

EL MITIN SINDICAL: LA PROTESTA EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES MÁS ALLÁ DE LA HUELGA

La forma más conocida por las organizaciones sindicales de realizar una suspensión colectiva de trabajo, o en términos más generales una protesta, es la huelga. Sin embargo, los trabajadores afiliados tienen diferentes formas de manifestación que no han sido muy exploradas por la normativa ni conocidas por las diferentes empresas. Así es importante analizar este tema para encontrar qué consecuencias jurídicas podría llevar este tipo de acciones de las organizaciones sindicales.

¿La protesta para las organizaciones sindicales es acaso una garantía jurídica? ¿Qué es un mitin?

La Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral, sostiene que, dentro del ejercicio de libertad sindical, los trabajadores sindicalizados cuentan con la libertad de reunión, opinión y expresión, que están íntimamente relacionadas con el derecho a la manifestación pacífica para defender sus intereses profesionales, políticos y económicos, entendiendo que:

“En materia laboral la libertad de expresión adquiere una especial connotación, debido a que constituye conditio sine qua non para que los sindicatos puedan desarrollarse plenamente, al ser base de su actuar y sin ella, tales organizaciones carecen de eficacia y razón de ser.

(...)

Lo expuesto permite vislumbrar que actividades tales como las reuniones, mítines, plantones, las denuncias públicas, piquetes, movilizaciones, manifestaciones, arengas e incluso el denominado escrache o expresión de repudio contra personas acusadas de conductas contrarias a las relaciones laborales, si bien pueden suponer duras críticas contra directivos o determinadas personas como mecanismo de presión moral y pública, también son inherentes al derecho de sindicación e integran el núcleo esencial del derecho a la libertad sindical” (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL3482 de 2021).

Ahora, para poner todo un poco más en contexto, La Escuela Nacional Sindical define el mitin como un discurso político que suele difundir inconformidades, elementos políticos y cualquier elemento de denuncia de un espacio público, que suelen ser las empresas.

En este sentido, las expresiones de protestas, como lo son los mítines, son actividades válidas para el marco normativo colombiano, al ser una manifestación del derecho de asociación sindical.

¿Las manifestaciones realizadas por las organizaciones sindicales, como los mítines, tienen alguna limitación?

Como se vio anteriormente, las diferentes expresiones de manifestación que tienen los sindicatos, entre estos los mítines, son actividades que se encuentran directamente relacionadas con el ejercicio del derecho de libertad y asociación sindical, por lo que la realización de este tipo de conductas pacíficas pueden ser realizadas por cualquier organización sindical, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 359 del Código Sustantivo del Trabajo sobre el número mínimo de afiliados.

En otras palabras, para que dicha manifestación se encaje dentro del ejercicio de asociación sindical, es necesario que sea producto de la voluntad colectiva de los trabajadores sindicalizados, además de cumplir con los criterios legales exigidos para su existencia, tales como, mínimo de afiliados, tipo de afiliados y la existencia de propósito legítimo para su accionar.

Ahora bien, de las diferentes manifestaciones de protestas que se enmarcan en la libertad sindical, la única que se encuentra regulada dentro del marco normativo es la huelga. Es decir, que las expresiones como los mítines no tienen una reglamentación y, por lo tanto, una limitación temporal o restricción específica. Sin embargo, a nuestro juicio, esta forma de expresión colectiva debe estar alineada a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, toda vez que se entenderá un abuso del derecho cuando está afecte o ponga en riesgo la operación, instalaciones o seguridad de los miembros de la empresa.

¿Puede existir un cese de actividades dentro de las diferentes manifestaciones organizadas por la organización sindical?

Para realizar el análisis de las diferentes manifestaciones de protestas que pueden ejecutar las organizaciones sindicales, es necesario aclarar que, no todo impedimento normal de las actividades de la empresa puede ser considerado ilegal o encontrar límites legales. Para esto es necesario verificar las circunstancias particulares de cada caso. Tal como lo explica la Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral:

“Determinar si un comportamiento es legal o no, no puede quedarse en la escasa comprobación de que en algún momento del día un grupo de trabajadores no se encontraba en su puesto de trabajo, y en que “franquearon” el ingreso a la sede de la entidad, dejando de lado el análisis de las circunstancias que rodearon el adelantamiento de tales conductas. Semejante limitación traduciría una intelección apartada de la propia literalidad del precepto legal, en tanto si el

*juzgador debe dilucidar si el cese o paro fue ilegal, obviamente **es porque parte del supuesto de que no siempre que se presente una parálisis de este género, debe colegirse su ilegalidad*** (Sentencia Corte Suprema de Justicia, radicado 46177 de 2012).

Lo anterior lo sustenta en que, *no toda «acción colectiva sindical» es equiparable a la «huelga», que regula y limita nuestro ordenamiento jurídico, de manera tal que cualquier ejercicio deba someterse a sus restricciones y a sus parámetros de legalidad* (Corte Suprema de Justicia, SL223-2018), pues está relacionada con una verdadera abstención laboral de las actividades que generen un real y significativo obstáculo a la empresa en sus actividades regulares.

Así, para que alguna actividad relacionada con el derecho de manifestación que se relacione con la suspensión de actividades regulares dentro de la empresa sea declarada como ilegal es necesario que concurren alguno de los siguientes elementos:

1. **Ejercicio de violencia:** En la eventualidad que la organización sindical ejecute acciones violentas en contra de las instalaciones de la empresa o personal de la misma. En este caso, el ejercicio de manifestación del sindicato se torna ilegal.
2. **Inexistencia de causa para la movilización:** Como se apreció en líneas atrás, la legalidad de este tipo de expresiones colectivas encuentra razonabilidad cuando la organización sindical busca un provecho económico o idealista. Situación por la cual, será ilegal los mítines cuando se busque un provecho distinto a estos.
3. **Afectación de la operación:** Las organizaciones sindicales no pueden afectar de manera grave el ejercicio de la operación de la compañía, toda vez que de ocurrir ello, se trasgrede un derecho de libertad empresarial y en tal sentido, se hace necesaria la intervención de las autoridades competentes que garanticen los derechos económicos de la empresa.

Ahora bien, se quiere aclarar que el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 379 literal e, establece la expresa prohibición a los sindicatos de:

Promover cualesquiera cesaciones o paros en el trabajo, excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la ley y de huelga imputable al empleador, por incumplimiento de las obligaciones con sus trabajadores.

Esto en teoría podría constituir en un incumplimiento de las normas laborales que darían paso a una inspección laboral por parte del Ministerio del Trabajo. Sin embargo, esto en la práctica es poco probable por lo que no podría tener un efecto jurídico real.

Declaración de ilegalidad de cese de actividades:

El artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo contempla la posibilidad de declarar la ilegalidad de un cese de actividades siempre y cuando se de en las siguientes situaciones: “(i) cuando se trate de un servicio público; (ii) cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos; (iii) cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento de arreglo directo; (iv) cuando no sea declarada por la asamblea general de los trabajadores en los términos previstos en la presente ley; (v) cuando se efectúe antes de los dos (2) días o después de diez (10) días hábiles a la declaratoria de huelga; (vi) cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo; y (vii) cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.”

Para la declaración de legalidad o ilegalidad de una suspensión de actividades o paro colectivo deberá realizarse trámite judicial preferente. Una vez declarada la ilegalidad de la suspensión de trabajo, el empleador podrá despedir por tales motivos a quienes hubieren intervenido o participado en él. Adicionalmente, se podrá solicitar a la justicia laboral la suspensión o cancelación de la personería jurídica del sindicato.

¿Las empresas pueden realizar acciones legales cuando un mitin se extienda en tiempo y además imposibilite el ingreso o salida del sitio de trabajo?

Reiterando lo expuesto en el presente artículo, la realización de alguna acción legal por parte de la empresa ante las manifestaciones de protesta por la organización sindical estará relacionada con la proporción y razonabilidad de estas frente a la real obstaculización e impedimento de las actividades normales dentro de la empresa.

En relación con esto, la realización de un mitin extendido en el tiempo que imposibilite el ingreso o salida del sitio de trabajo debe ser analizado de manera rigurosa para así entender si los hechos relacionados con esta forma de protesta podrían ser enmarcados en las situaciones de hecho estipuladas en el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo.

De tal manera que, en caso de existir una afectación grave a la operación a la compañía, esta podrá acudir alguna de las siguientes acciones:

- 1. Solicitar acompañamiento del Ministerio de Trabajo:** Este ente ministerial es la autoridad administrativa encargada vigilar, inspeccionar y controlar el cumplimiento de la ley laboral en el país, está en la obligación de acudir al lugar de conflicto, con el propósito de recaudar el material probatorio que le permita concluir si existe o no un abuso del derecho por parte de la organización sindical.

2. **Solicitar acompañamiento por parte de las entidades gubernamentales:** En el supuesto en el cual, el lugar donde se desarrolla el mitin no exista oficinas o inspecciones del Ministerio de Trabajo, podrá solicitar acompañamiento de funcionarios públicos de la alcaldía del municipio o ciudad, con el propósito de que verifiquen la afectación de la operación de la empresa.
3. **Acciones judiciales:** Como se ha explicado a lo largo del presente concepto, en caso de que se pretenda la declaración de ilegalidad del cese de actividades por parte de la organización sindical, será necesario que la empresa recaude el material probatorio para emprender las acciones en contra de la organización sindical.

Por: Sofia Carbonell Muñoz
scarbonel@scolalegal.com
12 de septiembre de 2023