

“SOMOS LEGALES”

Informe y memoria del proceso de declaración de legalidad de cese colectivo de trabajo promovido en contra del Sindicato de Trabajadores de la Palma de Palmosan (Sintrapalmosan)



(Fotografía de marcha conmemoración 1ro de mayo, 2023)



Corporación Justicia y Libertad

Bucaramanga

2023

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
ANTECEDENTES DEL PROCESO	3
LA DEMANDA	6
AUDIENCIA DE CALIFICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN O PARO COLECTIVO DEL TRABAJO	7
VEREDICTO: SOMOS LEGALES	8
EL FINAL DE LA HUELGA	10
CONCLUSIONES ¿EL FINAL DE LA LUCHA?	11

INTRODUCCIÓN

La libertad sindical entendida en su más amplio sentido como el ejercicio del derecho de asociación, negociación y huelga, goza de amparo internacional con base a los convenios 87 y 98 de la OIT acogidos por Colombia en ley 26 y 27 de 1976 respectivamente.

En este sentido, se predica que las garantías previstas en los convenios no deben ser menoscabadas por los particulares o los Estados y sus legislaciones. No obstante, al ejercer los derechos anteriormente mencionados, en especial el derecho a la huelga, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados a respetar la legalidad.

De este modo la ley, particularmente el Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 450, establece taxativamente los casos de ilegalidad de la suspensión colectiva de trabajo como manifestación irregular del derecho a la huelga. Asimismo, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social legitima a las partes de un conflicto o al Ministerio de Protección Social a solicitar mediante demanda el examen jurisdiccional de legalidad o ilegalidad de una huelga que, en otras palabras, dan lugar al procedimiento especial de calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo.

Cabe resaltar que a dicho proceso fue sometida la huelga llevada a cabo por el Sindicato de Trabajadores de la Palma de Palmosan (Sintrapalmosan), el cual finalizó con el amparo de los derechos colectivos de los trabajadores que estuvieron un total de 190 días en pie de lucha. Ahora bien, es necesario ahondar en aquel proceso con el fin de recordar, estudiar y entender los fundamentos que dieron lugar a la legalidad de una justa lucha que desde su génesis fue criminalizada.

ANTECEDENTES DEL PROCESO

Para entender el curso del proceso de declaración de legalidad de cese colectivo de trabajo debe realizarse en primer lugar un diagnóstico y recorrido de las condiciones en las que se desarrolló el proceso de asociación, negociación y huelga entre Sintrapalmosan y la empresa Palmas Oleaginosas de Santander S.A.S - Palmosan; en consecuencia se ha elaborado la siguiente línea de tiempo:



Se desarrolla asamblea general de creación del sindicato de trabajadores del cultivo de palma de Palmosan - SINTRAPALMOSAN, se aprueban estatutos y pliego de peticiones presentado el mismo día.

Oct

13

Se cita a comisión de negociación del sindicato para instalar la mesa de negociación; sin embargo, la empresa de manera unilateral decide no dar trámite al proceso de negociación del pliego de peticiones en razón a su supuesta ilegalidad.

30

Se instala mesa de votación de la huelga imputable al empleador que arroja como resultado el "sí" a la huelga con un total de 104 votos, 97 a favor.

Nov

3

Palmosan S.A.S radica acción de tutela con el fin de que se ampare el derecho fundamental al debido proceso y se disponga mediante medida cautelar la suspensión la huelga, lo anterior con base a la presunta vulneración del proceso preceptuado en el Código Sustantivo de Trabajo para negociar y declarar la huelga por parte de Sintrapalmosan

4

Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga ordenó como medida provisional la suspensión de la iniciación de la huelga.

4

Inicia la huelga imputable al empleador con la presencia de la Inspectora de Trabajo de Puerto Wilches para adelantar diligencia de sellamiento; no obstante, tal diligencia se suspende en razón a la orden del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga.

18

Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga emite fallo de primera instancia en el que resuelve, vulnerando el principio de subsidiariedad de la tutela, amparar el derecho fundamental al debido proceso y mantener la medida de suspender la iniciación de la huelga.

En
2023

6

Se instaure mesa de diálogo por iniciativa de la Alcaldía del Municipio de Sabana de Torres. A esta asistieron miembros y delegados del Ejército Nacional, Policía Nacional, Personería Municipal, Inspección de Trabajo de Sabana de Torres, Sintrapalmosan y Palmosan S.A.S. Concluye la mesa con el compromiso por parte de Sintrapalmosan de no tener menores de edad en el lugar de la huelga y no bloquear las vías hasta la siguiente mesa de diálogo; de igual forma Palmosan S.A.S se comprometió a no hacer uso de la violencia.

11

Se instaure de nuevo mesa de diálogo. Esta vez concluye la mesa compromiso alguno por parte de los involucrados en el conflicto; de igual forma se destaca en acta que el asesor jurídico de Palmosan S.A.S señaló que los trabajadores estaban en **una huelga que no es legal y como consecuencia no existió ánimo conciliatorio.**

11

Se realiza Consejo Extraordinario de Seguridad en la cual, tal y como consta en acta, se reprodujo por parte de miembros de la alcaldía de Sabana de Torres y la fuerza pública un discurso discriminatorio, criminalizante y antisindical en el sentido de buscar la manera de reprimir la huelga mediante el extinto ESMAD, realizar capturas y desarrollar trabajos de inteligencia al interior de la huelga.

16

Se instaure última mesa de diálogo y se da por terminada sin ningún acuerdo. Se deja evidencia en acta que el asesor jurídico y negociador de Palmosan S.A.S sostuvo la postura de **"seguir aguantando ante el paro/huelga de los trabajadores 6 meses si es necesario".**

26

Sala Cuarta Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial decide revocar el fallo de tutela de primera instancia en razón a su improcedencia, ya que el derecho a la huelga es un derecho fundamental y su limitación sólo puede acontecer en virtud de una orden judicial que declare la ilegalidad del cese de actividades, **no siendo el juez constitucional el llamado a dirimir dichos conflictos.**

Feb

3

La inspectora de trabajo de Puerto Wilches realiza diligencia de sellamiento, la cual suspende con el fin de contar para su continuación con miembros de la fuerza pública.

8 y 9

El inspector de trabajo de Sabana de Torres da continuación y culmina el proceso de sellamiento.

17

Palmosan S.A.S radica demanda con el fin de iniciar proceso de calificación de cese colectivo de trabajo.

Mar

10

La sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga profiere auto que admite la demanda interpuesta por Palmosan S.A.S

LA DEMANDA

En un primer momento, la demanda presentada por Palmosan S.A.S buscaba el decreto de una medida cautelar con el objeto de que mediante esta se ordenara (i) el cese inmediato de la suspensión colectiva de trabajo, (ii) el desalojo de los huelguistas y (iii) el ingreso de personal a laborar. Sobre lo anterior, la Sala segunda laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, a través de auto del día 10 de marzo de 2023, resolvió negar la medida cautelar en razón a que:

- a) La medida cautelar es una figura jurídica regulada por el artículo 85A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y por el artículo 590 del Código General del Proceso (aplicable por remisión normativa) es propia y exclusiva del **proceso ordinario laboral**.
- b) La medida cautelar tiene como finalidad asegurar el cumplimiento de las decisiones judiciales o una eventual condena, cuando el demandado, **en proceso ordinario**, de signos de estar incurso de algunas de las siguientes conductas: i) actos tendientes a insolventarse, ii) actos que buscan impedir la efectividad de la sentencia, y iii) dificultades graves y serias para el cumplimiento oportuno de las obligaciones. Ahora bien, la medida cautelar expuesta en la demanda tiene como fin un pronunciamiento a priori sobre el fondo del asunto, como lo es la declaratoria de legalidad o de ilegalidad si se pretende que se ordene el cese de una huelga.

En segundo lugar, la demanda plantea a grandes rasgos lo siguiente:

1. Existió una errónea aprobación del pliego de peticiones en la medida en que este fue aprobado por la asamblea general de trabajadores y no por la asamblea nacional de delegados como mandata los estatutos de la organización; se debe resaltar que lo expuesto en demanda no tiene en cuenta que la organización sindical no cuenta con asamblea nacional de delegados ni asamblea seccional.
2. Sintrapalmosan incumplió los términos previstos para la etapa de arreglo directo en razón a que terminó unilateralmente la negociación sin que hubiesen transcurrido 20 días.
3. La votación a huelga fue nula a causa de que no hubo mayoría absoluta, tal y como lo exige el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo.
4. La huelga busca impulsar una candidatura a la Alcaldía de Sabana de Torres.

5. Igualmente, la huelga se inició como mecanismo de resistencia ante la decisión de tutela de primera instancia emitida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga.
6. Los huelguistas cometieron actos de violencia al obstaculizar el paso en vías nacionales y terciarias; de igual forma manifiesta la demanda que debe entenderse como forma de violencia hacia la empresa las pérdidas que se causaron con el cese colectivo de trabajo. Por último señalan a los huelguistas de cometer hurto y de casi causar un accidente aéreo al obstaculizar una pista de aterrizaje propia de una avioneta fumigadora.

Lo anterior deja como resultado la presunta configuración de las siguientes causales de ilegalidad, consagradas en el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo:

b) Cuando persigue fines distintos de los profesionales o económicos; c) Cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento del arreglo directo; d) Cuando no se haya sido declarada por la asamblea general de los trabajadores en los términos previstos en la presente ley; f) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo, y g) Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.

AUDIENCIA DE CALIFICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN O PARO COLECTIVO DEL TRABAJO

El día 19 de abril de 2023, la Sala Segunda Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga se constituye en audiencia prevista en el artículo 129-A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

En un primer lugar, se tiene por contestada la demanda en excepción a cada una de las causales alegadas de la siguiente manera:

1. La huelga tiene como esencia la democratización de las relaciones laborales en Palmosan S.A.S, configurando en ese sentido un fin profesional y económico plasmado en la presentación de un pliego de peticiones. De igual forma se resaltó que la hipótesis planteada por el accionante no tuvo fundamento probatorio alguno.
2. Sobre los requisitos a cumplir en la etapa de arreglo directo y la declaración de la huelga, se sostuvo que la huelga no tuvo naturaleza contractual sino imputable al empleador; en consecuencia y en palabras de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL 1680 de 2020, no se pueden exigir los requisitos propios de una huelga contractual en el desarrollo de una huelga

imputable al empleador so pena de que la ley se convierta en un obstáculo para el ejercicio del derecho fundamental a la huelga.

3. La huelga se llevó a cabo de manera pacífica. Se advierte en contestación que a la fecha no existía prueba de la comisión de delitos o contravenciones, de tal modo que las apreciaciones expuestas en la demanda se traducen en injurias.
4. La huelga no se desarrolló como forma de desacato o resistencia al fallo de tutela, se precisó que el fallo fue atacado de manera legítima recurriendo al trámite legal dispuesto en el Decreto 2591 de 1991 denominado "IMPUGNACIÓN".

En segundo lugar, se da oportunidad a la parte demandante para la reforma de la demanda; esta advirtió que es necesario suspender la audiencia para poder plantear la reforma a la demanda. La sala mediante providencia notificada en estrados negó la solicitud de la parte demandante y se mantuvo a pesar de recurso de reposición interpuesto.

En continuación a la audiencia, se procedió al saneamiento del proceso anotando que no se advirtió nulidad alguna.

En cuarto lugar, se dio lugar a la fijación del litigio que, como ya se mencionó, versó sobre la configuración o no de las causales de ilegalidad de cese colectivo de trabajo b, c, d, f & g.

Seguidamente se decretan las pruebas documentales de las partes, desestimándose las pruebas testimoniales solicitadas por la parte demandada en razón a su impertinencia y falta de utilidad. En este mismo orden de ideas, se tiene por realizada la práctica de pruebas.

Por último se da lugar a los alegatos de conclusión y se suspende la diligencia; se fija fecha para continuarla para el día 9 de mayo de 2023 bajo modalidad virtual.

VEREDICTO: SOMOS LEGALES

El día 9 de mayo de 2023 la Sala Segunda Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga se constituye en audiencia para dictar fallo correspondiente al proceso de calificación de cese colectivo de trabajo; en consecuencia la Sala se cuestionó y debatió lo siguiente: ¿Hay lugar a la ilegalidad del cese de actividades iniciado 4 de noviembre de 2022? Particularmente por las causales b, c, d, f, g; o por el contrario ¿Se encuentra amparada su legalidad por ser imputable al empleador?

En respuesta al problema jurídico se tuvo como base la tesis de que el cese es legal por ser imputable al emperador como consecuencia de negativa a negociar pliego, es decir, por el incumplimiento de obligación a garantizar y desarrollar negociación colectiva.

Dicha tesis parte de la idea de que el derecho de asociación tiene origen constitucional, desarrollado a su vez por sentencias de la Corte Constitucional 385 2002, C 797 de 2000, entre otras.

De igual forma, la Sala expone que el derecho a la huelga es fundamental conforme al convenio número 87 de la OIT y lo sostenido por el Comité de Libertad Sindical, el cual medio de presión legítimo para defender intereses sociales y económicos, sin el cual la libertad sindical sería un simple recurso retórico; incluso la huelga como derecho humano es respaldado por el PIDESC y el Protocolo San Salvador.

Respecto del derecho a la huelga, la Sala cita la sentencia SL344 de 2023 con el fin de destacar que la huelga es derecho fundamental que no se agota con la clase de huelga contractual, imputable al empleador, por solidaridad y por políticas sociales y económicas, ya que pueden presentarse un sinnúmero de complejas observaciones y alcances de los conflictos colectivos.

En cuanto a lo expuesto en el debate probatorio, se tuvo por probado que (i) el día 25 de septiembre de 2022 tuvo lugar la asamblea general por la que nació el sindicato, conformada inicialmente por 35 afiliados, se dió lectura y aprobación de estatutos y pliego de peticiones presentado mediante correo a Palmosan el mismo 25 de septiembre de 2022.

(i) Se citó a mesa de negociaciones el día 13 de octubre de 2022, del acta el juzgado extrae que esta se encuentra firmada únicamente por comisión negociadora de la empresa y se tiene que en efecto **la etapa de arreglo directo nunca se inició y lo fue por causa imputable al empleador**; lo anterior ya que, si bien la empresa pretendió hacer ver que iniciaba mesa de negociación y por lo tanto asistió a la cita el sindicato, lo cierto es que el representante de la empresa Fernando Pinilla según constancia, suspendió la mesa porque *“revisado pliego, estatutos y el trámite de pliego, este no satisface los requisitos y debe el Ministerio del trabajo Trabajo dar validez del pliego”*. En este sentido **la empresa de manera unilateral decidió no instalar mesa negociadora**, porque si en esencia nada se discute no puede entenderse iniciado el diálogo del artículo 433 CST.

Destacar la Sala que en la etapa de arreglo directo los negociadores están investidos de facultades para resolver el conflicto colectivo, no obstante, para el caso no existió diálogo alguno, ni siquiera para suspender la etapa de arreglo

directo; por lo que no se puede entender que Sintrapalmosan dio por terminada la etapa de arreglo directo porque esta nunca inició.

Ahora bien, con respecto al estudio de las causales de ilegalidad formuladas, la Sala encuentra que:

Las causales c) & d) no proceden en la medida en que la huelga imputable no está sujeta a requisitos del 444 y 445 CST; estos solo aplican a la huelga contractual.

Sin embargo, en respuesta a la duda de si el pliego de peticiones fue aprobado de manera errónea, la Sala encuentra que, si bien el artículo 12 de los estatutos de la organización dispone que la asamblea nacional de delegados será máxima autoridad, también lo es que ello no torna ilegal aprobación del pliego ya que fue imposible que existiera asamblea nacional de delegados. Incluso la Sala resalta que los estatutos disponen que la reunión de todos los afiliados constituye asamblea general; es decir, el sindicato procedió de conformidad para aprobar pliego.

La causal b) no procede porque se acreditó que la génesis del cese subyace con el fin de presionar negociación de pliego de peticiones que buscaba reivindicar condiciones económicas y laborales.

La causal f) no procede ya que no se acreditó en el transcurso del proceso la ocurrencia de actos de violencia o disturbios ajenos a la huelga. En este sentido se cita a la CSJ mencionando que el cese de actividades comporta un contexto de fricciones y/o roces entre las partes que pueden no ser cordiales pero no pueden entenderse como violencia o vías de hecho.

La causal g) no procede en razón a que no se probó que el cese actividades tuvo como fin resistir a la orden del juez de tutela (revocada por improcedente por Sala Cuarta Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga).

En síntesis, la Sala concluyó que la parte demandante NO prueba causales denunciadas y que **la huelga es legal**, originada por la conducta antijurídica del empleador al negarse a negociar e instaurar mesa de negociación.

EL FINAL DE LA HUELGA

La declaratoria de legalidad marcó un hito muy importante para la organización sindical que incluso permitió la suscripción de su primera convención colectiva de trabajo, poniendo un punto final a una ardua huelga caracterizada por la incertidumbre que se prolongó por 6 meses y 9 días. Asimismo, la convención colectiva de trabajo se tradujo en estabilidad laboral para los trabajadores que

anteriormente estaban vinculados por contratos temporales de obra o labor y en un aumento salarial de entre el 14% al 70% en diferentes cargos.



(Fotografía en suscripción de CCT, 13 de mayo de 2023)

CONCLUSIONES ¿EL FINAL DE LA LUCHA?

Se dijo que la firma de la convención colectiva de trabajo puso fin a la huelga y por ende al conflicto colectivo de trabajo entre Sintrapalmosan y Palmosan S.A.S; no obstante, debe tenerse en cuenta que la lucha por el reconocimiento, protección y reivindicación de los derechos laborales es constante.

Es así como resulta imperante continuar el ejercicio pleno de la asociación, negociación y si es necesario de la huelga con el fin de lograr condiciones de trabajo más humanas y relaciones laborales democráticas.

¿Hasta cuándo? Hasta que la dignidad se haga costumbre.