindical” que “consiste en un instituto típico del derecho colectivo que procura efectivizar, precisamente, la auto tutela laboral y la libertad sindical”. Su ejercicio es visto como uno de los instrumentos principales para suprimir las desigualdades de hecho que impiden el desarrollo de las personas y la participación social de los trabajadores.” Pero en Colombia, con sus particularidades sociales, la huelga en materia laboral se ha transformado en un hecho que

¹ Gamonal cita a Ermida en su concepto de la huelga laboral

pone en riesgo la vida de los trabajadores sindicalizados desde ya hace mucho tiempo, tal y como lo expresó ya desde el 1997 el Comité de libertad sindical de la OIT², al señalar sobre la situación en Colombia que:

“Al tiempo que reconoció que “la compleja y grave situación de violencia que vive Colombia” afecta a todos los sectores de la sociedad, el Comité observó, en particular, que “el movimiento sindical ha sido agresivamente atacado”. Habida cuenta del elevadísimo número de actos de violencia sin esclarecer, el Comité destacó “la total ineficacia del sistema judicial y la intervención de la justicia militar en concurrencia con la justicia civil.”.

Ahora bien, pese a que nuestro Código Laboral ha definido la huelga, existe un gran número de posiciones en relación a lo que es la huelga.

4.1. LA HUELGA EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

En primer lugar, es necesario determinar que la huelga es, en principio, un derecho Económico, Social y Cultural, contenido en la Constitución Política Colombiana en el artículo 56, con las salvedades expresadas en la introducción de este texto, y que en materia laboral implica normalmente un cese de actividades laborales.

Sin embargo, para entender lo que implicó la huelga en términos constitucionales, es menester recordar lo que la Comisión Quinta, subsección primera, plasmó en su ponencia-informe lo siguiente:

² 306.o informe del Comité de Libertad Sindical (GB.268/6). Consejo de Administración, 268.a reunión. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, marzo de 1997

“En la actual Constitución Política Nacional, el derecho de huelga se garantiza, salvo en los servicios públicos., Pero las estadísticas laborales señalan que en el sector donde más paros y huelgas se producen es en el sector público. Se repite así la norma casi universal, que, cuando un derecho democrático es desconocido se produce el efecto negativo del conflicto y de la fuerza.” (Asamblea Nacional Constituyente)

Adicionalmente, la mencionada Subsección, conformada por Angelino Garzón, Guillermo Guerrero, Tulio Cuevas, Iván Marulanda, Guillermo Perry y Jaime Benítez, recordó en relación a dicho derecho que:

“Se mantiene así el criterio universal adoptado en la Organización Internacional del Trabajo, OIT, que la reglamentación, apenas natural, del derecho de huelga por parte del legislador no puede llevar a la negación de este derecho y menos a dejar de estimular mecanismos de concertación y autocontrol sindical para el desarrollo de la misma, con el fin de garantizar la prestación de servicios esenciales a la comunidad, de encontrar la solidaridad ciudadana en casos de urgencia, catástrofes o calamidades y para evitar que se convierta en factor de desestabilización política de la vida democrática de un país.” (Asamblea Nacional Constituyente)

De esta manera, en principio el proyecto del artículo (hoy 56) se encontraba redactado de la siguiente manera:

“Se garantiza el derecho de huelga de los trabajadores en defensa de sus intereses. La ley reglamentará su ejercicio, duración y limitaciones, lo mismo que los procedimientos que aseguren la prestación de los servicios esenciales a la comunidad.”

Pese a ello, el artículo como fue planteado sufrió modificaciones; en consecuencia, la redacción que finalmente quedó, fue la siguiente:

“Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. (...)”

En segundo lugar, como lo afirma BÁEZ, el derecho a la Huelga “(...) *no es un derecho absoluto y similarmente a como acontece en algunos países, se encuentra limitada y/o prohibida, cuando se trata de actividades consideradas servicios imprescindibles para la sociedad, atendiendo al interés general, en prevención a la afectación que generaría en la sociedad la cesación en la prestación del servicio*” (Báez Almanza, 2017)

En este punto es importante recordar que la huelga, aunque fue entendida en un principio como un derecho relacionado al ámbito laboral, especialmente a los derechos sindicales, se ha extendido desde la concepción constitucional a múltiples causas, como reivindicaciones sociales, económicas y políticas, por supuesto. En este sentido, recordemos que la Corte Constitucional Colombiana ha hecho planteamientos que relacionan intrínsecamente el derecho a la huelga con derechos fundamentales y, por ende, ha protegido con la acción de tutela los mismos. Así lo afirma LÓPEZ MORENO, al determinar que:

“La Corte Constitucional ha sido enfática en sostener que el derecho de huelga a pesar de que no tiene estatus de derecho fundamental y que se encuentra reglamentado mediante la ley, puede adquirir el estatus de fundamental cuando con su limitación se vulnera los derechos fundamentales al trabajo y a la libre asociación sindical, y que sólo puede prohibirse en el caso de los servicios públicos de carácter esencial” (López Moreno & Vásquez Isaza, 2014)

Con lo anterior puede advertirse que a pesar de que ningún derecho reviste el carácter de absoluto, esta garantía parece haber sido concebida por el constituyente con un amplio margen de garantía de su ejercicio, al imponer como único límite razonable, *prima facie*, el caso de los servicios públicos esenciales. Su ejercicio, en cambio, merece desarrollo legal. De hecho, los mismos constituyentes parecieron entender que este derecho hacía parte esencial de los procesos

naturales de luchas sociales por la reivindicación de los derechos cuando, justamente, de forma pacífica no se ha podido lograr un acuerdo entre las partes de la relación laboral. De manera que, en nuestra opinión, la huelga es casi que por definición una vía de hecho, una contienda, una medición de fuerzas sobre intereses encontrados, una ruptura de la normalidad que se encuentra garantizada constitucionalmente, pero que, como es obvio, requiere ser regulada y limitada.

Pese a que la huelga a nivel constitucional no encuentra una limitación adicional a la prohibición de la misma en servicios públicos esenciales, la legislación parece sobreentender que la misma debe ser “pacífica”, pese a que las huelgas representan por definición una confrontación. La legislación parte, no obstante ello, de una intuición genuina que resulta apalancada por varios principios igualmente constitucionales, como por ejemplo la paz y la convivencia; o bajo la idea el que el mismo Estado y el Derecho parecerían contradecirse si parten o se justifican por medio de la fuerza o la violencia.

4.2. LA HUELGA EN EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

El Código Sustantivo del trabajo define la huelga, en su artículo 429, de la siguiente forma:

“Se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos en el presente título”

Sin embargo, el derecho a la huelga laboral en Colombia se encuentra con unas series de limitaciones. En tal sentido, LÓPEZ MORENO indica una serie de restricciones que se dan en dicho marco, una de las cuales consiste, justamente, en que debe garantizarse:

- a) *“La ausencia de actos de violencia durante los procesos de votación o declaratoria, y el desarrollo de la huelga.”* (López Moreno & Vásquez Isaza, 2014)

Esta posición parece compartirla Sanín, al señalar lo siguiente:

“Tenemos una legislación con un enfoque restrictivo, que castiga y criminaliza la huelga. El Código Sustantivo de Trabajo (CST), que incluye el ejercicio de la huelga, nació como una prohibición, no como un derecho. Surgió por un decreto de Estado de Sitio en el gobierno dictatorial de Laureano Gómez, y luego se integró a la legislación permanente. Así el derecho de huelga aún pervive, pero con muchas restricciones” (Sanin V, 2017)

En idéntico sentido, haciendo mención a las restricciones en el caso de Colombia, WASS nos recuerda que:

“En Colombia, la ocupación de la empresa como un medio de ejercer presión sobre el empleador no es permitida y es considerada como un acto de violencia contra los bienes de la empresa.” (WASS, 2013)

En efecto, tal y como lo plantean los autores señalados, a nivel legal y judicial, Colombia es un país estricto frente al desarrollo de las huelgas, en el sentido de que judicialmente el concepto de violencia es amplio; y la falta de reconocimiento de los diferentes tipos de huelga, ha llevado, como lo menciona SANIN, a que cada 2 de 3 tipos de huelgas sean declaradas ilegales, especialmente por las siguientes razones:

“La primera, porque se trata de una huelga en una empresa de servicio público (...).

La segunda, porque la huelga no es de carácter pacífico. El CST califica como ilegal una huelga que no sea pacífica. El asunto es definir qué es pacífico, porque cualquier huelga desde el punto de vista material produce daño. Para la Corte Suprema la huelga que produce algún daño deja de ser pacífica, y es ilegal. Si los trabajadores en huelga sacan a todos los trabajadores y cierran la empresa, eso es producir un daño, igual si colocan pancartas y bloquean la entrada; y si hacen mítines los califican como disturbios. Es decir, todas las prácticas que son normales en la huelga hoy tienen un carácter no pacífico y dañino. Es el motivo más recurrente en los casos de huelgas declaradas ilegales por la Corte.

Y tercero, por los trámites exigidos. La Corte asimila que los términos y procedimientos, y las mayorías para votar una huelga se aplican a todo tipo de huelga. Pero como no están regulados los tipos de huelga, cualquier protesta de los trabajadores se declara ilegal, toda vez que, según la Corte, no cumplen los requerimientos establecidos en el CST.” (Sanin V, 2017)

Parece entonces que aunque el constituyente se orientó hacia un concepto más extenso y permisivo de configuración constitucional de la huelga, planteándola como un derecho abierto y de un amplio margen de ejercicio; la legislación y alguna parte de la jurisprudencia parecen decantarse por un modelo más restrictivo y obligacional de esa figura. Del mismo modo, y en este punto, hay que preguntarse qué implica la huelga para la OIT.

4.3 LA HUELGA EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Ahora bien, para la OIT la huelga lleva consigo una serie de implicaciones y/o afirmaciones que constituyen su núcleo esencial, Así las cosas, GERNIGON recopila algunos de los más importantes elementos. En primera instancia, y esto resulta de interés para nuestro análisis, es importante precisar que:

“El derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado: los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario en un ámbito más amplio, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros” (2000, pág. 117)

Adicionalmente y, contrario a lo planteado en el caso analizado, la OIT precisa que:

“Los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores” (2000, pág. 116)

En segundo lugar, y ya para el caso que nos ocupa, es necesario detenerse en el fundamento usado en la sentencia atrás examinada, en la que, bajo un argumento de autoridad descontextualizado, hace uso de las observaciones de la OIT en relación a la violencia en la huelga:

“El Comité consideró que la ocupación de fincas por trabajadores y otras personas, sobre todo cuando concurren actos de violencia, es contraria al artículo 8 del Convenio núm. 87. Por consiguiente, el Comité pidió al Gobierno que en el futuro dé cumplimiento a las órdenes de desalojo que pronuncie la autoridad judicial cuando se produzcan actos delictivos en las fincas o centros de trabajo con motivo de conflictos laborales.” (2000, pág. 119)

Este es un uso descontextualizado de las observaciones de la OIT, por cuenta de que cuando ese organismo se refiere al concepto de violencia como una conducta proscrita en el ejercicio del derecho a la huelga, lo hace en el margen de las conductas delictivas, y no lo usa de la manera tan amplia a como lo usa la Corte. Ergo, debe existir un análisis sobre la ocurrencia de un acto criminal, que por demás a la luz de la presunción de inocencia, no puede darse como una mera conclusión, pues no le corresponde a la jurisdicción laboral establecer si existió o no el hecho

violento y criminal, pues ello violenta en primera instancia la presunción de inocencia y, en segunda instancia, la libertad sindical, de la que hace parte la huelga.

Así las cosas, el Juez laboral debe realizar un exhaustivo análisis probatorio, y a fin de resolver el problema en el marco de garantías constitucionales, partiendo de la presunción de inocencia y realizando un juicio de proporcionalidad entre los derechos reclamados en la huelga, el grado de afectación de los presuntos actos violentos, la afectación al empleador por dichos actos, en el marco de un abanico de formas de huelga más amplio, que reconoce entre otras cosas el derecho de los trabajadores a expresar su malestar y/o exigencias públicamente, y no como el mero cese de actividades. Entendiendo por parte del Juez, que catalogar un determinado acto por fuera del contexto, implica un prejuzgamiento, pues la legislación Colombiana, prevé tipos penales que pueden enmarcarse dentro de la huelga, tales como la injuria, daño al bien ajeno, abuso de confianza, Violación en lugar de trabajo, Violación de la libertad de trabajo y sabotaje; Por lo que una valoración y aseveración dentro del proceso laboral, excede por mucho sus competencias, violando, como se dijo, la presunción de inocencia que solo puede ser superada por un Juez Penal, mediante sentencia condenatoria .

4. CONCLUSIONES

Del anterior caso, y a manera de conclusiones se ha llegado a lo siguiente:

- i) El derecho a la huelga, tal y como está contemplado en la Constitución Política, nace como respuesta de exigencias de orden laboral. Y si bien es cierto que dicho derecho se encuentra, en principio, excluido de los derechos fundamentales por cuenta de estar

- en el capítulo de los derechos sociales, su importancia histórica manifiesta y su relación íntima con la defensa de derechos fundamentales y con los intereses generales, movilizó el ordenamiento jurídico a reconocerle un estatus superior y a ordenar de parte del legislador una regulación más amplia y menos policiva.
- ii) Es entendible, *prima facie*, que la violencia en la huelga esté proscrita, pues el Estado no puede avalar una acción violenta para desprender derechos de allí. No sólo ese derecho tendría una causa ilícita sino que se violaría el principio de no obtener provecho del propio dolo, al tiempo que desconocería principios fundamentales como la búsqueda de la paz y la convivencia pacífica. Sin embargo, no puede llegarse tampoco al extremo de entender cualquier tipo de violencia como acción forzada que genere una ruptura de la normalidad, porque entonces se desconocería la naturaleza como la efectividad misma del derecho, al punto de anular por completo su núcleo esencial. De ahí que entender a la huelga como un pacifismo pasivo y absoluto, va en contravía de los elementos propios de dicho actuar social.
 - iii) De manera que resulta necesario establecer criterios interpretativos más precisos en orden a reducir los grandes márgenes de discrecionalidad que suelen presentarse a nivel jurisprudencial, dado que no existe claridad sobre dicho concepto; y oscila entre extremos a veces incompatibles.
 - iv) Colombia, normativamente hablando, no reconoce la gran variedad de huelgas³ ya reconocidas por la OIT; y se niega a aceptar legislativamente los cambios sociales y laborales en materia de libertad sindical.

³ Así lo expresa SANIN al recordar que: “Pero para la OIT hay más clases de huelga: de protesta, operación tortuga o reglamento, huelga intempestiva, de solidaridad, que son legales en la legislación internacional. Pero como en Colombia no están reguladas, los jueces las prohíben todas.” (Sanin V, 2017)

- v) La Jurisdicción laboral debe replantear la forma en que valora un hecho denominado “violento” en el marco la huelga, pues la misma ha dejado de ser un derecho exclusivo laboral, para fusionarse con garantías constitucionales, por lo que la jurisdicción laboral no puede limitarse a entender cualquier acto de protesta activa como violento, sin valorar proporcionalmente el concepto en el que se desarrolla y las garantías constitucionales que trastocan la legislación laboral.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Gernigon, B., Odero, A., & Guido, H. (1 de enero de 2000). Principios de la OIT sobre el derecho de huelga. Recuperado el 06 de Abril de 2020, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente. (s.f.). Ponencia Informe, Comisión Quinta, Subsección Primera. Bogotá, Colombia. Recuperado el 1 de Mayo de 2020, de <http://babel.banrepcultural.org/cdm/singleitem/collection/p17054coll28/id/296/rec/27>
- Báez Almanza, M. J. (2017). EL DERECHO A LA HUELGA EN COLOMBIA HUELGA Y SU REGULACIÓN FRENTE A LA RAMA JUDICIAL. Bogotá, Colombia. Recuperado el 30 de Abril de 2020, de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2064/Baezmanuel2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- López Moreno, J. P., & Vásquez Isaza, M. L. (2014). APUNTES SOBRE EL DERECHO DE HUELGA EN COLOMBIA. Obtenido de Colegio de Abogados del Trabajo: <http://colegiodeabogados.co/wp-content/uploads/LOPEZ-MORENO.pdf>
- Sanin V, J. L. (2017). El derecho a la huelga en Colombia, dificultades y oportunidades. Escuela Nacional Sindical. Recuperado el 15 de Marzo de 2020, de <http://ail.ens.org.co/informe-especial/derecho-la-huelga-colombia-dificultades-oportunidades-informe-especial/>
- WASS, B. (2013). LA HUELGA COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL Y SUS POSIBLES CONFLICTOS CON OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS CIUDADANOS. Frankfurt, Alemania. Obtenido de <https://isssl.org/wp-content/uploads/2013/01/LaHuelga-Wass.pdf>