IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Magistrado ponente

SL956-2026
Radicación n.° 19001-22-05-000-2024-00007-01
Acta 24

Bogotá D. C., ocho (8) de julio de dos mil veintiséis (2026).

La Sala decide el recurso de apelación que **EMPAQUES DEL CAUCA SA** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Popayán profirió el 2 de agosto de 2024, en el proceso especial de calificación de huelga que promueve contra **SANTIAGO ACOSTA SOLARTE**, **JUAN CARLOS ALEGRÍA RUIZ**, **IVÁN ANDRÉS ASTAIZA SÁNCHEZ**, **JUAN PABLO ASTUDILLO MOSQUERA**, **BERNY DAVID AVIRAMA GUERRERO**, **MILLER PABLO ANDRÉS BENAVIDES AUSECHA**, **BRAYAN CAMILO BERMUDES ORTIZ**, **FAIVER LUIS BOJORGE FUENTES**, **GUIOVANNY EFREM BONILLA RAMOS**, **WILLINGTON JAIRO BRAVO PAME**, **GUSTAVO ADOLFO BURBANO ESPINOSA**, **YAMID BURBANO GÓMEZ**, **HÉCTOR ENRIQUE CALDERÓN TRUJILLO**, **HÉCTOR MAURICIO CAMPO POLINDARA**, **CRISTIAN DAVID CAMPO MENESES**, **ÉDER JULIÁN CAPOTE CHILITO**, **GUSTAVO ADOLFO CASAMACHIN**

QUILINDO, **FABIÁN CASAS BUESAQUILLO**, **JAVIER ARMANDO CATUCHE DÍAZ**, **MAURICIO CEBALLOS URREA**, **NELLY MARIA CHACÓN LONDOÑO**, **ARIEL OLMEDO CHAGUENDO DÍAZ**, **JOHN FREDY CHAMIZO VILLAQUIRÁN**, **IVÁN DARÍO CHAPARRAL CAMPO**, **ROBIN NOLBERTO CHATE MOSQUERA**, **JHON ALEXANDER DORADO MONTERO**, **JANIER ERAZO HURTADO**, **PABLO CÉSAR ESCOBAR NOGUERA**, **JESÚS EDUARDO FERNÁNDEZ**, **PEDRO ANTONIO FERNÁNDEZ GUTIÉRREZ**, **RICARDO TULIO FERNÁNDEZ ÑÁÑEZ**, **JOSÉ HERIBERTO FOLANTAL RODRÍGUEZ**, **SONIA BEATRICE GALVIS DOMÍNGUEZ**, **MARÍA DEL SOCORRO GUASCA MORENO**, **AURELIANO GUERRERO ANDRADE**, **JUAN CARLOS HOYOS FERNÁNDEZ**, **JHON KELI IDROBO BENAVIDES**, **JHON JAIRO ITURRI NOGUERA**, **YIMY ARTURO LASSO ÁLVAREZ**, **ASTRID LORENA LÓPEZ FERNÁNDEZ**, **ELVIO MACA**, **CARLOS ANDRÉS MEDINA RUANO**, **JOSÉ LUIS MÉNDEZ MEDINA**, **EDUEN ARLES MERA LEDEZMA**, **NÉSTOR ANDRÉS MERA MERA**, **JINER FELIPE MIRANDA MOSQUERA**, **EDIC LORENA MOSQUERA BOJORGE**, **ANA LUCÍA MOSQUERA ROSERO**, **ROLANDO MUÑOZ OJEDA**, **JHON PEDRO MUÑOZ SÁNCHEZ**, **JUAN FELIPE MUÑOZ TOSE**, **JULIÁN ANDRÉS NARVÁEZ HURTADO**, **WINDSOR DAVID ORDÓÑEZ CAMPO**, **DANY ARLEY PERAFÁN PORTOCARRERO**, **LUIS FERNANDO PONTON BOLAÑOS**, **JAIRO ENRIQUE POTOSÍ ESPADA**, **WUILZO POTOSÍ POTOSÍ**, **ÉLVER DAVID RAMOS TUMBO**, **MAURICIO ANTONIO RODRÍGUEZ MÉNDEZ**, **ALEJANDRO RODRÍGUEZ PIMENTEL**, **JESÚS ANDRÉS SALCEDO MOSQUERA**, **MARÍA SOLEDAD SOLIS MÉNDEZ**,

FULVIO ERNEY TOMBE VELASCO, **NELSON EDUARDO TRUJILLO PUNGO**, **JOAQUÍN VALENCIA GONZÁLEZ**, **JUAN CARLOS VARGAS FERNÁNDEZ**, **JUAN CARLOS VELASCO GIRÓN**, **EINAR FERNANDO VERGARA BUSTOS** y **MARÍA DEL PILAR VIVAS LLANTEN**.

I. ANTECEDENTES

La empresa demandó a los 69 trabajadores referidos para que se declarara ilegal la huelga que aquellos ejecutaron a partir del 19 de junio de 2024, toda vez que: (i) no se convocó a todos sus empleados a la asamblea general que la votó ni contó con mayoría absoluta, (ii) se efectuó antes de los 2 días posteriores a su declaratoria, y (iii) no se limitó a la cesación pacífica de actividades, conforme a las causales contempladas en los literales d), e) y f) del numeral 1.º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así mismo, requirió que se declarara que quedaba en libertad para despedir a quienes hubieren intervenido o participado en la huelga, que no se requiere calificación judicial respecto a los trabajadores amparados por fuero sindical, y las costas del proceso.

Para respaldar sus pretensiones, señaló que el 18 de junio de 2024, 54 trabajadores de forma presencial y 18 en modo virtual se reunieron en asamblea y declararon la huelga, con hora *«cero»* o de inicio a las 5:00 p. m. del 19 de junio siguiente, con fundamento en que no les habían cancelado varias quincenas, cesantías y *«otras obligaciones*

laborales», lo cual le notificaron el mismo 19 de junio mediante correo electrónico enviado al gerente general a las 4:13 p. m., desde la cuenta trabajadoresempaquesdelcauca@gmail.com.

Explicó que la convocatoria a dicha asamblea está viciada, pues para el efecto no se llamó a la totalidad de los trabajadores, ni le entregaron los documentos que señalaran el medio o medios que utilizaron para su comunicación.

Afirmó que solo 54 de los *«138»* trabajadores que tenía a *«mayo de 2024»* declararon la huelga de forma presencial, de modo que no contó con mayoría absoluta, pues el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo prevé que ello debe hacerse mediante votación secreta, personal e indelegable, lo que implica que no es dable votar mediante ovaciones, aclamaciones o *«mecanismos que revelen el sentido de cada posición personal»*, ni por apoderado o representante, además de que en la empresa no existe un sindicato que agrupe a la mitad más uno de los trabajadores.

Destacó que tampoco se respetaron los 2 días de antelación para ejecutar la huelga, pues su comunicación se hizo el mismo día de la hora cero.

Indicó que los trabajadores se tomaron de forma violenta la empresa, dado que ejercieron bloqueos y ocupación forzosa, encadenaron la puerta de ingreso a las instalaciones para impedir la entrada y salida de los trabajadores y vehículos de la compañía, desalojaron

forzosamente al personal que estaba laborando y permitieron el ingreso de terceros, entre estos, menores de edad que se ubicaron en grave riesgo debido a las maquinarias de la empresa, así como a exempleados como Ary Rivera, José Jarvy Banguero Mina, *«entre otros»*, y además cubrieron las cámaras de seguridad, todo lo cual implicó la vulneración de la seguridad de la empresa.

Agregó que la huelga también afectó a terceros comerciantes, pues Livia Beatriz Camayo Sanz no pudo ejercer con normalidad su actividad comercial en el restaurante Oveja Negra, que tiene en un local comercial que le arrienda; y a Blue Planet, con quien tiene firmado un contrato de comodato, *«le han impedido sacar sus productos»*.

Refirió que 11 de los trabajadores pertenecen al sindicato minoritario Asociación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de la Empresa Empaques del Cauca SA (ASOEMPAQUES) y están amparados por fuero sindical, sin precisar la clase de esa garantía foral.

Adujo que el 28 de junio de 2024 presentó ante la Superintendencia de Sociedades solicitud de admisión del proceso de reorganización empresarial, radicada con el número 2024-01-607682, de modo que estaba imposibilitada de pagar las obligaciones que dieron lugar a la huelga, pues según el artículo 17 de la Ley 1116 de 2006, *«surge para el deudor la prohibición legal de hacer pagos sobre ninguna clase obligaciones a su cargo y para el acreedor la de adelantar el cobro respecto a las obligaciones relacionadas en la solicitud*

de admisión», so pena de ser sancionado con 200 salarios mínimos legales mensuales vigentes y *«la postergación del pago de su acreencia»* (sic).

Por último, mencionó que requirió al Ministerio del Trabajo el acta de constatación de cese de actividades (archivo digital 3, 002 demanda y archivo 4 015 escrito subsana demanda).

Al contestar la demanda, a través del mismo apoderado, los accionados se opusieron a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptaron que algunos de los huelguistas son directivos sindicales con fuero, y negaron los demás.

Indicaron que la empresa incluye a los aprendices en los 138 trabajadores que afirma que tiene, de modo que esta cifra no es real.

Afirmaron que desde el 5 de noviembre de 2023 la asamblea de ASOEMPAQUES votó la huelga imputable al empleador, con fundamento en que desde septiembre de 2023 le adeudaban 3 quincenas y otros auxilios convencionales, lo cual se comunicó a la empresa el 7 de noviembre, con hora de inicio el 17 de noviembre de ese año.

Refirieron que este cese se llevó a cabo hasta el 4 de diciembre de 2023, cuando se decidió suspenderlo para dialogar con la gerencia de la compañía una solución a los incumplimientos, sin embargo, que aquella solo les ofreció que aceptaran su retiro a cambio de una indemnización que *«se pagaría con un lote de terreno (...) proindiviso en*

copropiedad de todos los trabajadores», que no fue aceptada. Además, que la actora continuó omitiendo el pago de sus derechos, al punto de que al 18 de junio de 2024 acumulaba 8 quincenas de salarios y las cesantías al 14 de febrero de 2024, hecho certificado por la empresa, lo que llevó a que los afiliados y no afiliados al sindicato, esto es, la *«Asamblea General de trabajadores»* y no la organización sindical, por mayoría de sus asistentes declararan nuevamente la huelga, *«la misma que se había realizado a finales del año 2023»*.

Agregaron que la votación de la huelga imputable al empleador no se rige por las disposiciones que regulan el proceso de negociación colectiva, dado que aquella solo la votan quienes se ven afectados por los impagos y no los que tienen otras fuentes de ingreso, sin que esto implique que estos no tengan derecho a votar. En apoyo, mencionaron la decisión CSJ SL1680-2020.

Mencionaron que en el desarrollo de la huelga se quedaron en la empresa hasta tanto les pagaran sus acreencias o el Ministerio del Trabajo hiciera *«la visita correspondiente»*, sin ejercer violencia ni retirar a nadie; que los ingresos de terceros obedecieron a actos humanitarios y solidarios de organizaciones sociales y sindicales, quienes ante la grave situación que vivían, entraban a las instalaciones para regalarles mercados o *«cualquier otro elemento de alimentación o de aseo»*; y que no interfirieron en las actividades comerciales de terceros que refirió la empresa.

Adujeron que no han podido obtener el acta de constatación del cese de actividades por parte del Ministerio del Trabajo, la cual solo requirieron de forma virtual, pues los empleados de esta entidad también estaban en huelga.

Destacaron que la solicitud de admisión al proceso de reorganización se había presentado desde el 2023, pero fue negada en tanto la empresa pretendía «*seguir sin pagar las acreencias*», tras lo cual esta reiteró su petición el 28 de junio de 2024, cuando ya había iniciado la huelga cuestionada.

Por último, consideraron que la Ley 1210 de 2008 no prevé que el juez pueda autorizar el despido de trabajadores, estén o no amparados por fuero sindical.

En su defensa, presentaron la excepción previa de ineptitud de la demanda por indebida acumulación de pretensiones, y las de mérito que denominaron legalidad de la huelga por ser imputable al empleador por incumplimiento de sus obligaciones, inaplicación de los artículos 444, 445 y los literales C y D del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, y la innominada (audiencia de 29 de julio de 2024, archivos 4, 036 audiencia trámite fallo primera parte y 040 acta audiencia trámite fallo).

En audiencia de 29 de julio de 2024, el Tribunal declaró no probada la excepción previa, decisión contra la cual no hubo recursos.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia de 2 de agosto de 2024, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Popayán decidió (archivo 4, 037 audiencia trámite fallo tercera parte y 040 acta audiencia trámite fallo):

> PRIMERO: DECLARAR probadas las excepciones de mérito propuestas por la parte demandada denominadas legalidad de la huelga por ser imputable al empleador por incumplimiento de sus obligaciones e inaplicación a los hechos de los artículos cuatro, 444 y 445, y los literales C y D del artículo 450, normativa del Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia, negar las pretensiones de la demanda promovida por Empaques del Cauca SA atendiendo a las razones expuestas en la parte emotiva de esta sentencia.
>
> SEGUNDO: Se condena en costas de primera instancia a la parte demandante Empaques del Cauca SA y a favor de cada uno de los aquí demandados, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva, la cuantificación de las agencias de derecho como se dijo en la parte emotiva.
>
> TERCERO: La presente sentencia queda notificada a cada una de las partes en estrados.

El Tribunal tuvo como hechos indiscutidos que: (i) en la empresa hay 131 trabajadores en nómina; (ii) la huelga cuestionada en este proceso inició el 19 de junio de 2024 a las 5:00 p. m., fue votada por la Asamblea General de Trabajadores de Empaques del Cauca SA el 18 de junio de 2024 y se fundó en que a esta fecha dicha empresa le adeudaba a todos sus trabajadores 6 quincenas y la consignación de las cesantías del 2023 al 14 de febrero de 2024, y (iii) dicho cese se comunicó al empleador el mismo 19 de junio a las 4:13 p. m.

Así, consideró que el problema jurídico consistía en determinar si era ilegal el mencionado cese de actividades.

En esa dirección, inicialmente el Tribunal refirió que el derecho de sindicalización o asociación sindical está previsto en los artículos 39 de la Constitución Política, 12, 353 a 428 del Código Sustantivo del Trabajo, impera en Colombia, toda vez que los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hacen parte del bloque de constitucionalidad, constituye una modalidad del derecho a la libre asociación, conforme a las sentencias CC C-466-2008, C-385-2000 y C-797-2000, y no es absoluto, pues tiene límites en el orden legal y principios democráticos.

Así mismo, destacó que el artículo 56 Superior estableció el derecho a la huelga, con excepción de los servicios públicos esenciales, el cual está reglamentado en los artículos 429 a 466 del Código Sustantivo del Trabajo, de los cuales destacó los artículos 444 a 446, en concordancia con el alcance que le han dado las sentencias CC-466-2008, CC-858-2008, CSJ SL2768-2021, SL2256-2023, SL3119-2023 y SL1680-2020.

Respecto de la última decisión referida, el *ad quem* señaló que no se apartaría de sus reglas, como lo proponía la demandante, pues al margen de si se trataba de «*trabajadores públicos o privados*», en este caso también se discutía una huelga por incumplimiento de salarios y cesantías imputable al empleador, de modo que, aunque no lo discutía la empresa accionante, consideró pertinente

destacar que no era dable exigir el requisito de arreglo directo, y tampoco los previstos en los literales d) y e) del numeral 1.º del artículo 450 *ibidem,* estos sí alegados por aquella, pues estos solo aplicaban para la huelga que surge en el marco de la negociación colectiva.

En todo caso, el colegiado de instancia agregó que *«de las declaraciones rendidas»* por el gerente de la demandante y el representante legal del sindicato, se evidenciaba que las partes discutieron e intentaron solucionar el conflicto antes de la votación del cese de actividades, y que *«en gracia de discusión»* estaba probado que 74 de los 131 trabajadores que tiene la empresa asistieron a la asamblea que decidió la huelga, 54 de ellos firmaron el documento y otros 20 *«estuvieron conectados en forma virtual»,* sin que existiera prueba en contrario que lo desvirtuara.

Respecto de la causal f), el Tribunal destacó el contenido del artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo y apartes de las sentencias CSJ SL, 3 jun. 2009, rad. 40428, SL, 12 sep. 2012, rad. 46177, SL, 10 abr. 2013, rads. 59419 y 57731, SL17414-2014, SL5857-2014 y SL3119-2023, y señaló que para determinar si la cesación no fue pacífica, su examen debe tener presente: (i) el contexto en el que se producen los hechos que se catalogan como violencia, (ii) la gravedad de tales supuestos en función de la ponderación entre los fines constitucionales de la huelga y el respeto de otros valores esenciales como el orden público y la paz social, y (iii) la proporcionalidad entre la situación probada y la

medida sancionatoria de ilegalidad con todas sus consecuencias.

Así, precisó que la violencia no podía inferirse por el hecho de la suspensión misma del trabajo o que los trabajadores franquearon el ingreso a la sede de la entidad, pues ello dejaba de lado las circunstancias que rodearon esas conductas.

Con base en este marco, analizó el acta de reunión de 26 de junio de 2024 expedida por el Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Cauca, sobre la *«constatación de prestación de servicios por parte de trabajadores de Empaques del Cauca en cumplimiento del auto 061»* de igual día (archivo digital 15, págs. 20 a 36), y no advirtió constancia de algún hecho violento, lesiones o agresiones físicas o verbales a las personas, ni daños a bienes físicos de la empresa, sino de que los trabajadores estaban en forma pacífica en su interior.

Tampoco los advirtió en los videos que aportó la demandante, pues solo mostraban a *«personas caminando por los pasillos, manipulando bultos sobre el andén, cantando arengas, tocando instrumentos musicales en reuniones, hablando y tomando gaseosa»,* y la presencia de dos niños en las reuniones.

Agregó que *«en otros videos únicamente se muestra una vía pública por la que transitan varios vehículos y personas caminando»*; en el video visto en el archivo 6 se apreciaba a

una señora manifestando que le adeudaban 9 quincenas, cesantías y que *«están en el derecho de hacer respetar sus derechos»*, y a otra que afirmaba que es representante legal de la compañía y solicitaba el ingreso a las instalaciones, *«sin que se observe en ese momento violencia como tal»*, pues los trabajadores *«únicamente gritan arengas propias de una huelga»*, y un último video (archivo 9) que solo mostraba a una mujer que afirmó que le pidió permiso a los trabajadores para quedarse y estos le permitieron hacerlo hasta las 7:00 p. m., y trabajadores hablando *«con al aparecer alguien de la empresa que les indicaba que buscaran una solución»*.

Al respecto, el colegiado de instancia consideró que *«analizados en forma proporcional»* y contextual estos hechos, *«no tienen la contundencia para catalogar la huelga como no pacífica»*, pues no generaron daños a los bienes de la empresa, ni promovieron actos de violencia o agresiones contra otros trabajadores no vinculados al cese, y que *«eventualmente lo único que existen son tensiones normales de un cese colectivo entre los trabajadores y directivos de la empresa»*, teniendo en cuenta que lo alegado es el no pago de salarios que afecta al mínimo vital de aquellos.

Por otra parte, destacó que los testigos Katerin Marcela López, Martha Isabel Misa Beltrán y Renan Andrés Valencia Castillo manifestaron que no estaban en las instalaciones de la empresa cuando inició el cese a las 5:00 p. m., pues la jornada finalizaba a las 4:00 p. m.; que Misa Beltrán indicó que dejó el carro en la empresa el día del cese y lo retiró en la noche, y que si bien Renán Valencia manifestó que el

supervisor y el vigilante le informaron que los trabajadores les pidieron que se retiraran y él les dio la orden de retiro dejando constancia en la minuta de la portería, lo cierto era que los tres testigos referidos, en conjunto, señalaron que el 20 de junio de 2024 laboraron virtualmente por orden del gerente de la empresa en el área administrativa para evitar confrontaciones con los huelguistas; hecho que también confesó el representante legal de la demandante en interrogatorio de parte, pues señaló que una persona entró con la intervención de la policía a sacar sus pertenencias y al día siguiente él decidió no entrar en confrontación y no exponerse.

Así, para el Tribunal eran *«testigos de oídas que no dieron cuenta de retenciones o agresiones a personas o bienes y posteriormente han estado laborando de manera virtual»*.

El juez plural agregó que la testigo Katerin Marcela López señaló que había sido objeto de insultos porque gritaban *«fuera la administración»* y ella se sintió aludida porque pertenecía a esta; mientras que Renan Andrés Valencia indicó que tenía acceso a las cámaras de vigilancia y vio el ingreso de terceros como los extrabajadores José Jarvy Banguero y Ary Rivera, a un periodista con cámara haciendo entrevistas y a una chirimía en la cafetería, así como a niños, *«al alcalde»* y unos proveedores, y que también señaló que Gustavo Burbano y Andrés Salcedo le pusieron un plástico a una cámara de la entrada de la portería, de modo que estaba inhabilitada, y que después del 2 de junio *«no se ha producido un solo saco en la empresa»*.

Luego, el colegiado advirtió que Juan Carlos Alegría Ruiz, Edic Lorena Mosquera Bojorge y Juan Carlos Velasco Girón no confesaron en sus interrogatorios de parte hechos relevantes sobre la violencia alegada en la demanda. Lo anterior, pues el primero señaló que le manifestó al Ministerio del Trabajo que *«los trabajadores asumen la responsabilidad de la empresa y por tal razón no se permitía el ingreso de otros trabajadores»;* y la segunda afirmó que *«por la propia seguridad encadenaron la puerta de entrada porque el gerente les tiró la camioneta»*, hecho que calificaron como una *«tentativa en su contra»* y que por ello *«hicieron la huelga desde adentro»*, y que con claridad explicó que se permitió la estadía y salida en forma pacífica de tres trabajadores que estaban en la empresa después de las 5:00 p. m. del 19 de junio de 2024.

De las anteriores pruebas, el Tribunal extrajo que *«algunas personas ingresaron y salieron de las instalaciones de la empresa durante la huelga sin inconvenientes, incluso laboraron, como es el caso de la contadora y otra persona (...) ingresó para retirar el vehículo y pertenencia propia del representante legal, en este último caso con acompañamiento de la policía».*

Además, que si bien se acreditó que pusieron cadenas en la puerta de ingreso principal, también se probó que el gerente dio la orden de trabajo virtual a los trabajadores del área administrativa que no estaban en huelga, para no entrar en confrontaciones, y no había evidencia de retenciones ilegales o desalojo forzoso de personal ni agresiones físicas o

verbales a alguna persona, ni de daños en las instalaciones de la compañía, pues los trabajadores se limitaron a estar reunidos gritando arengas y recorriendo la empresa.

El Tribunal se apoyó en el párrafo 784 de la recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, en relación con las distintas clases de huelga, tales como *«paralización intempestiva, trabajo a reglamento, huelga de brazos caídos, huelga de celo, trabajo a ritmo lento, ocupación de la empresa o del centro de trabajo»*, para indicar que la ejercida en este caso fue una de *«ocupación de la empresa»*, respecto de lo cual debía tenerse presente el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, que indica que las autoridades garantizarán el ejercicio de ese derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores, aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo.

Bajo esa perspectiva, concluyó que el haber cerrado y puesto una cadena en la puerta de acceso era un acto de defensa o de aseguramiento de los trabajadores para el cabal ejercicio de su derecho fundamental a la huelga que no violentaba a nadie; además que según *«definiciones modernas»*, la huelga está concebida como una medida que dificulta el proceso productivo de la empresa, en este caso a través de la cesación del trabajo, con el fin de reivindicar otros derechos, que aquí fue el mínimo vital o de subsistencia personal o familiar de los trabajadores; y que solo bajo esta *«visión garantista»* era dable entender la afirmación de la dirigente sindical en su *«declaración de parte»*, según la cual *«nadie puede entrar a la empresa porque estamos en huelga»*.

Agregó que bajo esa misma perspectiva, esta Sala ha señalado que *«no le está vedado a los huelguistas el adelantamiento de acciones para mantener la firmeza del movimiento y evitar su resquebrajamiento por conductas individuales del empleador o de otros trabajadores»*.

Por último, respecto de la afectación que han sufrido terceros comerciantes como el restaurante Oveja Negra y la empresa Blue Planet, estimó que eran *«incomodidades o pérdidas colaterales e innatos del cese»*, pues *«toda huelga puede llegar a generar pérdidas para el empleador o terceros»* que, como en este caso, han contratado con la empresa y también operan en sus instalaciones, pero que ello no era indicativo de que el cese dejó de ser pacífico; y destacó que no había evidencia de quiénes habrían realizado las amenazas que refirió la actora y que, en todo caso, *«el restaurante continúa prestando el servicio a pesar de las limitaciones sobre el uso de espacios como la terraza»*.

III. RECURSO DE APELACIÓN

El recurso de apelación lo interpuso la empresa y lo concedió el Tribunal.

Señala que el fallo no abordó si las personas que tomaron la determinación para acudir o votar la huelga constituían mayoría en la empresa, pues *«como se demostró dentro del proceso»*, 18 personas *«se encontraban o incapacitadas o (...) disfrutando su periodo de vacaciones»*, de modo que no estaban prestando servicios y, por tanto, no

podían o no estaban legitimados para votar, sin que el hecho de que los haya demandado convierta a *«la decisión que ellos votaron (...) en válida»*, dado que necesariamente tenían que constituirse como parte pasiva para no afectar o viciar de nulidad la actuación.

Considera que lo anterior es relevante por dos aspectos, el primero, pues en la fijación del litigio se estableció que la decisión fue adoptada por la asamblea de trabajadores y no por el sindicato, y que contaba con 131 trabajadores activos, lo cual significa que solo *«51»* decidieron la huelga.

Al respecto, expone que la sentencia CSJ SL1680-2020 no es aplicable a este caso, toda vez que:

> Tenemos que la doctrina y la jurisprudencia han señalado el criterio de la huelga sorpresa que es una clase de huelga imputable al trabajador, perdón al empleador. En la sentencia del 12 de diciembre del 2020 (sic), bajo radicado 58697, la sala laboral frente a este tipo de huelga sorpresa establecido (sic) señaló que:
>
> "Una huelga en consecuencia, no puede cumplirse de manera espontánea o sorpresiva, salvo obviamente por razones de necesidad o urgencia debidamente acreditadas, los particulares hechos que la motivan o lo exijan y no por requerirse lo contrario, por lo que la corte entiende que es un plazo razonable y para nada excesivo el fijado por la disposición legal, resulta válido afirmar que se afecte de manera alguna el derecho a la huelga causado por el incumplimiento patronal, en estos casos no es procedente el cumplimiento de los términos establecidos en la norma" (sic).
>
> Como vemos, esta modalidad de la huelga es la que aplica el antecedente jurisprudencial señalado en la sentencia SL1680 y que en la parte final de la parte considerativa de la sentencia que se acaba de proferir señaló en los parámetros de la OIT, para utilizar los mismos términos, como la paralización intempestiva de las actividades. Este es el tipo de huelga que no requiere el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el artículo 444

> y 445 y señalan los antecedentes jurisprudenciales señalados (sic).

Afirma que en este asunto la asamblea de trabajadores *«se sometió a todo el procedimiento que está reglado y previsto en la normatividad laboral, por lo cual era dado que se respetaran los dichos términos o los plazos establecidos»* (sic), de modo que se configuran las causales d) y e) del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo.

Y señala que el segundo aspecto relevante tiene que ver con *«el hecho de la violencia»* alegada en torno a la causal f) del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, dado que *«al constituir una minoría no pueden bloquear el ingreso o el acceso a las instalaciones de la empresa»* a *«los trabajadores que quieren prestar sus servicios»*.

Sobre esa causal, agrega que esta Corte en la citada sentencia CSJ SL, 12 dic. 2012, rad. 55497 señaló que para su configuración no se requiere necesariamente la concreción de un daño, como lo exigió el Tribunal, de modo que *«no por el hecho de que los daños o la violencia se haya concretado (sic), no le quita el carácter de violento de la huelga»*, esto es, *«la violencia que se ha ejercido hasta el momento torna ilegal el cese de actividades, tal y como se plasmó en la demanda»* y lo señalaron *«los testimonios»* y su representante legal, que manifestó que *«se actuó de una manera más adecuada para evitar un perjuicio o llegar a un (sic) grave confrontación»* entre los huelguistas y quienes querían laborar.

En cuanto al encadenamiento de las puertas, señaló que el Tribunal consideró que esa decisión fue adoptada por la mayoría de los trabajadores, lo cual, reitera, no fue el caso.

IV. CONSIDERACIONES

Inicialmente debe señalarse que de conformidad con el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, aplicable al proceso especial de calificación de cese colectivo de actividades, la competencia funcional de esta Corporación, en su calidad de juez de segunda instancia, se restringe exclusivamente a las materias que fueron objeto de impugnación en el recurso de apelación (CSJ SL13179-2015 y CSJ SL17083-2017).

Claro lo anterior, se advierte que en la apelación no se discuten los siguientes hechos: (i) el 18 de junio de 2024, la asamblea general de trabajadores de Empaques del Cauca SA, constituida por 74 de 131 trabajadores que en ese entonces conformaba la planta de personal de dicha empresa, votó en favor de declarar la huelga imputable al incumplimiento de las obligaciones de esa empleadora, dado que a ese momento les adeudaban 6 quincenas de salarios y las cesantías del 2023, y para el efecto se fijó como fecha de inicio el 19 de junio siguiente, a las 5:00 p. m., hito desde el cual efectivamente se desarrolló la protesta, y (ii) esta decisión se le comunicó a la accionante el mismo 19 de junio de 2024, a las 4:13 p. m.

Adicionalmente, aunque sobre el inicio, duración y finalización de la huelga objeto de discusión la empresa accionante no expuso ningún argumento en su alzada, la Sala considera oportuno destacar que en la demanda inicial aquella señaló que *«Desde el 19 de junio de 2024 a las 5 PM los trabajadores declarados en huelga no han dejado ingresar a ninguna persona a las instalaciones de la empresa»*, a lo cual los trabajadores accionados contestaron que:

> (…) al no contar con recursos, ni siquiera para desplazarse de sus casas al trabajo y de regreso, han decidido permanecer en las instalaciones de la empresa hasta tanto se les pague las acreencias adeudadas, que fueron la motivación de votar la huelga. Si la empresa (…) procede a cancelar estas acreencias, ellos regresarán de manera pacífica, como lo han hecho hasta ahora, a sus puestos de trabajo.

Por tanto, también es un hecho indiscutido que al momento de presentar la demanda la huelga en discusión no había finalizado.

Así, conforme a la argumentación de la alzada, la Sala resolverá las siguientes problemáticas: (i) ¿la huelga que ejercieron los trabajadores de Empaques del Cauca SA desde el 19 de junio de 2019 por incumplimiento de las obligaciones del empleador debía cumplir previamente las reglas establecidas en los artículos 444 (votación mayoritaria) y 445 (ejecución no antes de 2 días ni después de 10 días hábiles) del Código Sustantivo del Trabajo?, y (ii) ¿se acreditó que dicha huelga no fue pacífica?

Para tal efecto, la Sala: **(1)** abordará el alcance general del derecho de huelga y **(2)** la reglamentación de su ejercicio

en el ordenamiento jurídico colombiano. Con base en este marco, analizará **(3)** si los requisitos previstos en los referidos artículos 444 y 445 eran exigibles en este caso, a efectos de determinar si se configuraron o no las causales d) y e) del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, y **(4)** si la huelga ejercida por los accionados no se limitó a una *suspensión pacífica de actividades*, y si en esta medida se configuró la causal prevista en el literal f) del artículo citado.

(1) Alcance general del derecho de huelga

La Sala ha reseñado que la huelga fue concebida inicialmente como un delito bajo un modelo represivo de huelga-prohibición, luego como huelga-libertad en un modelo permisivo cristalizado en el Código Sustantivo del Trabajo y los Decretos 753 de 1956, 2164 de 1959, 2351 de 1965 y 939 de 1966, para finalmente instituirla como un derecho subjetivo de los trabajadores en el artículo 56 de la Constitución Política de 1991 (CSJ SL728-2024).

Esa refrendación constitucional estuvo en línea con diversos instrumentos internacionales que reconocen derechos humanos y hoy hacen parte del denominado bloque de constitucionalidad conforme al artículo 93 de la Constitución Política, en particular el Convenio 87 de la OIT[1], que entró en vigor en Colombia el 16 de noviembre de 1976.

[1] Así también lo ha reconocido la Corte Constitucional en múltiples sentencias, entre otras, C-225 de 1995, C-385/2000, C-797/2000, C-567/2000, C010-2000 y C038-2004.

Respecto a este convenio, la Sala destaca que recientemente la Corte Internacional de Justicia en Opinión Consultiva de 21 de mayo de 2026 –*«Derecho de huelga bajo la Convención Nº 87 de la OIT»*–, consideró que la huelga estaba comprendida en la protección de la libertad de asociación establecida en su contenido normativo, lo cual reafirma su incuestionable categoría de derecho humano laboral. Al respecto, explicó esa corporación:

> 70. El Convenio núm. 87 no incluye definiciones de los términos "actividades" y "programas", ambos mencionados en el artículo 3, párrafo 1. El sentido corriente del término "actividades", que generalmente abarca cualquier acción emprendida para alcanzar un objetivo, y del término "programas", que generalmente significa un conjunto de acciones planificadas para lograr un resultado, es amplio y abarca las diversas dimensiones de las actividades y programas de las organizaciones de trabajadores (véase el párrafo 69 supra). El término "huelga" generalmente significa una actividad consistente en una interrupción o disminución temporal del trabajo realizada deliberadamente por uno o más grupos de trabajadores con el fin de imponer o resistir demandas o expresar o apoyar quejas (véase Libertad Sindical, Compilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018, p. 148, párr. 783). En consecuencia, cuando el artículo 3, párrafo 1, se lee en conjunto con los artículos 2 y 10, sugiere que la acción de huelga puede estar comprendida en el sentido corriente del término "actividades" y, por tanto, dentro del ámbito del Convenio núm. 87.
>
> (...)
>
> 72. Sobre el objeto y el fin de la Convención No. 87, el tercer párrafo de la en referencia al preámbulo de la Constitución de la OIT, que "declara el reconocimiento del principio de libertad de asociación como medio para mejorar las condiciones de trabajo y establecer la paz". El cuarto párrafo del preámbulo de la Convención No. 87 también se refiere a la Declaración de Filadelfia, que forma parte integral de la Constitución de la OIT y reitera que "la libertad de … asociación [es] esencial para un progreso sostenido". Por lo tanto, el objeto y fin de la Convención No. 87 es garantizar la libertad de asociación como medio para mejorar las condiciones laborales y lograr un progreso sostenido.

> 73. La Corte señala que la huelga es una de las principales actividades llevadas a cabo y herramientas utilizadas por parte de los trabajadores y sus organizaciones para promover sus intereses y mejorar las condiciones de trabajo, garantizando así el ejercicio efectivo de la libertad de asociación protegida por la Convención No. 87. Al mismo tiempo, la libertad de asociación facilita a las organizaciones de los trabajadores tomar medidas colectivas para avanzar y defender los intereses de sus miembros, incluso mediante el ejercicio del derecho a la huelga. Por lo tanto, la protección del derecho a la huelga está en consonancia con el objeto y fin de la Convención No. 87.

Lo anterior consolida lo que desde hace muchos años venían dando por sentado el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos para la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, órganos de control de la OIT, en cuanto a que dicho Convenio 87 contempla el derecho de huelga como un *«corolario indisociable del derecho de sindicación»* y *«es un medio de acción esencial del que disponen los trabajadores y sus organizaciones para defender sus intereses»*, por tanto, *«constituye un derecho fundamental»*[2].

Cabe destacar que ese reconocimiento normativo internacional también está previsto expresamente en el artículo 8.1. d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado el 29 de octubre de 1969 y en vigor desde el 3 de enero de 1976, que contempla el derecho de huelga ejercido de conformidad con las leyes de cada país, así como en el artículo 8.1.b) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre

[2] Organización Internacional del Trabajo (2018). *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT* (6ª ed.). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, párr. 751-752. Y *Estudio general sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globaliza- ción equitativa, 2008. Dar un rostro humano a la globalización* (2012). Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III (Parte 1B). Conferencia Internacional del Trabajo, 101.a reunión (2012). Ginebra, pág. 48.

Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), suscrito en San Salvador el 17 de noviembre de 1988 y aprobado por Colombia mediante la Ley 319 de 1996.

En ese contexto, esta Sala reitera que la huelga es un derecho humano laboral esencial que, conforme al artículo 56 Superior, no está supeditada a una tipología laboral ni a que los trabajadores estén o no sindicalizados, o sean o no asalariados, pues se garantiza a toda persona que trabaja o es empleada (CSJ SL2768-2021).

Para la Sala es clave destacar el particular tránsito de la naturaleza jurídica de la huelga (de delito a derecho humano laboral), pues constituye una referencia histórica fundamental para su comprensión y aceptación sociocultural como un fenómeno social complejo, pero idóneo y esencial para racionalizar el poder empresarial y volver más justas las relaciones laborales, a partir de la defensa eficaz de los diversos y múltiples intereses de los trabajadores.

Adicionalmente, el derecho de huelga posee un carácter lato o amplio en la garantía de su ejercicio. Sobre este particular, es importante precisar que desde las primeras decisiones que profirió la Sala en el marco de la competencia que le atribuyó la Ley 1210 de 2008 para decidir sobre la legalidad o ilegalidad de los ceses de actividades, se reconoció que la huelga no está anclada a la que se declara en el marco de un procedimiento de negociación colectiva voluntaria (huelga contractual), como originalmente se concibió.

En efecto, en la sentencia CSJ SL, 3 jun. 2009, rad. 40428 la Sala destacó que el artículo 7.º de la Ley 584 de 2000 contemplaba una *«posibilidad»* adicional de hacer huelga que *«no surge como una de las etapas del conflicto colectivo»* que persigue presionar la celebración de una convención colectiva, *«sino por el incumplimiento del empleador de sus obligaciones como tal»*.

Posteriormente, la sentencia CSJ SL, 12 sep. 2012, rad. 46177 advirtió que la huelga *«no tendría sentido interpretarla exclusivamente referida al conflicto colectivo de trabajo propiamente dicho»*.

Luego, como se destacó en la providencia CSJ SL3269-2021, en la sentencia CSJ SL11763-2014 la Sala solo *«hizo un tanteo hasta ese momento de cuatro modalidades»* de huelga, a saber: (i) la contractual, (ii) imputable al empleador, (iii) sociopolítica (CC C-858-2008) y (iv) de solidaridad (C-201-2002), sin que esto necesariamente implicara un listado restringido.

Y en consonancia con esta comprensión abierta de la huelga, recientemente la Sala ha identificado otra de sus formas posibles, como las espontáneas que no son declaradas, dirigidas o controladas por una agremiación sindical, sino por un grupo de trabajadores que defienden un interés colectivo (CSJ SL1450-2018, SL2768-2021 y SL720-2021).

Como se indicó en la sentencia CSJ SL3500-2024, *«La huelga es una especie del género de herramientas*

reivindicativas al alcance de los trabajadores, identificadas como acción colectiva sindical» en los términos del artículo 3.º del Convenio 87 referido, lo que ocurre es que solo algunas de ellas han sido analizadas por la Sala (CSJ SL724-2024).

Ahora, bajo esta perspectiva multiforme y polivalente de la huelga (CSJ SL1680-2020), es importante subrayar que si bien su ejercicio se ha entendido históricamente como una suspensión o cese de las labores, la Sala recientemente ha precisado, a partir de las decisiones del Comité de Libertad Sindical, que también *«es factible considerarla en modalidades que no impliquen cesación, como el trabajo a reglamento, la huelga de brazos caídos, huelgas de celo, trabajo a ritmo lento, ocupación de la empresa o del centro de trabajo»* (CSJ SL728-2024, destaca la Sala).

En este sentido, la huelga puede ejercerse -y entenderse- más allá de la tradicional suspensión del trabajo, esto es, como un rechazo colectivo a la obligación de trabajar que puede manifestarse de diversas maneras, de acuerdo con la autodeterminación y autonomía que tienen los trabajadores y sus organizaciones para fijar sus actividades y formular su programa de acción (artículo 3.º del Convenio 87 de la OIT), y según el contexto productivo y organizacional en el que se desarrolle la relación de trabajo.

Conforme a lo anterior, varias de las expresiones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo que indican que la huelga es una *suspensión* colectiva del trabajo (artículos 429, 431, 432, 450, 451) deben entenderse como una

forma –si se quiere tradicional– de ejercer el derecho, pero no limitada a ello, pues solo así se ajusta al concepto amplio de huelga garantizado en la Constitución y a las nuevas realidades sociales del trabajo.

Esta concepción de la huelga responde precisamente al carácter universal que le otorga su categoría de derecho humano laboral, de modo que debe ser una herramienta jurídica de comprensión abierta y amplia que se moldea continuamente en función de cualquier escenario que involucre el trabajo humano, pues su objetivo fundamental es proteger de condiciones de empleo precarias o indecentes, a través de las acciones que los trabajadores estimen más eficaces para un fin o interés determinado, solo restringido por los límites propios de este derecho.

En cuanto a los límites de la huelga, es oportuno destacar que el artículo 56 Superior citado la prohíbe exclusivamente a los trabajadores que satisfacen servicios esenciales en el sentido estricto del término, esto es, *«a través de una interpretación restrictiva, en función de la garantía del derecho»* (CSJ SL724-2024, SL728-2024, SL1680-2020), aunque también puede restringirse a funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad a nombre del Estado (CSJ SL728-2024).

Lo anterior, acorde con la naturaleza jurídica supralegal de ese derecho, que no es absoluto, pero tiene el imperativo de que su prohibición deba fundarse en la protección de otros

principios y derechos que también sean esenciales para la sociedad, como la seguridad, la vida y la salud.

(2) De la reglamentación de la huelga en el ordenamiento jurídico colombiano y su exigibilidad a las huelgas diferentes a la contractual

El artículo 56 de la Constitución Política también delega expresamente al legislador la reglamentación del derecho de huelga, lo cual debe realizarse en función de las finalidades o la modalidad de la acción colectiva. En todo caso, los requisitos para su declaratoria, inicio y desarrollo deben estar dirigidos a garantizar su ejercicio eficaz, y no a anularla o volverla impracticable en la realidad material, pues ello menoscabaría las garantías y libertades sindicales.

En el caso colombiano, el ordenamiento jurídico inicialmente concibió una regulación especial para la huelga ejercida para presionar la firma de una convención colectiva en el marco de un proceso de negociación colectiva voluntaria (huelga contractual), para lo cual es necesario la presentación de un pliego de peticiones que inicie el conflicto colectivo, luego agotar una etapa de conversaciones o arreglo directo (artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo) y, si no hay un acuerdo total, dentro de los 10 días hábiles posteriores los trabajadores pueden votar la huelga si no hay restricción para ello –servicio público esencial–, o bien acudir a un tercero arbitral que les dirima el conflicto colectivo contractual.

La declaratoria de esta huelga exige la votación de la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores (artículo 444), y si ello se logra, no debe iniciarse antes de 2 ni después de 10 días hábiles (artículo 445) de haberla declarado. Este término implica un pre-aviso de la huelga al empleador y tiene el fin de generar un espacio de enfriamiento y reflexión del conflicto que propicie su solución autocompuesta y evite aquella medida de último recurso y las consecuencias socioeconómicas que puede generar a ambos interlocutores sociales.

Respecto de estos requisitos *pre-huelga*, la Corte inicialmente señaló que en huelgas diferentes a la contractual, específicamente la imputable al empleador, debían *«armonizarse con los objetivos de una u otra cesación de labores»*, por ejemplo, no exigiendo a dicha protesta la presentación de un pliego de peticiones, el agotamiento del arreglo directo ni que se declare 10 días después de esta última etapa, sino en cualquier momento mientras persista el incumplimiento del empleador, dado que en esa huelga no se surten esas fases; sin embargo, sí debía exigirse una votación mayoritaria de su declaratoria (artículo 444) y los requisitos de inicio (artículo 445), pues eran presupuestos que hacían parte del debido proceso y aplicables a toda huelga, cualquiera que fuera su origen, conforme el artículo 431 del mismo código (CSJ SL, 3 jun. 2009, rad. 40428).

Posteriormente, en sentencia CSJ SL, 12 dic. 2012, rad. 58697, la Sala le dio alcance a ese precedente y precisó que la huelga en general estaba ceñida a la *«observancia de unos procedimientos mínimos»* para su cabal ejercicio, que eran los fijados en los citados artículos 444 y 445, que en ese momento los juzgó razonables. En ese sentido, consideró que la huelga no podía *«cumplirse de manera espontánea o sorpresiva, salvo, obviamente, que por razones de necesidad o urgencia, debidamente acreditadas, los particulares hechos que la motivan lo exijan»*.

El reseñado criterio se reiteró en decisiones SL, 10 abr. 2013, rad. 59420, SL4691-2014, SL9517-2015, SL1728-2016 y SL3195-2017, y posteriormente se extendió a las huelgas por solidaridad y política en las providencias SL11680-2014 y SL11763-2014, hasta entonces identificadas por la jurisprudencia.

Tras esto, en la sentencia CSJ SL1450-2018, la Sala analizó una huelga en la que los trabajadores rechazaron una orden de su empleador de llevar a cabo una actividad peligrosa e insegura, de modo que le imputaban el incumplimiento de sus obligaciones de garantizarles un ambiente de trabajo apropiado y seguro. La Sala reconoció que en esos escenarios era natural e instintivo que cualquier persona se resistiera a llevar una actividad que previsiblemente pondría en peligro su salud y seguridad, de modo que concluyó que esa huelga *«no está sometida a procedimientos especiales o requisitos adicionales, más allá de dar aviso al empleador y fundarse en motivos razonables»*.

Por último, en la sentencia CSJ SL1680-2020, reiterada en decisiones SL2768-2021, SL5173-2020, SL3269-2021 y SL3119-2023, la Sala reiteró su jurisprudencia en cuanto a que la finalidad de la huelga rebasa el ámbito de la negociación colectiva en tanto puede ejercerse para defender cualesquiera fines que interesen a los trabajadores y que el Código Sustantivo del Trabajo, en estricto sentido, únicamente regula la que busca presionar la firma de una convención colectiva de trabajo (huelga contractual), sin existir una reglamentación expresa de otros tipos de huelga.

Sin embargo, precisó que en ningún caso los requisitos previstos en los artículos 444 y 445 citados podían exigirse a las huelgas que persiguieran un fin diferente a la contractual (solidaridad, política, imputable al empleador, etc.), con base, en síntesis, en las siguientes razones:

(i) *«La falta de reglamentación no impide el uso de un derecho constitucional, más bien garantiza su ejercicio sin tales limitaciones»,* debido a la amplitud de su reconocimiento constitucional; (ii) al ser un derecho humano laboral, no es posible aplicar analógicamente o extender a través de un juicio hermenéutico las limitaciones del procedimiento previsto en el Código Sustantivo del Trabajo a otras huelgas diferentes a la contractual y legitimadas en la Constitución de 1991, pues *«el legislador preconstitucional no previó tales huelgas»*, además de que ello podría obstaculizar y en algunos casos inhibir su ejercicio, y (iii) su naturaleza jurídica descarta que la huelga sea una sanción, de modo que no supone el cumplimiento de un debido proceso.

(3) Análisis de las causales d) y e) del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo

De acuerdo con lo expuesto, lo primero que precisa la Sala es que no es cierto, como lo considera la recurrente, que los referidos requisitos prehuelga previstos en los artículos 444 y 445 del Código Sustantivo del Trabajo solo sean inaplicables cuando la huelga es intempestiva, dado que esa *no exigencia* se configura simplemente al verificar que la huelga es distinta a la contractual, en la medida en que su requerimiento tendría el potencial efecto de obstaculizar o inhibir el ejercicio del derecho de huelga, como se explicó.

Este criterio cobra mayor relevancia si, como en este caso, la huelga la ejercen trabajadores que sufren afectaciones a su dignidad humana por el indiscutido impago de salarios y cesantías; a lo sumo, teniendo en cuenta la razonabilidad de este incuestionado motivo de huelga, bastaría una notificación previa al empleador y sin ofrecer tiempos de espera para iniciarla, dado que nadie está obligado a continuar laborando en condiciones precarias e indecentes de trabajo, sin perjuicio de los servicios mínimos que eventualmente deban garantizarse en caso de que se esté ante un servicio esencial en el sentido estricto del término; aviso que efectivamente ocurrió según los hechos incontrovertidos en la alzada, pues no se discute que a través de correo electrónico enviado a las 4:19 p. m. los trabajadores avisaron a la empresa que la huelga iniciaría a las 5:00 p. m.

Por otra parte, para la Sala el hecho de que los trabajadores hayan convocado y votado la huelga no implica necesariamente que se sometieran a todo el procedimiento contractual de negociación colectiva y mucho menos que ello implique exigirles los requisitos *pre-huelga* referidos, como lo estima la censura. Ello porque, se insiste, aquellos requisitos no solo no están regulados para reglamentar la huelga imputable al empleador, sino que, en el caso concreto, es evidente que no eran razonables para efectivizar medidas urgentes como la de presionar o exigir el pago inmediato de los salarios adeudados 3 meses atrás, así como de resistir la demanda empresarial de continuar las labores en esas condiciones precarias.

Además, lo que la votación desplegada evidencia es que la asamblea de trabajadores midió previamente el respaldo que una decisión relevante de suspender sus actividades laborales impactaría en el centro de trabajo. No debe olvidarse que el hecho de que una huelga no esté reglamentada, no anula sus realidades objetivas, como la de que una huelga sin respaldo de los directamente interesados no tendría ninguna eficacia.

Por ello, en este caso, el 17 de junio de 2024 la asamblea convocó a todos trabajadores de la empresa para que votaron la huelga (PDF 19 a 21, archivo 002demanda), la cual, como no se discute en el recurso, se efectuó el 18 de junio de 2024 con la participación presencial de 54 trabajadores y 20 de manera virtual, para un total de 74 trabajadores de los 131 que en ese momento tenía la plantilla de la compañía, tal y

como lo verifica la Sala en la lista de votantes que aportó la propia empresa y que acredita su conocimiento (PDF 24 a 27, archivo 002demanda), y que vale decirlo, registran la firma de todos los aquí accionados, sin que ninguno de estos se opusiera a la autenticidad de este documento.

En ese contexto, más allá de centrarse en la formalidad del número adecuado de votantes que requiere una huelga, o de que algunos testigos de la empresa, como Katerin López, hayan referido que algunos trabajadores del área administrativa y de gestión humana no recibieron notificación formal de la convocatoria –lo cual en todo caso no es indicativo de que no conocieran la iniciativa–, es un hecho real y cierto que en este asunto la votación demuestra el evidente respaldo mayoritario de los trabajadores para emprender eficazmente ese instrumento de defensa y presionar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador.

Como a lo anterior se reducen los argumentos de la apelación, lo expuesto es suficiente para concluir que el Tribunal no erró al considerar que no se configuraban las causales d) y e) del artículo 450 analizado.

(4) Análisis de la causal f) del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo – carácter pacífico de la huelga ejercida

Pues bien, inicialmente la Sala destaca que en este asunto la huelga acusada no la desarrolló un sindicato, sino

un grupo de trabajadores de Empaques del Cauca SA, 69 de ellos demandados en este asunto. Por tanto, conforme a los hechos indiscutidos en el proceso y lo considerado al exponer el alcance general del derecho de huelga, se trata de una huelga espontánea, imputable al incumplimiento de las obligaciones del empleador, en este caso de 6 quincenas de salario y la consignación de las cesantías del 2023, y ejercida con *«ocupación de la empresa»*.

En ese contexto, la Sala procederá a darle alcance a la huelga ejercida con ocupación de la empresa y, tras esto, resolverá los cuestionamientos concretos de la apelación.

(4.1) De la huelga con ocupación de empresa: presupuestos y límites de su ejercicio

La ocupación de la empresa es una medida de presión en la que la suspensión o abstención temporal de labores no se ejerce fuera de las instalaciones de trabajo, sino dentro de ellas, esto es, *ocupando los lugares de trabajo*. Se trata de una medida extrema, usualmente ejercida por trabajadores privados de sus derechos en contextos precarios de trabajo y alta conflictividad, de ahí que no cualquier motivo tenga la virtud de justificarla.

Sobre esta forma de huelga, en la decisión que refiere la censura CSJ SL, 12 dic. 2012, rad. 55497, la Sala señaló que el numeral 4.º del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, al referirse a las prohibiciones de los trabajadores, estableció como una de ellas *«faltar al trabajo sin justa causa*

de impedimento o sin permiso del patrono, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el sitio de trabajo». En este sentido, en ese entonces se concluyó que en una huelga los trabajadores no debían quedarse *ocupando* el lugar de trabajo, sino *abandonarlo*.

Sin embargo, tal criterio debe entenderse reorientado a partir de las reflexiones recientes de la Sala, que como se indicó al explicar el alcance del derecho de huelga, ha admitido la ocupación de lugares de trabajo como una modalidad legítima de huelga (CSJ SL728-2024), acorde con las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical.

Y es que, en efecto, no debe olvidarse que dicha norma sustantiva es pre-constitucional, lo que obliga a armonizarla con la amplia garantía que establece la Constitución Política en su artículo 56, y desde luego con los instrumentos internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad, especialmente el Convenio 87 de la OIT.

En este sentido, no puede desconocerse que cuando el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo estipuló que la huelga implicaba el abandono del sitio de trabajo, es evidente que solo se refirió a la concebida para el sistema de negociación colectiva voluntaria previsto para mejorar las condiciones laborales (huelga contractual) y no a otras medidas de presión o resistencia que pueden ejercer los trabajadores en situaciones extremas de precariedad laboral, como ocupar los lugares de trabajo cuando el empleador atenta

gravemente contra su dignidad humana u otros derechos humanos como la vida, la salud o la seguridad.

Si bien es razonable la prohibición de ocupar los lugares de trabajo en una negociación colectiva voluntaria que busca mejorar los mínimos legales reconocidos dentro del marco jurídico colombiano, podría ser una restricción indebida al derecho de huelga cuando los trabajadores habitan una situación de precariedad que afecta gravemente su dignidad humana y en reacción a esto deciden ocupar físicamente los lugares de trabajo a fin de restringir o condicionar el ingreso del empleador y sus representantes.

En esos contextos de grave afectación de los derechos fundamentales de los trabajadores, una medida de ese tipo puede ser legítima, dado que generalmente busca una solución inmediata por parte del empleador, resultado de someterlo a una parálisis de su aparato productivo sin darle posibilidad de gestionar el conflicto en el sitio de trabajo, salvo permitirle su entrada para que asegure la conservación o mantenimiento de sus instalaciones, mientras se dialogan las posibles alternativas al grave cumplimiento de las obligaciones laborales.

Restringir de forma absoluta ese ejercicio legítimo de la huelga desconocería el núcleo esencial de este derecho humano y fundamental, el cual debe ser concebido como un instrumento que les permita a los trabajadores programar actividades y acciones colectivas eficaces para resistir demandas de trabajo sin pago de salarios e imponerle al

empleador el cumplimiento de sus obligaciones mínimas cuando este desacato atenta gravemente la dignidad humana.

Ahora, para que esta medida extrema no sea un allanamiento o toma ilegal de una empresa, en primer lugar debe contar con una motivación razonable, justificada y proporcional a la gravedad de la situación que atente contra la dignidad de los trabajadores, como se indicó.

Adicionalmente, es oportuno destacar que el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado que las limitaciones a esta modalidad de huelga (i) *«sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica»*, la cual además (ii) *«debe respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas cuando la legislación así lo dispone»*, (iii) «*así como el derecho de la dirección de la empresa de penetrar en las instalaciones de la misma»* (párr. 784, 785, 940 y 978, obra citada, destaca la Sala).

Sobre el alcance de estos requisitos, la Sala considera lo siguiente:

En cuanto a que deba ser pacífica, se trata de un presupuesto general exigible a cualquier huelga, de modo que hace parte de los requisitos para que se considere legal.

Respecto a la libertad de trabajo de los no huelguistas «*cuando la legislación así lo dispone»,* debe puntualizarse que en el ordenamiento jurídico colombiano no hay una disposición que garantice esa posibilidad de continuar

trabajando, pues la intención es justamente garantizar la efectividad de la huelga, como se aprecia del artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo referido por el Tribunal, que prevé que *«las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo»*.

Se trata de una norma de eficacia general de la huelga y, por tanto, está plenamente armonizada con el artículo 56 Superior y es perfectamente aplicable a la huelga que se ejerce con ocupación de empresa, pues sin duda alguna está en consonancia con los fines que esta busca.

En ese orden de ideas, nada impide que los huelguistas ejerzan acciones colectivas pacíficas que garanticen la efectividad de la huelga a partir de esa proposición normativa, esto es, incitando pacíficamente a otros trabajadores que no apoyan la huelga a que suspendan sus actividades y se retiren de las instalaciones. Así también lo ha considerado dicho CLS, en el sentido de que:

> El solo hecho de participar en un piquete de huelga y de incitar abierta, pero pacíficamente, a los demás trabajadores a no ocupar sus puestos de trabajo no puede ser considerado como acción ilegítima. Pero es muy diferente cuando el piquete de huelga va acompañado de violencias o de obstáculos a la libertad de trabajo por intimidación a los no huelguistas, actos que en muchos países son castigados por la ley penal (párr. 939).

Por lo demás, desde esta precisa perspectiva, el artículo 438 del Código Sustantivo del Trabajo es sistemáticamente acorde con el citado artículo 60 numeral 4.º de igual

codificación, pues este prohíbe *«Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto los casos de huelga»*, de modo que es clara la finalidad de relativizar la obligación de trabajar y, en esa medida, de evitar el trabajo de los no huelguistas.

De igual forma, cuando el numeral 1.º del artículo 57 del mismo código establece que el empleador tiene la obligación especial de poner a disposición de los trabajadores *«los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores»*, ello es *«salvo estipulación en contrario»,* lo cual es una clara referencia al artículo 438, que como se explicó, busca justamente garantizar la eficacia de la decisión colectiva de rechazar la obligación correlativa de realizar las labores contratadas.

Por último, en cuanto a que se permita la entrada de la empresa a las instalaciones de la misma, debe tenerse en cuenta que esto solo tiene el fin de velar por el mantenimiento de las instalaciones o la prevención de accidentes de trabajo, mas no reanudar las actividades productivas para socavar la efectividad de la huelga, como lo ha aclarado la Comisión de Expertos para la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (párr. 149 y 150, Estudio general sobre los convenios fundamentales, Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión, 2012).

En conclusión, la Sala precisa el criterio fijado en la sentencia CSJ SL, 12 dic. 2012, rad. 55497, en el sentido de que la expresión contenida en el numeral 4.º del artículo 60

del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual *«en los casos de huelga, (...) debe abandonar el sitio de trabajo»*, debe entenderse solo como una de las formas de ejercer el derecho de huelga, sin limitarse a ello, dado que también es legítimo que se ejerza con ocupación física de los lugares de trabajo de una empresa, siempre y cuando:

(i) su motivación sea razonable, justificada y proporcional a la medida extrema de ocupar la empresa;

(ii) se ejerza de forma pacífica y,

(iii) se garantice la entrada de la empresa para verificar el estado de sus instalaciones, controlar los distintos riesgos que puedan afectar a la compañía y a los trabajadores y, en general, salvaguardar la seguridad de la misma.

(4.2) Análisis de los argumentos de la apelación

Se advierte que la empresa apelante indica que si bien no se concretaron daños a sus bienes, para demostrar la causal f) prevista en el artículo 450 citado, bastaba la ocurrencia de actos violentos como el encadenamiento de las puertas para bloquear el ingreso a las instalaciones de trabajadores que querían laborar.

Además, afirma que la supuesta violencia ejercida por los accionados se infiere de la demanda, *«los testimonios»* y el interrogatorio de parte de su representante legal, teniendo en

cuenta que este indicó que solo quiso evitarle perjuicios a la compañía ante una grave confrontación con los huelguitas.

Pues bien, aunque el apelante únicamente cuestiona el carácter pacífico de la huelga, la Sala considera importante destacar que el primer presupuesto para su legalidad –motivación razonable, justificada y proporcional a la medida extrema de ocupar la empresa– está satisfecho, pues no hay duda de que el impago de 6 quincenas de salarios y las cesantías del 2023 configuran un estado de precariedad laboral que, en principio, justifica esa medida extrema.

Adicionalmente, la Sala destaca que de los interrogatorios de parte rendidos por los accionados Juan Carlos Alegría Ruiz (almacenista) y Edic Lorena Mosquera (operaria), se advierte claramente que la intención expresa de los huelguistas era *tomarse o hacerse cargo* de la empresa y bloquear el ingreso de trabajadores a fin de paralizar la producción, como medida extrema para presionar el pago de los créditos laborales adeudados que afectaban su subsistencia vital.

Con base en este objetivo, decidieron iniciar el cese en una hora posjornada, solicitar el retiro de los trabajadores que aún permanecían físicamente en las instalaciones y proceder al referido bloqueo, acciones que fueron efectivas, pues Renán Andrés Valencia (jefe de producción y mantenimiento) señaló que si bien tras la hora cero siguieron en las instalaciones el supervisor Álex León, un vigilante y la

contadora general, que al parecer no apoyaban la huelga, se retiraron por petición de los trabajadores.

Así mismo, en interrogatorio el representante legal de la actora y los accionados Juan Carlos Alegría Ruiz y Juan Carlos Velasco Girón (operario de maquinaria) manifestaron que los huelguistas no dejaron ingresar a otros trabajadores no participantes del cese *«para que puedan producir»*, por lo menos el primer día de huelga –19 de junio–, dado que Edic Lorena Mosquera señaló que desde el 20 de junio nadie más solicitó el ingreso.

El Ministerio del Trabajo también dejó constancia de este hecho en el acta de constatación del cese expedido el 26 de junio de 2024 (PDF 20 a 36, 015escritosubsanademanda), al señalar que desde el 19 de junio de 2024 *«no han estado laborando personal alguno»*.

La Sala también destaca que Juan Carlos Alegría Ruiz explicó que los trabajadores estaban a la espera de un diálogo que nunca llegó con la gerencia, lo que reafirmó Edic Lorena Mosquera, pues ambos refirieron que hubo frustraciones porque la empresa incumplió compromisos a los que habían llegado en mesas de diálogo previas realizadas ante el Ministerio del Trabajo. Esos compromisos ante el Ministerio del Trabajo los mencionó el representante legal en su interrogatorio, y de su incumplimiento da cuenta el acta de constatación del cese de actividades emitido por dicha entidad pública (archivo digital 3, 002 demanda y archivo 4 015 escrito subsana demanda), que refiere que la empresa ha venido

«incumpliendo acuerdos previos que se centraban en los mismos puntos, algunos de ellos documentados en mesas de diálogo social convocadas por el Ministerio del Trabajo».

En relación con esto, la Corte evidencia en los videos aportados que los trabajadores solicitaban reunirse con la junta directiva de la empresa y el gobernador, sin la presencia de algunas personas que, desde sus puntos de vista, le habían hecho mucho daño a la compañía y no hacían prevalecer sus derechos mínimos laborales, debido a los constantes incumplimientos referidos.

Por último, Juan Carlos Velasco destacó que estaban desesperados por la deuda salarial, *«uno en la casa, todo faltando»*, lo que incluso lo llevó a estar en psicología y psiquiatría; Edic Lorena Mosquera también mencionó un trabajador que tenía un hijo con cáncer que no había podido asistir a sus controles por el impago de salarios.

Todo lo anterior es indicativo no solo de un conflicto recrudecido, sino de la poca intención de diálogo que tenía la compañía con los trabajadores, así como de cumplir los compromisos previos para resolver la delicada situación de empleo que vivían aquellos.

Este desinterés de la empresa continuó tras el inicio de la huelga, pues si bien en un video (carpeta 3, archivo 008) se ve que el representante legal Julián Otoya les dice a los trabajadores que eviten las vías de hecho y dialoguen, ello contrasta con lo antes referido y lo que confesó en su

interrogatorio de parte, en el que señaló que, conocida la huelga, con el asesor jurídico tomaron la decisión de *«no entrar en esa confrontación»* y esperar que *«las cosas se vayan calmando»*.

Lo indicado denota una continuidad de la negación empresarial de asumir, enfrentar, dialogar y solucionar la dramática y precaria situación de los trabajadores, lo que reafirma un conflicto exacerbado que configuró un contexto de altísima tensión que, en este caso particular, justifica y le otorga un carácter razonable y proporcional a la extrema medida de presión realizada por los trabajadores.

Por otra parte, respecto del carácter violento alegado por la empresa apelante, lo primero que debe señalarse es que esta no tiene razón al considerar que el bloqueo del ingreso de un grupo minoritario de trabajadores que deseaban laborar sea en sí mismo un hecho que implique o traduzca automáticamente en violencia, pues como se explicó, esa posibilidad de los no huelguistas para laborar no está autorizada legalmente y, además, impedir el acceso de trabajadores no huelguistas a las instalaciones, en el preciso contexto de este caso, era un elemento inherente a la modalidad de huelga adoptada.

Por tanto, se requiere demostrar que efectivamente los huelguistas incurrieron en actos delictivos, intimidantes o amenazantes para lograr dicho fin.

Claro lo anterior, al analizar las pruebas obrantes en el expediente, la Sala no advierte que las acciones colectivas que desplegaron los trabajadores hayan sobrepasado los límites del ejercicio del derecho humano de huelga, como pasa a explicarse.

Inicialmente se recuerda que la demanda inicial que la apelante destaca como elemento demostrativo de la supuesta violencia ejercida por los huelguistas es una pieza procesal insuficiente para acreditar el hecho discutido, pues nadie puede fabricar su propia prueba.

Respecto del interrogatorio del representante legal de la empresa accionante, Julián Otoya, la Sala advierte que afirmó que los accionados tenían retenidos a otros trabajadores, sin embargo, reconoció que no estaba en la empresa al momento de iniciar el cese y aclaró que esa retención la conoció porque una persona lo llamó a contarle, de quien ni siquiera recordó su nombre. En este sentido, como lo concluyó el Tribunal, su relato carece de credibilidad, pues no presenció directamente la forma en que los huelguistas ocuparon la empresa y lograron el retiro de los trabajadores que permanecían en las instalaciones.

Tampoco estuvieron presentes al iniciar la huelga Martha Misa Beltrán (jefe comercial y de mercadeo), Katherin López (coordinadora administrativa de la compañía) y Renán Andrés Valencia Castillo (jefe de producción y mantenimiento), testigos de la empresa.

Sin embargo, la Sala destaca que Valencia Castillo manifestó que de los tres trabajadores mencionados –Álex León, un vigilante y la contadora general– que habrían permanecido en las instalaciones tras la *«hora cero»*, el supervisor Álex León y el vigilante estaban a su cargo, con quienes afirmó que se comunicó una vez inició la huelga y que ambos le dijeron que los huelguistas les habían pedido que se retiraran, ante lo cual les indicó que *«no había ningún problema, mejor dicho que se retirara, pues que si eso era lo que estaban diciendo, que se tenía que retirar»*, y lo mismo al vigilante, a quien le sugirió que dejara una nota en la minuta de la portería que diera constancia de lo que sucedía.

El representante legal en su interrogatorio también señaló que la contadora general fue la última en salir *«tranquila, un poco asustada y perturbada»* por los hechos, pero *«sin ningún inconveniente»*. Así mismo, en los videos allegados se lo ve a aquel acompañado de la policía y discutiendo con algunos de los trabajadores en la puerta de ingreso de la empresa, quienes le cuestionan que afirmara que estaban secuestrando o reteniendo a personas, pues si la contadora seguía en las instalaciones, era porque ella misma les había pedido que la dejaran trabajar hasta las 7:00 p. m. y ellos se lo permitieron (carpeta 3, archivo 006), hecho que dicha trabajadora confirmó en otro video en la que se le ve salir acompañada de los huelguistas y le explica al parecer a un policía lo realmente sucedido, esto es, que ella le pidió a los huelguistas que la dejaran laborar hasta las 7:00 p. m. (carpeta 3, archivo 009).

En los demás videos solo se ven trabajadores con sus morrales sentados o de pie, reunidos, conversando, entrando y saliendo de una parte de la empresa que no logra identificarse (carpeta 2, 005anexos-videos). Otro video da cuenta de una discusión entre el representante legal y los trabajadores, en la que estos se oponían a dialogar porque le reprochaban a aquel haber traído a la policía sin existir necesidad para ello, pues estaban pacíficamente en el lugar sin retener a nadie, y por ello gritaban arengas como *«fuera Julián Otoya»,* alusivas a dicho representante (carpeta 3, archivo 08 y 09); el último video muestra que los trabajadores le piden al representante legal sentarse a dialogar con el Gobernador y la Junta Directiva, sin la presencia de *«Jorge Macías»*, persona que no identifican (carpeta 3, archivo 07).

A juicio de la Corte, las pruebas hasta ahora analizadas no evidencian que los trabajadores que no apoyaron la huelga hubiesen sufrido una indebida retención o secuestro por parte de los accionados, con todas las consecuencias penales que ello acarrearía; por el contrario, demuestran que las tres personas que quedaron en las instalaciones accedieron pacíficamente a la solicitud de retiro que les hicieron los huelguistas, dos de ellas una vez obtuvieron la autorización de su superior jerárquico y la contadora general incluso pudo seguir laborando hasta una hora acordada con los huelguistas, de modo que permaneció en la empresa por su propia iniciativa y sin que al respecto manifestara algún tipo de coerción o violencia.

Por tanto, las afirmaciones del representante legal de la empresa en este sentido carecen de respaldo probatorio.

Adicionalmente, si bien la intención de los huelguistas era bloquear el ingreso de los trabajadores *«para producir»* y paralizar la producción, en todo caso se lo permitieron al representante legal de la empresa y a otros trabajadores no huelguistas del área administrativa.

En efecto, aunque en un video puede verse que los trabajadores le pidieron al representante legal de la empresa que se fuera del lugar y al dirigirse a este y a la policía manifiestan que *«no entra nadie»* (carpeta 3, archivo 006), ello, como se indicó, hacía parte de su protesta de ocupación que apenas iniciaba, exacerbada debido a las inconformidades con los presuntos hechos delictivos de secuestro que aquel les atribuía sin pruebas que lo respaldaran.

Además, se advierte que el representante legal fue contradictorio, pues señaló que a él no le permitieron el ingreso, pero *«le dije a la persona que me acompaña, que entrara por un vehículo personal que yo tenía allá adentro y por mis pasaportes y el computador (...) y él fue también expuesto a una violencia, requisas, en fin»*, sin embargo, luego indica que fue con el acompañamiento de un policía *«que se lograron sacar esos elementos»*

A pesar de lo poco claro de su relato y de que no hay una prueba adicional que soporte sus afirmaciones, nótese que solo sugiere que hubo violencia por las supuestas

requisas de los trabajadores, lo cual no da cuenta por sí mismo de la existencia de fuerza física o moral contra su humanidad o la de otra(s) persona(s), mucho menos de amenazas, intimidación, coacción o alguna agresión real.

Además, si bien alude que ingresó con un policía, ello no es del todo indicativo de que los trabajadores se hubiesen resistido a su acceso y menos aún que este ingreso hubiese precedido de una confrontación física o violenta con los huelguistas ni de estos con la autoridad.

Por el contrario, adviértase que el representante legal confesó que con su asesor jurídico voluntariamente decidieron que desde el 20 de junio *«no entrar*[ían] *en esa confrontación»* y esperarían que *«las cosas se vayan calmando»*, de modo que si posteriormente no ingresó, no fue porque los trabajadores se lo impidieran, sino por decisión propia, autónomo y voluntaria, tal y como lo constató el Tribunal.

Así, lo único que evidencia el relato de este interrogatorio es que si el representante legal ingresó con un policía fue porque quiso tomar precauciones ante la realidad del conflicto, lo cual si bien fue razonable, pues la tensión entre aquel y los trabajadores era real e innegable, no es un hecho del que pueda inferirse objetivamente el ejercicio violento o agresivo de la huelga, pues pese a ese ambiente complejo, no hay evidencia de que el cese haya perdido su desarrollo pacífico o escalado a un escenario de violencia.

Ahora, la decisión empresarial de no asistir a las instalaciones de la compañía para *evitar* el conflicto se confirma con el hecho de que desde el 20 de junio de 2024, segundo día de huelga, ninguna persona se presentó a solicitar el ingreso a laborar, como lo indicó Edic Lorena Mosquera y lo constató el Ministerio del Trabajo.

También es importante destacar que aunque dicho representante legal afirmó que desconocía que los trabajadores hicieran algún daño a la empresa, por otro lado afirmó que los huelguistas *«taparon una de las cámaras»* y así también lo indicó Renán Valencia, quien señaló que estaba a cargo del sistema de vigilancia y que si bien siguió teniendo acceso *«a todas las cámaras»*, la que mostraba la entrada estaba supuestamente inhabilitada, pues dos trabajadores le pusieron un plástico; sin embargo, el Ministerio del Trabajo en la referida acta de constatación del cese, dejó constancia de que todas las cámaras estaban activas, lo que implica que la empresa pudo monitorear la actividad de los trabajadores a través de ese sistema de vigilancia.

Adicionalmente, la Sala advierte que los testigos de la empresa solo confirman que, en todo caso, los no huelguistas pudieron ingresar a la empresa el día de inicio de la huelga, y que después no ingresaron por directriz de la propia empresa.

Por ejemplo, Martha Misa Beltrán señaló que *«volví por la noche por el carro, volví por la tarde y lo retiré en la noche»*, lo cual confirmó la accionada Edic Lorena Mosquera en

interrogatorio, pues indicó que *«las únicas personas que han entrado es la señora Martha, que nos pidió el favor de que le dejáramos sacar el carro y el computador que para avisarle a los clientes que nosotros estábamos en huelga, ella retiró el computador después al otro día ese día 20»*, así como *«a las personas que han necesitado sacar sus órdenes de apoyo»*, como ocurrió con la tesorera *«para una cita médica»* y *«la señora Jacqueline»*.

Por otra parte, si bien Katerin López afirmó que los trabajadores no le permitieron el ingreso al siguiente día de la huelga –20 de junio–, luego aclaró que fue porque *«el doctor Francisco»*, asesor jurídico de la compañía, *«y el doctor Julián Otoya»*, representante legal le aconsejaron no tener confrontaciones con los trabajadores y que podían trabajar desde sus casas, lo cual es congruente con lo confesado por la empresa accionante.

Además, esta testigo afirmó que *«unos 20 o 24»* empleados del área administrativa estaban laborando virtualmente, supuesto fáctico que en igual sentido refirieron Martha Misa Beltrán y Renán Andrés Valencia Castillo.

Ahora, no pasa inadvertido para la Sala que el representante legal en su interrogatorio también afirmó que fue objeto de *«injurias, señalamientos mezquinos, groseros»*; sin embargo, ello carece de respaldo probatorio, pues se reitera, los videos aportados solo muestran arengas propias de la huelga y un evidente conflicto con los trabajadores que se oponían a dialogar con él debido a los hechos de retención

y secuestro que les atribuía en presencia de la policía, pese a que no se ajustaban a la realidad, lo cual, destaca la Corte, pese a que era un contexto que podía generar mucha tensión en la huelga, aun así no desvió su curso pacífico.

Martha Misa Beltrán, que entró a las instalaciones a retirar su vehículo como se refirió, también manifestó expresamente que no presenció actos de violencia, ni agresiones físicas ni verbales contra compañeros o dirigentes de la empresa; lo mismo indicó Renán Valencia, y aunque agregó que otra persona que no identificó le contó que se había sentido humillado porque le *«gritaban cosas»*, no precisó a qué se refería y en todo caso no presenció el hecho; en línea similar, Katerin López al indicar que la insultaban utilizó la misma expresión, esto es, que *«le gritaban cosas»*, pero que estas se limitaron a protestas como *«fuera la administración (...) y pues yo hago parte de la administración, si me vi agredida por ese sentido»*, de donde no se advierte ninguna actuación violenta, sino hechos y arengas muy comunes en una huelga.

Por lo demás, el acta de constatación del cese expedido por parte del Ministerio del Trabajo el 26 de junio de 2024 también dejó constancia de que los trabajadores *«se encuentran pacíficamente al interior de la empresa»* (...) (PDF 20 a 36, 015escritosubsanademanda).

Y Edic Lorena Mosquera antes bien refirió que quien ejerció violencia fue el gerente de la compañía, *«porque llegó y tiró esa camioneta hacia la reja»* y llamaba al vigilante para

que le abriera; que luego aquel llegó con la policía argumentando falsamente que tenían gente secuestrada al interior de la empresa, y que por esto, continuó esa accionada, *«inclusive nosotros la huelga la íbamos a realizar en la parte de la calle, pero como ese señor ese día llegó y nos tiró esa camioneta encima, por eso decidimos quedarnos adentro de la empresa, por seguridad de nosotros mismos, de las cosas que están dentro de la planta, nosotros le colocamos una cadena de candado a la puerta de afuera»*.

Cabe destacar que la violencia alegada tampoco se demostró respecto de los actos que involucraban a terceros arrendatarios de la empresa, pues Katerin López solo refirió que los trabajadores incomodaban porque ponían música a alto volumen, tocaban instrumentos musicales, las cocinas improvisadas que instalaron para hacer alimentos arrojaban humo, y que esto le había impedido a la empresa hacer negocios con unas bodegas de su propiedad; a su vez, Renán Valencia indicó que vio a terceros que tocaban chirimías e incluso la presencia de niños, que suponía que eran los hijos de algún asistente.

Estos hechos, para la Sala, simplemente evidencian situaciones connaturales y comunes a cualquier huelga, que como mecanismo de presión busca alterar la normalidad en el ambiente de la organización productiva. Además, el impedimento para el empleador de realizar negocios con bodegas de su propiedad hace parte de los efectos paralizantes del aparato empresarial y de presión económica que busca la huelga y en especial la modalidad de ocupación

ejercida, de modo que también está cubierta por la protección de este derecho.

Por último, la Corte considera oportuno destacar que las pruebas no evidencian que los huelguistas tuviesen siquiera una intención o tentativa de infligir daños a los bienes de la empresa; por el contrario, el acta de constatación del cese el Ministerio del Trabajo certificó que la planta está *«desenergizada por acción del mismo supervisor el 19 de junio de 2024»*, lo que implica que los huelguistas permitieron que la propia empresa hiciera esa gestión de desenergización de forma segura; que los espacios como la cafetería estaban siendo utilizados de forma organizada y limpia; que cada hora realizaban *«rondas de seguridad para evitar ingreso de extraños»*, que todas las máquinas estaban apagadas, pues desde el 19 de junio no había materia prima para 36 de 37 telares, y que pusieron una *«en el área administrativa los trabajadores pusieron una reja encadenada para protegerla y evitar el acceso a esa área»* (…) (PDF 20 a 36, 015escritosubsanademanda).

Por tanto, la Corte concluye que los trabajadores accionados desarrollaron pacíficamente la huelga, toda vez que:

(i) no se probó que retiraran de manera violenta a los trabajadores que aún permanecían en las instalaciones tras iniciar la huelga;

(ii) tampoco que hubiesen impedido el ingreso de la empresa o sus representantes, u obstaculizaran la gestión de su seguridad y mantenimiento, pues su representante legal confesó que decidió autónomamente evitar el conflicto;

(iii) se acreditó que los empleados del área administrativa siguieron laborando de forma virtual y que quienes no intentaron su acceso físico a las instalaciones lo hicieron por directriz del propio empleador, pues el día de inicio del cese, los huelguistas permitieron que los trabajadores no huelguistas ingresaran según sus necesidades, sin perder de vista el foco de paralizar la producción como medida de presión, y

(iv) no cometieron agresiones físicas ni verbales contra miembros de la empresa o trabajadores no huelguistas, tampoco hubo amenazas, intimidaciones, coacciones o retenciones contra la voluntad de aquellos, ni infligieron daños a los bienes de la compañía, antes bien procuraron su conservación y seguridad.

La Corte reitera que cada caso exige un examen judicial particular sobre su legalidad y el juez debe buscar la mejor solución bajo la perspectiva de la garantía amplia de la huelga y la racionalización de su ejercicio conforme a los límites referidos y explicados.

En este asunto, el análisis concreto evidenció que no obstante que la ocupación de la empresa es una medida exagerada y extrema, justificada únicamente ante un

contexto laboral adverso y precario como se acreditó en este caso, su ejercicio respetó los límites legales que han fijado los órganos de control de la OIT, pues se fundó en un motivo razonable, justificado y proporcional a la situación laboral analizada, se hizo de forma pacífica y permitiendo la entrada de la empresa, de modo que está protegida por los principios de libertad sindical.

En consecuencia, se confirmará la sentencia del Tribunal.

Costas en alzada, a cargo de la empresa apelante.

V. DECISIÓN

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,

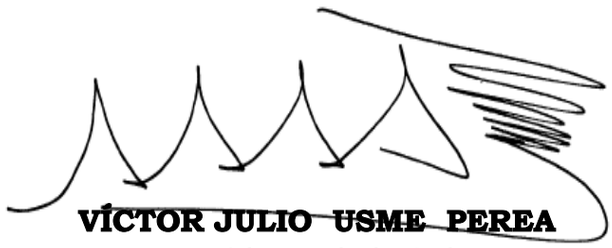
RESUELVE:

PRIMERO. Confirmar la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Popayán profirió el 2 de agosto de 2024 en el presente proceso, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva de este fallo.

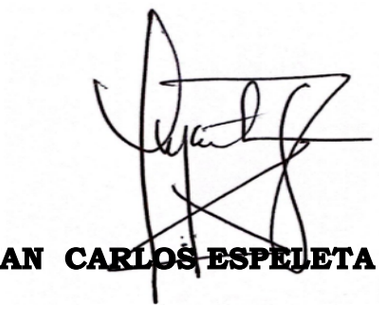
SEGUNDO. Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



VÍCTOR JULIO USME PEREA
Presidente de la Sala



JUAN CARLOS ESPELETA SÁNCHEZ



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR
Aclaración de voto



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: D75CB55B74E8C1EE3041BAB97060BB65C60E8B666A0B4E16BC357198F381B4F6
Documento generado en 2026-08-28