

Radicación n.º 73754

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada ponente

SL1450-2018

Radicación n.º 73754

Acta 14

Bogotá, D. C., veinticinco (25) de abril de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Sala los recursos de apelación interpuestos contra los autos que resolvieron las excepciones previas, proferidos por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga el 2 enero de 2016, así como contra la sentencia de primera instancia emitida por la misma Corporación el 1 febrero de 2016, en el proceso especial de calificación de cese colectivo de actividades que HELMERICH & PAYNE (COLOMBIA) DRILLING CO. adelanta contra la UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA PETRÓLEO «USO», su subdirectiva EL CENTRO y los trabajadores ELIÉCER PARADA BLANDÓN, ÓSCAR MAURICIO TORRES, CARLOS JULIO ROJAS DUARTE, JOHN JAIRO CARRASCAL ROJAS, JAVIER VARGAS FLÓREZ, REINALDO ANTONIO GALVIS, CARLOS ALBERTO SOLORZANO, EDUARDO PACHECO SEGURA, RICARDO RODRÍGUEZ PINZÓN, LUIS ENRIQUE AGUILAR CAMELO, JOSÉ DAVID CAMACHO, WILMAR VESGA CARRERA, JOHNNY SANABRIA MEJÍA, EDINSON RODRÍGUEZ DÍAZ, CARLOS ALBERTO AYALA, ELIMER GALVÁN RAMÍREZ y EDGAR MAURICIO NIEVES DÍAZ y OLFER GÓMEZ NIÑO.

#### ANTECEDENTES

La empresa Helmerich & Payne (Colombia) Drilling Co. inició proceso especial de calificación de hechos contra la agremiación sindical demandada y los trabajadores mencionados, con el propósito de que declarara ilegal la suspensión colectiva de actividades ejecutada los días 25 a 28 de julio de 2014, y realicen las prevenciones del caso para las partes en conflicto y se haga conocer de las mismas al Ministerio del Trabajo». Lo anterior, con fundamento en las causales c), d) y e) del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo.

En soporte de sus pretensiones relató que el 25 de julio de 2014 los trabajadores del roll del Rig 33 propiedad de la empresa, interrumpieron sus operaciones y abandonaron su lugar de trabajo, con ocasión de la convocatoria al cese colectivo de la subdirectiva El Centro de la USO; que el Ministerio del Trabajo constató el cese mediante acta de 28 de julio de 2014 y, desde ese día, por decisión propia, los trabajadores retomaron sus actividades.

Narró que a raíz de lo ocurrido los días 25 a 28 de julio de 2014, la compañía emprendió sendos procedimientos disciplinarios, citó diligencia de descargos a los trabajadores involucrados y convocó a la USO, en calidad de representante de los afiliados, con el objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo.

Indicó que los descargos se tomaron el 29 y 31 de julio de 2014, quedando solo pendientes los descargos de los trabajadores; que «en casi la totalidad» de tales diligencias, los declarantes explicaron que fueron obligados a no laborar por orden de los directivos de la USO y por algunos empleados de la cuadrilla del horario 2:00 p.m. a 10:00 p.m.

#### CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Al descender el traslado en audiencia pública, la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo USO opuso a las pretensiones de la demanda. En cuanto a los hechos, aceptó que la actora inició procedimiento

disciplinarios a los trabajadores accionados y que, por instrucción de un supervisor de la empresa, esto asistieron a laborar. Los demás soportes fácticos los negó.

En su defensa argumentó que ni la USO ni su subdirectiva El Centro promovieron un cese colectivo de trabajo ni direccionaron a sus afiliados para que interrumpieran sus actividades, por lo que no pudo incluir en las causales de ilegalidad alegadas. Acorde con esto, señaló que para esa fecha no se había iniciado la etapa de arreglo directo como tampoco existían causas para iniciar una huelga por incumplimiento de obligaciones del empleador.

Explicó que el dirigente sindical de la subdirectiva El Centro, Luis Carlos López Julio, tuvo conocimiento de la situación acaecida el 25 de julio de 2014 cuando un grupo de trabajadores lo contactó telefónicamente para informarle que habían detenido sus labores por su seguridad y no iniciarían las mismas hasta que el directivo de Helmerich & Payne de Bogotá se hiciera presente. Indicó que un trabajador le informó que el conflicto se originó cuando a una de las tres cuadrillas que estaba de turno se le pidió por parte del supervisor Felipe Peinado realizar una maniobra que era prohibida y que comprometía la vida de los trabajadores de frente.

Especificó que cada cuadrilla está constituida por aproximadamente 8 trabajadores, los cuales están bajo órdenes de un supervisor y este de un rig manager; que, según los trabajadores, el supervisor Felipe Peinado ordenó a la cuadrilla que no operaran con una grúa el cambio de un flowline sino con un winch en la mesa o de la torre, operación que estaba prohibida por el superintendente, quien había emitido una directriz en tal sentido. Sostuvo que, ante la negativa de la cuadrilla, al parecer el supervisor procesó maltratarlos verbalmente, lo cual se agravó ante la ausencia del rig manager, Euclides Bahamón.

Destacó que los trabajadores solicitaron el cambio del supervisor a fin de que se les garantizara laborales condiciones seguras, pero el superintendente se negó a ese reemplazo. Manifestó que, por solicitud de la empresa, el dirigente sindical Luis Carlos López Julio se hizo presente en las instalaciones para intermediar lo que conllevó a una reunión a fin de que los trabajadores retornaran a sus labores. Indicó que ellos pidieron dejar por escrito lo ocurrido con el supervisor y su compromiso de no pedirles la realización de maniobras prohibidas, pero este se negó a firmarlo, lo que ocasionó que los trabajadores se negaran a realizar sus actividades bajo su mando.

Subrayó que, debido a lo anterior, el mismo supervisor Felipe Peinado dio la orden a las otras cuadrillas que no laboraran; no obstante, su instrucción no fue acatada en tanto los trabajadores prestaron servicios; señaló que, por estos hechos, desde Bogotá se requirió a dicho supervisor para conocer su versión sobre los mismos y para que rindiera descargos, y que fue justo en este momento en el que los trabajadores retomaron sus actividades, pues la persona con la que entraron en conflicto no estaba.

Aseguró que, por razón de lo anterior, la negativa a laborar fue una reacción inmediata a un peligro para la seguridad, que de paso condujo a no obedecer las órdenes del supervisor Felipe Peinado, a exigir su cargo y a ejecutar un cese hasta obtener resultados. Puntualizó que en ese plantón solo había 4 trabajadores sindicalizados de un total de 24.

Por último, formuló las excepciones de mérito «ser un cese de actividades intempestivo, decidido por los trabajadores en su mayoría no sindicalizados por su seguridad física», «no ser el sindicato demandado o promovido o inició la suspensión colectiva de trabajo alegada por la empresa», «no estar constatada la presencia del sindicato por parte del Ministerio del Trabajo» y «no estar constatado por el funcionario del Ministerio del Trabajo cese de actividades los días 25, 26, 27 y 28 de julio de 2014», así como la prevista «indebida representación del demandante por insuficiencia de poder», sustentada en que no obraba en el expediente el poder general que facultara a la apoderada general de la empresa a designar apoderados especiales capaces de representar a Helmerich & Payne.

A su turno, la curadora ad litem de los trabajadores no sindicalizados Óscar Mauricio Torres, Carlos Rojas y Carlos Solórzano, se opuso a las pretensiones de la demanda hasta tanto no se probará la responsabilidad de sus representados. En cuanto a los hechos, aceptó que a los trabajadores se les inició

proceso disciplinario; respecto a los demás, afirmó no constarle o que debían probarse. No pro excepciones.

El curador ad litem de los accionados Javier Vargas Flórez, Roben Rodríguez Pinzón, Luis Enrique Ag Camelo, Reinaldo Galvis y Jhonny Sanabria manifestó atenerse a lo que resultara probado, afirmó constarle ninguno de los hechos y no propuso excepciones.

Por último, el abogado de Carlos Alberto Ayala Martínez, Olfier Gómez Niño, Elimer Galván Ruíz y E Mauricio Nieves se resistió a los pedimentos de la demanda. Admitió que sus defendidos fueron citad descargos y negó los demás soportes fácticos del escrito inicial.

En su defensa adujo que sus mandatarios no participaron en ningún cese de actividades los días 25 a 2 julio de 2014, pues asistieron a sus puestos de trabajo en el horario acordado -tal como lo manifestaro sus descargos- y desarrollaron las actividades que ordenaron sus jefes inmediatos. Añadió que los cit no son afiliados de la Unión Sindical Obrera.

Negó que el cese hubiese sido constatado por el Ministerio del Trabajo puesto que el funcionario de cartera adelantó la diligencia el 28 de julio de 2014, de tal suerte que no era posible «certificar un ces actividades ocurrido tres días atrás». Expuso que no era posible que la diligencia se hubiese ejecutado a las 10:00 a.m., además que el inspector no cumplió lo dispuesto en la Circular 019 de 1991 habida cuenta no convocó a la USO o a los trabajadores supuestamente involucrados ni hizo un recorrido por la empresa por tanto, que el comisionado «no tenía la menor idea de la función que debía desarrollar».

Formuló como excepción de mérito la de «no haberse demostrado el cese ilegal de actividades», y la p de «indebida representación de la demandante para instaurar demanda», soportada en que el p especial otorgado a la abogada Claudia Marcela Rodríguez Zuluaga se confirió para demandar a la «U Sindical Obrera USO, Subdirectiva Centro y otros», pero no se relacionó el nombre de Carlos Alberto A Martínez, Olfier Gómez Niño, Elimer Galván Ruíz y Edgar Mauricio Nieves, motivo por el cual la manda carecía de poder para demandarlos.

#### TRÁMITE Y DECISIÓN DE EXCEPCIONES PREVIAS

Al recorrer el traslado de las excepciones previas que propusieron los accionados, la parte demandant opuso, en primer lugar, a la invocada por la USO. Para ello, manifestó que la compañía es una sucursal una sociedad extranjera. Citó el artículo 263 del Código de Comercio e indicó que, al no existir ning limitación dentro de los estatutos, la apoderada general Claudia Marcela Rodríguez Zuluaga actuaría c administradora de la sucursal, lo que le permite otorgar poderes. Añadió que esta excepción no pone f proceso pues el mandato puede ser ratificado por la casa matriz.

En cuanto a la excepción que planteó el abogado de Carlos Alberto Ayala Martínez, Olfier Gómez Niño, El Galván Ruíz y Edgar Mauricio Nieves, afirmó que por «practicidad» no se indicaron los 18 nombres, ade que en la demanda se relacionó a cada uno, con su respectiva cédula, al compás que no existe ning disposición que imponga el deber de delimitar exactamente a todos los accionados.

El Tribunal restó prosperidad a ambas excepciones. En cuanto a la primera, consideró que según certificado de cámara de comercio de folios 10 a 13, el representante legal Antonio Sanclemente con mediante escritura pública, poder general a Claudia Marcela Rodríguez Zuluaga para representar empresa Helmerich & Payne ante todas las autoridades públicas, razón por la cual no era necesario all escritura pública.

Respecto a la segunda, acudió al artículo 74 del Código General del Proceso para señalar que allí n prescribe que deba relacionarse a todos los demandados, además que el poder y la demanda conforma cuerpo, y en esta última se especificaron los nombres de los accionados.

Contra esa determinación, la USO interpuso recurso de apelación. En su sustento, adujo que la se Claudia Marcela Rodríguez Zuluaga no es representante legal sino apoderada general, por tanto, debía e

facultada en el certificado de existencia y representación para otorgar poderes especiales a otros abogados.

A su tiempo, el abogado de Carlos Alberto Ayala Martínez, Olfier Gómez Niño, Elimer Galván Ruíz y Edgar Mauricio Nieves también apeló la decisión del Tribunal. Argumentó que el poder tiene que especificar el asunto al igual que los demandados.

#### CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En cuanto al recurso de alzada de la USO, la Corte no le halla razón a la impugnante, habida cuenta según el certificado de existencia y representación legal de folios 10 a 13, el representante legal Helmerich & Payne le confirió poder general mediante escritura pública a Claudia Marcela Rodríguez Zuluaga para representar a la empresa «ante todas las autoridades públicas nacionales, locales y departamentales así como frente, a todas las autoridades administrativas y jurisdiccionales colombianas (incluyendo tribunales de arbitramento) en todas las diligencias judiciales, administrativas o extrajudiciales en las cuales sea vinculada la compañía».

Así mismo, se consignó que «los apoderados generales tendrán la facultad de representar legalmente a la compañía, incluyendo, pero sin limitación en las siguientes diligencias: notificaciones personales, reclamaciones extraprocesales, trámites administrativos, agotamiento de la vía gubernativa, procesos judiciales ante todas las jurisdicciones, audiencia extrajudicial en derecho, audiencias de conciliación laboral, audiencias de conciliación, audiencia del artículo 101 del CPC, interrogatorios de parte. Los apoderados tendrán amplias facultades para el ejercicio de la representación y defensa de Helmerich & Payne (Colombia) Drilling Co incluyendo sin limitación las facultades del artículo 70 del CPC y poderes especiales de conciliar, desistir, recibir, sustituir y reasumir».

Como puede leerse, la apoderada general Claudia Marcela Rodríguez Zuluaga fue investida de amplias facultades para ejercer la defensa extrajudicial, judicial y administrativa de Helmerich & Payne ante todas las autoridades públicas asentadas en el territorio nacional. Pero, adicionalmente, le fueron conferidas facultades representativas para accionar y presentar reclamaciones en nombre de la sociedad, así como todos aquellos poderes que fuesen necesarios para el adecuado y pleno desempeño del encargo «incluyendo sin limitación las facultades del artículo 70 del CPC».

De ahí que, para la Sala, en los términos del poder general conferido con facultades representativas, la apoderada podía, sin desbordar sus atribuciones, constituir apoderados especiales, pues no de otro modo alcanzaba razonablemente a ejercer la labor de defensa de la entidad en el extenso portafolio de asuntos que le fueron asignados. Precisamente, con ese objetivo, el mandato otorgado se redactó bajo la fórmula del *numerus apertus* o de lista abierta, en virtud del cual el poder comprendía las materias no expresamente asignadas o implícitas conforme a la ley, sino también aquellas indispensables para ejercer la defensa jurídica completa del organismo empresarial.

De acuerdo con esto, **se confirmará** la determinación del Tribunal de no dar por probada la excepción «indebida representación del demandante por insuficiencia de poder».

En lo concerniente al recurso vertical que formuló el abogado de Carlos Alberto Ayala Martínez, Olfier Gómez Niño, Elimer Galván Ruíz y Edgar Mauricio Nieves, la Corte advierte que no le asiste razón a la impugnante pues, como lo aseveró el Tribunal, no era indispensable o estrictamente necesario relacionar en el poder especial el nombre de cada una de las 18 personas naturales demandadas, por lo que la consignación que se accionaba a la «Unión Sindical Obrera USO, Subdirectiva Centro y otros» era suficiente para posibilitar la acción del abogado.

En efecto, el artículo 74 del Código General del Proceso que aborda el tema de los «poderes» en ninguna de sus líneas exige que deba relacionarse el nombre de cada uno de los demandados cuando la parte accionada está compuesta por un número plural. En rigor, lo que se pide es que los «asuntos» se encuentren «determinados y claramente identificados», lo que equivale a que en el poder especial las materias sean debidamente identificadas, de tal modo que el campo de acción del abogado sea claro, específico y delimitado.

Y en este caso, es nítido conforme al poder que milita a folio 9, que a la procuradora especial se le dio para un específico asunto, esto es, para adelantar una «demanda de calificación de la suspensión o colectivo» en contra de la USO y unos trabajadores, lo que en sana lógica impone entender que fue este asunto y no para otro que se confirió el mandato.

Así las cosas, **se confirmará** la decisión del Tribunal de no dar por acreditada la excepción denominada «indebida representación de la demandante para instaurar demanda».

#### SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitada la primera instancia, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucarama mediante sentencia proferida el 10 de febrero de 2016, resolvió:

PRIMERO: Declarar ilegal el cese de actividades de los trabajadores Eliécer Parada Blandón, Oscar Mauricio Torres, Carlos Julio Rojas, Carlos Alberto Ayala, John Jairo Carrascal Rojas, Javier Vargas Flores, Reinaldo Galvis, Carlos Solórzano, Eduard Pacheco, Roben Rodríguez Pinzón, Luis Enrique Aguilar, Camacho, Wilmar Vesga, Elimer Galván Ruiz, Edgar Nieves, Olfer Gómez Niño, Johnny Sanabria Mejía, Edinson Rodríguez.

SEGUNDO: Declarar probada la excepción propuesta por la demandada Unión Sindical Obrera USO, J Directiva Nacional y subdirectiva El Centro, conforme a lo expuesto en la parte motiva, para, en su litigio, absolver de las pretensiones incoadas en su contra.

TERCERO: Se comunicará al Ministerio del Trabajo la presente decisión acompañada de la copia certificada de la sentencia.

CUARTO: Las costas en esta instancia estarán a cargo de los trabajadores demandados acorde con lo indicado en la parte motiva. Se liquidará la suma de \$689.454.

El Tribunal centró el problema jurídico en determinar si la huelga ejecutada por los trabajadores y la empresa desde el 25 hasta el 28 de julio de 2014 en el sitio denominado el pozo INF3317 en la vereda campo 25 es legal o no, de conformidad con el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo.

Anticipó que su tesis sería la de considerar que el cese colectivo se desarrolló sin el cumplimiento de los requisitos exigidos por el legislador, «en concordancia con los criterios jurisprudenciales», por lo que es ilegal. Así mismo, anotó que le concedería prosperidad a la excepción de fondo propuesta por la USO denominada «no ser el sindicato demandado quien promovió o inició la suspensión colectiva de trabajadores alegada por la empresa».

En sustento de su decisión y con apoyo en la jurisprudencia de esta Sala, adujo que en Colombia existen dos modalidades de huelga: (1) la desarrollada en el marco de un conflicto colectivo económico, y (2) la promovida con ocasión del incumplimiento de las obligaciones laborales del empleador. Precisó que en esta segunda vertiente no basta con la verificación de cualquier incumplimiento, sino que este debe ser «manifiestamente contrario a sus obligaciones y que afecte el normal desenvolvimiento de las relaciones con sus trabajadores». Aclaró, por tanto, que no cualquier incumplimiento legitima una huelga.

A continuación, acudió a las actas de descargos de folios 36 a 63, de las cuales infirió que los días 25 y 26 de julio de 2014 se ejecutó un cese total de actividades promovido «especialmente» por los integrantes de la cuadrilla de 2:00 p.m. a 10:00 p.m., suspensión que se corroboró con el testimonio de Diego Andrés Sánchez Palomino, quien estuvo presente el día de los hechos.

Añadió que ello se realizó tras la orden que impartió el supervisor Felipe Peinado «de ejecutar una maniobra fuera de lo previsto de los estándares de seguridad, realizándose incluso una reunión al día siguiente inconveniente ocurrido en la cual hizo presencia un líder sindical perteneciente a la USO, un representante de la Oxy, el señor Euclides Bahamón y los trabajadores, y que luego de dicha reunión se continuó el

de actividades en atención a que el supervisor continuaría laborando con ellos y lo más probable es que el modelo de trabajo siguiera igual».

Destacó que, si bien el líder sindical de la USO se reunió en razón a lo ocurrido, no se demostró en el juicio que esa organización sindical hubiese convocado al paro, según lo relató el mismo testigo. Con base en esto, declaró probada la excepción de la USO intitulada «no ser el sindicato demandado quien promovió la suspensión colectiva de trabajo alegada por la empresa».

En cuanto al acta de constatación de cese de actividades, adujo que no cumplía los requisitos de la Circular 019 de 1991 ni se alineaba a los criterios jurisprudenciales de esta Sala, pues no se convocó a los trabajadores a la diligencia, lo que constituía una violación al debido proceso. Por lo anterior, no le dio valor y aclaró que para probar el paro no era exigible prueba solemne y, en ese sentido, estimó que las actas de descargos de folios 36 a 63 y el testimonio de Diego Andrés Sánchez Palomino, previamente analizados, eran aptos para dar por acreditado este hecho.

En cuanto al testimonio de Luis Carlos López Julio señaló que sus declaraciones no generaban suficiente certeza y convicción, «habida cuenta que [él] manifestó que no estuvo presente durante todo el tiempo que se ejecutó el cese de actividades, que tuvo conocimiento de la situación por una llamada del señor Diego Sánchez, hecho que se contradice con lo manifestado por el mismo Diego Sánchez quien expresó no recuerda haber realizado ninguna llamada. Y pese a que adujo haber participado en una reunión con los trabajadores y representantes de la Oxy, no recuerda si para el día en que se celebró la misma había ocurrido el cese de actividades».

A su vez, respecto a la declaración de María Carmenza Beltrán esgrimió que no era testigo directo de los hechos, pues manifestó que el día en que tuvieron lugar no hizo presencia porque era la jefa de recursos humanos «y la compañía delega las actividades o la presencia de recursos humanos en campo a personas como asistentes de campo o la coordinación de asuntos laborales».

Con asidero en lo precedente, especificó que solo tendría en cuenta el testimonio de Diego Andrés Sánchez Palomino.

El Tribunal, tras recabar en que el cese colectivo de actividades estaba probado, procedió entonces a verificar si se ajustó a las reglas legales y jurisprudenciales. En tal dirección, refirió que aun cuando el cese de actividades imputable al empleador se trata, es necesario observar el procedimiento legislativo (arts. 444 y 445 del CST), el cual no se cumplió, pues no se votó la suspensión colectiva de actividades por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicato que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores, sumado a que el cese se ejecutó transcurridos más de diez días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después.

Añadió que tampoco se demostró la existencia de un «perjuicio inminente o riesgo que atentara contra la vida e integridad de los trabajadores, máxime si se tiene en cuenta conforme a la versión del señor Diego Andrés Sánchez Palomino, la operación ordenada por el supervisor que aducen generaba el supuesto peligro, ya había sido realizada con la grúa, encontrándose superado el riesgo de forma previa a la reunión a la que asistieron con el Rig Manager, la Oxy, el sindicato, los trabajadores y pese a ello decidieron continuar con el cese de actividades, resultándose además que únicamente en el momento en que los trabajadores tuvieron conocimiento de que el señor Felipe Peinado ya no laboraba para la compañía, ellos retornaron nuevamente a sus actividades».

La magistrada Lucrecia Gamboa Rojas salvó su voto. Aseveró que en el sub examine era irracional e imposible convocar a las 9:00 p.m. a los trabajadores del sindicato o de la empresa para que se pusiera en un acuerdo y, además de ello, esperar dos (2) días para tomar la decisión de suspender actividades ante un procedimiento absolutamente inseguro. Adujo que el Tribunal desacertadamente no le dio credibilidad al testimonio de María Carmenza Beltrán, no obstante que en su calidad de jefa de recursos humanos aseveró haber conocido las normas de seguridad industrial, así como el acta ATS (Análisis de Trabajo Seguro), según la cual la operación debía ejecutarse con una grúa.

Afirmó que, conforme al testimonio de Diego Andrés Sánchez Palomino, el supervisor Felipe Peinado insistió a los trabajadores, a las 9:00 de la noche, que debía hacerse el trabajo que implicaba mover un peso pesado. Señaló que, en tales condiciones, la decisión de la mayoría desconoce el derecho de huelga y el mecanismo que le permite a los trabajadores presionar al empleador para que les garantice condiciones de trabajo seguras.

Sostuvo que era la empresa la que debía demostrar que el procedimiento con el winche era seguro y, tanto, la conducta de los trabajadores era «necia»; que no había prueba fehaciente de que los trabajadores hubiesen participado voluntariamente en el cese colectivo de actividades, y añadió que «sentencias como estas no parecen muy reflexivas frente a la situación fáctica», pues no es lo mismo el no pago de salario que verse abocado a un trabajo inseguro.

## RECURSOS DE APELACIÓN

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante y de los accionados Carlos Alberto Ayala Martínez, Olfier Gómez Niño, Elimer Galván Ruíz y Edgar Mauricio Nieves la apelaron.

La empresa actora argumentó que no debió absolverse a la USO. Así, señaló que en las actas de descargas y tachadas al proceso y no tachadas de falsedad, los trabajadores confesaron que no laboraron con las instrucciones de la Unión Sindical Obrera y que en todo momento hubo una intervención de la asociación y de sus dirigentes.

En cuanto al acta del Ministerio del Trabajo, defendió su validez puesto que no ha sido declarada su nulidad y, por tanto, se encuentra en firme. Adicionó que el testigo Luis Carlos López no fue claro acerca de su presencia en las instalaciones, lo cual presume que hubo acompañamiento de los dirigentes sindicados. Finalmente, aseguró que es un hecho notorio que el sindicato tiene influencia en esa zona y la credibilidad de sus líderes es muy grande y sus instrucciones siempre son acatadas por los trabajadores.

El representante de Carlos Alberto Ayala Martínez, Olfier Gómez Niño, Elimer Galván Ruíz y Edgar Mauricio Nieves subrayó que al interior del proceso no se acreditó la participación de todos los trabajadores accionados, incluyendo a sus poderdantes.

Relató que todo el problema inició en la noche del 24 de julio de 2014 con la cuadrilla del turno de noche de las 10:00 a.m. a 10:00 p.m., a la que no pertenecían sus representados; que, a pesar de esto, la sociedad no solicitó oportunamente la intervención del Ministerio del Trabajo. Apoyado en los descargos, resaltó que los trabajadores se presentaron al lugar de trabajo y cumplieron con las órdenes que la sociedad les impuso. Puso de relieve, igualmente, que los demandados no se encontraban afiliados a la USO, motivo por el cual debían contar con la asistencia de dos compañeros de trabajo.

Mostró su total acuerdo con los argumentos de la magistrada Lucrecia Gamboa Rojas, pues hay cosa en común como la seguridad de los trabajadores, quienes no podían permitir que, por un capricho de un jefe, se hiciera un procedimiento inadecuado. Acudió al testimonio de Luis Carlos López Julio, que relató que existía un paso a paso que indicaba que el movimiento del tubo tenía que realizarse con una grúa y no con un winche; que, según los protocolos de la compañía, los trabajadores, cuando consideraran que existía un peligro, podían sacar una tarjeta «de paro» para frenar el procedimiento y, precisamente, esto es lo que hicieron.

Con base en lo anterior, pidió la revocatoria del fallo y, en su lugar, que se declare que la huelga fue legal.

## CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Apelaron la parte demandante y el mandatario judicial de Carlos Alberto Ayala Martínez, Olfier Gómez Niño, Elimer Galván Ruíz y Edgar Mauricio Nieves. El primero critica al Tribunal por no haber dado por probado que la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo orientó el cese colectivo de actividades, segundo, además de argüir que sus mandantes no participaron en la huelga, plantea que esta es legal, y tercero, fue una medida de autoprotección legítima ante un riesgo inminente.

En razón a que el argumento del abogado de los accionados, fundado en que la huelga es legal, es dec en el presente juicio al punto que, de salir avante, conduciría al fracaso total de las pretensiones c demanda, la Sala se ocupará de él en primer lugar.

Para ello, se considera necesario, anticipadamente, abordar el análisis de dos temas: (1) las obligaciones seguridad y protección del empleador, y (2) el derecho de los trabajadores a interrumpir sus labores fr a peligros inminentes y a exigir colectivamente condiciones de trabajo seguras.

#### 1. Obligaciones de seguridad y protección del empleador

La legislación del trabajo y de la seguridad social ha resguardado con especial celo la vida y la integridad de los trabajadores. El plexo normativo es muy amplio en tal sentido. Así, dentro de las obligaciones generales, el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el empleador debe velar por la protección y seguridad de los trabajadores; el numeral 2.º del artículo 57 le impone la obligación de procurar locales apropiados y suministrar elementos adecuados en forma ta que «se garantice razonablemente la seguridad y la salud»; y el artículo 348 de ese estatuto, er línea con lo anterior, consagra el deber de adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida y seguridad de los trabajadores.

A su lado, el artículo 84 de la Ley 9.ª de 1979 preceptúa que los empleadores están impelidos a proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad establecer métodos de trabajo en los procesos de producción con el mínimo de riesgos para la salud cumplir y hacer cumplir las disposiciones relativas a salud ocupacional –hoy Seguridad y Salud en e Trabajo-, responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en e trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores, adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, y realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos y sobre los métodos de su prevención y control.

Ya en el marco del actual sistema de riesgos laborales, el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994 recalcó la obligación del empleador de «procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo» y de programar, ejecutar y poner en marcha un esquema de salud ocupacional –hoy Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo-, orientado a la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, así como la protección y promoción de la salud de los empleados.

Aunque son muchas más las disposiciones normativas que entronizan y desarrollan el deber genérico del empleador de garantizar la seguridad e integridad corporal y mental de los trabajadores, todas albergan una directriz central: el empleador debe adoptar las medidas necesarias para proteger, de modo eficaz, la vida y salud de los trabajadores, es decir, debe tomar todas las medidas, según el tipo de trabajo y demás circunstancias del caso, que tengan la capacidad de lograr el efecto de salvaguardar esos bienes preciados de los trabajadores.

Luego el estándar es bien alto, pues impone un deber de optimización, en el sentido que e empleador esta impelido a adoptar todas las acciones y medidas factibles para proteger en el mayor grado posible la salud y vida de los trabajadores. Esto, desde luego, implica la ejecución de actividades concretas según la clase de labor, tales como la eliminación de las operaciones peligrosas, su sustitución por otras que sean menos riesgosas, su control mediante medidas técnicas de ingeniería y administrativas, o su minimización con el uso de elementos de protección personal y colectivo.

#### 2. Derecho de los trabajadores a interrumpir sus labores frente a peligros inminentes y a exigir colectivamente condiciones de trabajo seguras

La obligación del empleador de adoptar todas las medidas eficaces para garantizar la seguridad y salud los trabajadores, tiene como correlato el derecho de estos de laborar en un ambiente de trabajo garantice razonablemente su salud, seguridad y bienestar.

Quiere decir lo anterior que a la obligación de seguridad y protección del empleador, le sigue el derecho de los trabajadores de exigir una conducta consecuente con esos deberes. Por manera que, si aquel desatiende tales obligaciones básicas de la relación de trabajo, estos pueden abstenerse de prestar el servicio si tanto no se garantice su seguridad.

En esa dirección, el artículo 21 de la Decisión 584 del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores prescribe que «sin perjuicio de cumplir con sus obligaciones laborales, los trabajadores tienen derecho a interrumpir su actividad cuando, por motivos razonables, consideren que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros trabajadores», en cuyo caso «no podrán sufrir perjuicio alguno menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave».

Con todo, y a pesar de que existe una fuente normativa de derecho comunitario, aplicable directamente en virtud de lo dispuesto en el artículo 3.º del Tratado de Creación del Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina, la Corte considera que la abstención de prestar el servicio cuando exista un peligro inminente a su seguridad y salud, es un derecho legítimo de los trabajadores derivado de un principio básico de supervivencia y autodefensa.

En efecto, el poder empresarial de dirección, organización y control de la actividad productiva, que permite dar instrucciones y órdenes a sus trabajadores y a estos el deber de acatarlas, no otorga al empleador un poder omnímodo sobre sus derechos existenciales. Por ello, la vida, la salud e integridad de bienes supremos e insustituibles que escapan del espectro subordinante del empleador, quien, so pretexto de su poder de ordenación, no puede lesionarlos.

Así pues, la resistencia a obedecer una orden del empleador que fundada y previsiblemente pueda afectar la seguridad y salud de los trabajadores, así como la de protestar colectivamente para exigir ambiente de trabajo apropiados y seguros, es legítima.

Por lo mismo, considera la Corte que tal determinación, producto de una reacción inmediata, natural e instintiva a un peligro previsible, no está sometida a procedimientos especiales o requisitos adicionales, allá de dar aviso al empleador y fundarse en motivos razonables.

Es que además, la sujeción a trámites especiales tales como la convocatoria y votación democrática o la decisión de si se presta o no un servicio riesgoso, no controlado por el empleador, tiene dos grandes inconvenientes. Primero, la abstención colectiva de laborar en actividades previsiblemente nocivas o peligrosas, por obvias razones, no da espera a ritualidades que de suyo demandan tiempo y que, de llevarse a cabo, se corre el riesgo que se materialice el daño. Segundo, una tesis en ese sentido lleva inmerso a un dilema moral de someter a mayorías, temas que por esencia escapan a su ámbito decisorio y que afectan la dignidad, la vida, la salud o la integridad psicofísica de la persona del trabajador, los cuales son derechos indisponibles y sustraídos a la voluntad de terceros.

#### Caso en concreto

Al abocarse al estudio del material probatorio, la Corte encuentra que, en efecto, la suspensión colectiva de actividades obedeció a que un representante de la empresa le solicitó a la cuadrilla del turno de 2:00 p.m. a 10:00 p.m. ejecutar una operación riesgosa y no autorizada por Helmerich & Payne.

El testigo Diego Andrés Sánchez Palomino, quien era integrante de esa cuadrilla, relató que el 24 de julio de 2014 se iba a ejecutar una operación de desarme de un flowline o línea de flujo, la cual, según el procedimiento elaborado por la superintendencia de la compañía debía realizarse con una grúa.

Expuso el citado que ese día la grúa no tenía donde estacionarse porque el lugar designado para ello es ocupado por la compañía de cementación, y que, a pesar de lo anterior, a las 9:00 de la noche el supervisor Felipe Peinado les dio la orden de ejecutar la maniobra con un winche.

Refirió que, dado lo riesgoso del procedimiento ordenado, sumado a que no estaba autorizado y existía poca visibilidad, los trabajadores se negaron; que, sin embargo, el citado supervisor insistió bajo el argumento

que «el que mandaba ahí era él».

Indicó que los trabajadores le insistieron en varias oportunidades, que la operación podía hacerse con grúa de forma segura al día siguiente y además «había tiempo», empero aquel, quien estaba «acelerando los tiempos de «revolucionarios», los trató mal, mantuvo su insistencia y les dijo que el procedimiento «había de esa manera o no».

Narró que, ante la postura intransigente del supervisor, quien desatendió las peticiones del grupo de reanudar el procedimiento «correctamente», dejaron la anotación en el cambio de turno; agregó que el grupo de relevo también le manifestó que no comprendían el comportamiento de aquel pues a ellos también estaba obligando a hacer la operación con el winche.

Relató que reportaron al rig manager, Euclides Bahamón, la situación que se venía presentando con el supervisor Felipe Peinado y los demás compañeros: maltratos, violación de estándares y un sinnúmero de comportamientos que generaban un riesgo para los trabajadores.

Clarificó que él y los demás empleados querían trabajar, pero con condiciones adecuadas y un supervisor que garantizara su seguridad, pues los trabajadores sentían mucho «temor» porque «en cualquier momento una operación mal hecha fallaba y las consecuencias eran para nuestras familias, para nosotros mismos que, por esto mismo, pensaron que «no eran importantes para la compañía, pues no estaban hablando de un motor o una herramienta sino de un personal», y que por una orden de una persona no podían «violentar sus principios y atentar contra su propia vida».

Por su parte, la testigo María Carmenza Beltrán, quien fue jefe de recursos humanos de Helmerich & Payne por 37 años, acorde con lo declarado por Diego Andrés Sánchez Palomino, expuso que la operación de movimiento de la tubería flowline debía ejecutarse con una grúa, según lo previsto en el documento denominado ATS (Análisis de Trabajo Seguro), pero que como ese día el lugar de estacionamiento estaba ocupado por la unidad de cementación, se decidió hacerla con un winche. Así mismo, especificó que los trabajadores se abstuvieron de laborar al considerar que la maniobra era insegura, y que la compañía tenía como filosofía que cualquier acción que los trabajadores o uno de ellos considere ocupacionalmente riesgosa, les permite parar la operación.

Ahora, la Corte no suscribe la afirmación del Tribunal según la cual la mencionada declarante no era competente porque no fue testigo directa de los hechos, puesto que, como ella misma lo precisó, en su calidad de jefe de recursos humanos, conocía a primera mano los procedimientos de seguridad industrial.

En las condiciones descritas, para la Corte la determinación de los trabajadores de negarse a prestar servicios era legítima, pues la orden impartida por el supervisor Felipe Peinado no se ajustaba a los lineamientos de trabajo seguro diseñados por la superintendencia de Helmerich & Payne y, en tal sentido, la decisión grupal de no ejecutar el trabajo ordenado tenía un fundamento claro. Por lo demás, si la compañía había diseñado unos procedimientos de seguridad, lo lógico es que estos fuesen observados tanto por los trabajadores como por los representantes de la empresa.

Por otro lado, considera la Corte que la protesta colectiva subsiguiente emprendida por los trabajadores de las cuadrillas, sea o no que hubiese sido liderada por el sindicato, también se encontraba justificada, y tenía como finalidad, precisamente, que la empresa escuchara su crítica frente a las condiciones de trabajo inseguras a las que estaban siendo sometidos por el supervisor Felipe Peinado, el cual a la postre fue despedido.

Y si bien el cese colectivo continuó durante los días 25 a 28 de abril de 2014, ello obedeció al temor de los trabajadores de continuar laborando bajo las órdenes del supervisor Felipe Peinado en condiciones que comprometían su seguridad y vida, pues de lo relatado se advierte que el citado no solo desatendió las directrices de seguridad industrial, sino que pretendía por el prurito de su voluntad, someter a los empleados a un riesgo innecesario y sustituible, dado que la operación de desmonte de la tubería flowline de flujo bien podía realizarse al día siguiente con la grúa.

En consonancia con lo dicho, la Sala considera que la decisión inicial de los trabajadores consistente en ejecutar la operación ordenada y la subsiguiente de suspender actividades colectivamente a modo de protesta para hacerse escuchar, fue una acción de autodefensa y autoprotección legítima orientada a la consecución de condiciones de trabajo seguras, que, dada su urgencia, no requería ningún procedimiento adicional.

Es que, además, la Sala no advierte que la decisión de los trabajadores de no prestar el servicio hubiera sido caprichosa o antojadiza. Antes bien, se demostró que se adoptó con apego a los procedimientos de trabajo seguro y las políticas de la empresa, conforme a la cual estos podían parar cualquier actividad en su criterio, pusiera en juego su integridad o vida, de manera que su actuación fue razonable. Pero, por otro lado, la sociedad demandada no acreditó que la operación de desarme del flowline con un winche con una grúa, fuese segura o se encontrara autorizada mediante un nuevo análisis de trabajo.

Así las cosas, se revocará el fallo de primer grado y, en su lugar, se declarará que la huelga ejecutada los días 25 a 28 de julio de 2014 fue legal. En consecuencia, se absolverá a los accionados de las pretensiones incoadas en su contra.

Sin costas en la alzada y las de primera instancia a cargo de la empresa demandante.

#### DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

#### RESUELVE:

**PRIMERO:** Confirmar los autos proferidos el 21 de enero de 2016 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, a través de los cuales se declaró no probadas las excepciones presentadas por los demandados denominadas «indebida representación del demandante por insuficiencia de poder» e «indebida representación de la demandante para instaurar demanda».

**SEGUNDO:** Revocar la sentencia de primera instancia del 10 de febrero de 2016 proferida por la mencionada Corporación y, en su lugar, negar las pretensiones de la demanda.

**TERCERO:** Absolver a los accionados de las pretensiones incoadas en su contra.

**CUARTO:** Costas como se indicó en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase al Tribunal de origen.

FERNANDO CASTILLO CADENA

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.  
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior  
n.d.  
Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

