

¿LA HUELGA ILEGAL GENERA RESPONSABILIDAD CIVIL?

El pasado mes de marzo, la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia dio a conocer la sentencia de casación No. SC 040 de 2023, en la que resuelve el recurso extraordinario interpuesto por una sociedad, en el proceso ordinario que la misma impulsó contra una reconocida Organización Sindical de la industria, por los bloqueos ocasionados en el ejercicio de una huelga que posteriormente fue declarada ilegal por la jurisdicción laboral (GECOLSA S.A. vs SINTRAIME).

Repasemos unos antecedentes relevantes para contextualizar la discusión jurídica:

1. Gecolsa prestaba servicios de venta y reparación de maquinarias a empresas del sector minero. En este caso particular a Drummond Ltda y C.I. Prodeco. Para la prestación de sus servicios, subcontrató a las empresas Dimantec y Trateccol.
2. Algunos trabajadores de las empresas subcontratistas se encontraban afiliados a la Organización Sindical SINTRAIME, quienes votaron la realización de una huelga en la que bloquearon las puertas de acceso de los proyectos mineros. Los bloqueos que hicieron en el municipio de Soledad, Atlántico, ocasionaron el cese forzoso y casi total de las actividades de Gecolsa en los proyectos mineros y sus instalaciones.
3. Los bloqueos realizados por la Organización Sindical fueron producto del ejercicio ilegal del derecho a la huelga, así lo determinó la jurisdicción ordinaria laboral.
4. Producto de lo anterior, la sociedad demandante reclamó el pago de \$1.937.402.000 por daño emergente, y \$10.155.001.000 por lucro cesante. En primera instancia un juzgado civil del circuito declaró la responsabilidad civil de la Organización Sindical, decisión que fue revocada por parte de la Sala Civil Familia del Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla.

Teniendo claro estos antecedentes, que pueden asemejarse a muchos casos que se presentan en la actualidad, analicemos concretamente algunos aspectos jurídicos sobre la huelga y la responsabilidad civil:

¿Cuándo una huelga es ilegal?

En principio, se resalta que cuando un derecho se ejerce alejado de la finalidad para la que fue creado se configura lo que se conoce como abuso del derecho, el cual puede materializarse de dos maneras: i) de forma subjetiva, cuando el agente desea

inferir daño y, ii) de forma objetiva, cuando lo antijurídico de la conducta se origina en el exceso del ejercicio de una facultad.

Por un lado, la huelga es un derecho de los trabajadores (de hecho, constituye un derecho fundamental asociado a los derechos de asociación, reunión, libertad sindical y asociación sindical), que tiene como finalidad ser un medio de solución pacífica de los conflictos colectivos laborales. Por otro lado, el ejercicio de este derecho puede enmarcarse en un abuso cuando se ejerce con violencia física y material contra el empleador¹, entre otras situaciones enmarcadas en la ley.

A lo anterior, se suma que solo es legítimo como una etapa **dentro del proceso de negociación colectiva** (recordemos que la huelga es una de las dos alternativas con las que cuenta un sindicato cuando no se llega a un acuerdo en la etapa de arreglo directo).

Lo anterior, es un aspecto de suma relevancia si nos adentramos a pretender algún tipo de responsabilidad civil, pues como lo señala la Corte, la huelga es un resultado **previsible e inclusive, esperado** para las partes que intervienen en una negociación colectiva.

Específicamente, una huelga puede ser considerada un cese ilegal de actividades en los siguientes escenarios (artículo 450 C.S.T.):

- a. Cuando se trate de un servicio público;
- b. Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos;
- c. Cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento del arreglo directo; (es decir, que no se dio en el marco de una negociación colectiva).
- d. Cuando no haya sido declarada por la asamblea general de los trabajadores en los términos previstos en la presente ley;
- e. Cuando se efectúe antes de los dos (2) días o después de diez (10) días hábiles a la declaratoria de huelga;
- 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.

¿Es viable reclamar perjuicios económicos cuando una huelga es declarada ilegal?

Legalmente, la declaratoria de ilegalidad de la huelga tiene los siguientes efectos (art 450 C.S.T.):

¹ Sentencia C – 858 de 2003. Corte Constitucional.

1. El empleador puede despedir a los trabajadores que participaron en la huelga, y quienes tuvieren fuero sindical, pueden ser despedidos sin la autorización del juez laboral.
2. El Ministerio del Trabajo, el Ministerio Público o el empleador pueden solicitar la suspensión o cancelación de la personería jurídica del sindicato.
3. El empleador puede reclamar a los responsables la indemnización de los perjuicios causados.

En principio, la misma norma contempla la posibilidad de reclamación por los perjuicios causados en virtud del cese ilegal de actividades, y la Corte Suprema de Justicia aclaró que, aunque la norma limite esta posibilidad al empleador, nada obsta para que un tercero (en este caso Gecolsa) que se haya visto afectado por la actividad, pueda reclamar los perjuicios que le hubieren causado. En especial si el cese de las actividades se realizó en extralimitación del ejercicio del derecho.

Sin embargo, citando doctrina en la materia, la Corte Suprema de Justicia mantiene el criterio de que, en ciertos casos, es posible que se genere responsabilidad civil por los daños ocasionados en virtud de una huelga, y pueden ser llamados a responder tanto sindicatos como trabajadores, pero siempre que concurren los elementos que componen la responsabilidad civil, y que el daño pueda imputarse directamente al hecho dañoso.

Entonces, a juicio de la Corte Suprema de Justicia, para que se configure responsabilidad civil extracontractual en cualquier caso, debe observarse a la luz de lo normado en el Código Civil, consistente en: una conducta humana, antijurídica; un daño o perjuicio, que se traduce en un menoscabo o deterioro, que afecte los bienes o intereses lícitos de la víctima; una relación de causalidad (nexo causal) entre el daño sufrido por la víctima y la conducta de aquel a quien se imputa y; finalmente un factor de atribución de la responsabilidad, por regla general de carácter subjetivo (dolo o culpa) y excepcionalmente objetiva.

Descendiendo lo anterior al caso concreto, la Corte encontró probado: i) que hubo un cese colectivo de labores impulsado por los trabajadores de Trateccol y Dimantec (subcontratistas de Gecolsa) afiliados al Sindicato Sintraime; ii) que la organización sindical votó a favor de la huelga; iii) que las manifestaciones producto de dicha votación fueron declaradas ilegales por la jurisdicción laboral.

Rememora la Corte que el daño susceptible de reparación es aquel que es inequívoco, real y directo, no un daño eventual o hipotético, debe ser un daño cierto y sustentado en material probatorio. Es decir, aquel daño evidente ante los ojos del juzgador y no basado en hipótesis. Un daño certero que puede ser actual o futuro, pero que en ningún caso puede ser eventual.

Aterricemos todo lo anterior al caso de la sentencia:

- para acreditar el daño emergente, la empresa demandante adujo los pagos de nómina (que por no ser sus trabajadores los que se encontraban en cese de actividades, no se suspendieron los contratos de trabajo y debieron continuar pagando la nómina), prestaciones sociales e impacto de aportes a seguridad social; gastos misceláneos por servicios generales y por área de compras (adujeron tener que pagar víveres para subsistencia de los trabajadores que no pudieron salir de las instalaciones por días, y gasolina que financiaron al ESMAD para reforzar la seguridad). Además de los comprobantes de nómina, se pretendió probar este hecho con certificaciones de revisoría fiscal.
- para acreditar el lucro cesante, la empresa demandante promedió las ventas externas de los últimos 12 meses, y las comparó con las de las fechas del bloqueo, proyectando las ventas que hubiere tenido sin los mismos. Como material probatorio aportó una prueba pericial.

En el análisis de los puntos anteriores, la Corte Suprema de Justicia aclaró que los pagos de nómina, prestaciones, etc, son compromisos naturales de su condición de empleador y que no cesan ante una huelga de terceros, por más que la misma haya sido declarada ilegal, sumado a que no se demostró si en virtud del contrato estos trabajadores debían prestar sus servicios en las minas y en la sede de la empresa.

Todo lo anterior, sumado a la falta de solidez de las conclusiones del dictamen pericial, convencen a la Corte de que los perjuicios demandados no son certeros, de manera que no se demostró su existencia.

En este caso si bien la Corte niega la configuración de responsabilidad civil por una huelga posteriormente declarada ilegal, no cierra las puertas a que en algún caso concreto la misma pueda configurarse, siempre que el perjuicio sea certero (daño), la huelga se ejerza de manera abusiva (conducta antijurídica), y exista un nexo de causalidad entre ambas, debidamente probado.

Conclusiones

1. El cese de actividades producto del ejercicio del derecho a la huelga tiende naturalmente a generar unos perjuicios económicos a empleadores y terceros. De ahí que, su solo ejercicio no necesariamente genera responsabilidad civil.

2. Sin perjuicio de lo anterior, si el cese de actividades se ejerce en una extralimitación al derecho de huelga, configurándose un abuso del derecho, surge la posibilidad de que el empleador o los terceros directamente afectados reclamen los perjuicios civilmente.
3. La anterior premisa no es sencilla de probar, pues de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, el material probatorio que demuestre los elementos de configuración de la responsabilidad civil debe reflejar la certeza del daño; el mismo no puede basarse en situaciones hipotéticas o eventuales.

Por: Fabrizio Gasca Mayans

fgasca@scolalegal.com

11 de mayo de 2023