

*República de Colombia*



*Corte Suprema de Justicia*

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA  
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

**ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN**  
**Magistrada Ponente**

**SL16402-2014**

**Radicación n° 62714**

**Acta n°.42**

Bogotá, D.C., veintiséis (26) de noviembre de dos mil catorce (2014)

Resuelve la Corte el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA SEDE NEIVA SINTRAUCC NEIVA**, contra la sentencia proferida el 13 de agosto de 2013, por la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, dentro del proceso especial de calificación de suspensión o paro colectivo promovido por la **UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA**.

## I. ANTECEDENTES

A través de apoderado judicial, la UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA presentó demanda contra el SINDICATO DE TRABAJADORES de dicha institución – SEDE NEIVA- SINTRAUCC NEIVA, para que declare la ilegalidad de la suspensión o paro colectivo llevado a efecto entre el 16 de abril y el 7 de mayo de 2013, en las dependencias de la Universidad, y constatado por el Ministerio del Trabajo. Pidió que se hagan las prevenciones del caso al Sindicato, para que no se vuelvan a presentar los mismos sucesos, y comunicar a dicho Ministerio la ilegalidad que se decrete.

La accionante relató que está constituida como «una Institución de Educación Superior en forma de Corporación, sin ánimo de lucro, de carácter privado (...) que presta el servicio público esencial de Educación Universitaria»; que el sindicato llamado a responder es minoritario, fundado con 35 integrantes e inscrito en el Ministerio del Trabajo. Que el 28 de noviembre de 2012, presentó un pliego de peticiones a la Universidad, que fue debidamente atendido y objeto del trámite de rigor, hasta la finalización de la etapa de arreglo directo el 19 de febrero de 2013, sin acuerdo entre las partes.

En «reunión únicamente de sus afiliados», «el 8 de abril de 2013», Sintraucc Neiva votó «un cese colectivo de trabajo que denominó Huelga, con tan sólo 52 votos válidos», no obstante que la Universidad cuenta con 7655 trabajadores, 337 en Neiva a la fecha de la elección; «el día 16 de abril de 2012», el Sindicato

inició la suspensión colectiva de actividades, verificada por el Ministerio del Trabajo.

Sostuvo que el «*Cese Ilegal de Actividades*» se prolongó en forma ininterrumpida hasta el 7 de mayo de 2013, «*Con lo cual presionaron la firma de una convención colectiva de trabajo*», a pesar de que el demandado no se hallaba investido de facultades legales para realizar el cese de actividades, en tanto solo procedía acudir a un Tribunal de Arbitramento obligatorio, toda vez que «*la educación superior universitaria es un servicio público considerado un fin esencial del Estado*»; además, el Sindicato es minoritario, «*(...) y la decisión de Huelga la tomó una minoría de 52 afiliados, sin contar con la inmensa mayoría de los empleados de la Corporación*». Aseveró que con la actividad ejecutada, la organización sindical violó los artículos 450 y 452 del Código Sustantivo del Trabajo, así como el 56 de la Constitución Política.

Como causales de ilegalidad, invocó «*La consagrada en el ART 450 del C.S. del T. Modificado por el Art. 65 de la Ley 50 de 1990, literal A) CUANDO SE TRATE DE UN SERVICIO PÚBLICO*». Así como «*Por haber Declarado La Huelga un Sindicato Minoritario con 52 trabajadores, sin tener en cuenta la mayoría absoluta del total de los trabajadores de La Corporación Universidad Cooperativa de Colombia que asciende a siete mil seiscientos cincuenta y cinco (7655) empleados a la fecha del paro colectivo*».

## **II. RESPUESTA A LA DEMANDA**

El Sindicato aceptó el cese de labores decretado en la asamblea de afiliados del 8 de abril de 2013, empero, su apoderado judicial se opuso al éxito de las pretensiones.

Negó el carácter esencial del servicio público de educación que presta la Universidad, en los términos definidos por la Corte Constitucional y la Organización Internacional del Trabajo, y destacó lo pacífico del movimiento sindical. Que para la fecha en que se declaró la huelga, la seccional Neiva de la Universidad tenía solamente 297 servidores; que no se trata de un ente sindical minoritario, pues contaba 151 miembros cuando se optó por la declaratoria de huelga, es decir, más de la mitad de los empleados de la entidad.

Admitió la presentación del pliego de peticiones, y reprochó la postura intransigente y arrogante de la comisión negociadora de la Universidad. Expuso que realmente la culminación de la etapa de arreglo directo se formalizó con la queja que presentó el Sindicato al Ministerio, el 18 de marzo de 2013, debido a que la Secretaría de la mesa de negociación no quiso facilitar los borradores de las actas levantadas. En cuanto al número de trabajadores que votaron la huelga, explicó:

*Como ya se afirmó, el número de trabajadores de la Universidad Cooperativa en la sede Neiva para el día 8 de abril eran 297, mientras que en la asamblea de SINTRAUCCNEIVA (únicamente de sus afiliados), con la existencia de 151 trabajadores, legalmente se podría optar o por un Tribunal de Arbitramento o un cese colectivo de trabajo, pues solo se requería la mitad más uno de dicho número; y a esa Asamblea asistieron 80 afiliados, como consta en el listado de asistencia con la firma de esos asistentes, votando 79 y una abstención, aunque estuvo presente. De esos 80 asistentes, la decisión total por la huelga fue votada por 52 afiliados: si esta realidad, se confronta con el artículo 444 del Código Sustantivo del trabajo (...), en concordancia con el artículo 1, inciso 1º del DL 2519 de 1993, es*

*claro que la asamblea contó con la mitad más uno de los trabajadores de la universidad en la sede de Neiva (...).*

Negó que el Sindicato hubiera promovido una toma de instalaciones; lo que ocurrió, adujo, es que el Presidente del Sindicato y el Director Académico de la sede Neiva, acordaron el abandono pacífico de las instalaciones de los docentes, personal administrativo, y estudiantes, en aras de un adecuado ejercicio del derecho de huelga. Advirtió que fue el ente sindical quien solicitó la constatación del cese de actividades, dentro del marco del conflicto colectivo de trabajo. Reiteró que no es un sindicato minoritario, por tanto podía optar entre la huelga o el Tribunal de Arbitramento, y que a pesar del eventual retraso de los programas académicos, el tiempo fue recompensado en ejecución de lo que se convino con las directivas del claustro y los estudiantes.

### **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Fue proferida el 13 de agosto de 2013, y en ella se declaró la ilegalidad del cese de labores promovido por el sindicato enjuiciado.

El Tribunal identificó dos problemas jurídicos que debía resolver en perspectiva de emitir un pronunciamiento de fondo, a saber: (i) determinar si la educación es un servicio público fundamental y (ii) verificar si el sindicato tiene el carácter de minoritario, con el propósito de concluir si podía o no votar la huelga.

En cuanto a la primera problemática, mencionó una amplia variedad de sentencias de control constitucional, y otras de revisión de tutela. Sostuvo que el precepto legal del cual debía partir el análisis del caso, era el literal a) del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, que consagra la ilegalidad de la huelga cuando se trata de un servicio público, y del artículo 366 de la Constitución Política, que incluye el servicio de educación como una finalidad social del Estado. Enseguida, enunció los casos en que el legislador ha atribuido a algunas actividades la connotación de servicio público esencial.

El a quo leyó textualmente la sentencia C-122 de 2012 e hizo algunos comentarios acerca de su contenido, como que declaró ajustado condicionalmente a la Carta Política, el literal c) del artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo; recopiló reglas básicas para establecer cuáles servicios públicos son esenciales, entre ellas, que la esencialidad no se determina por la naturaleza intrínseca del servicio, así como la ponderación de los derechos en conflicto y la prevalencia del criterio material sobre el formal; en aplicación de este último, optó por sumarse a quienes conceptúan que el servicio público es esencial cuando las actividades que lo conforman contribuyen directa y concretamente a la protección de bienes, o a la satisfacción de intereses, o a la realización de valores ligados con el respeto, vigencia, ejercicio, y efectividad de los derechos y libertades fundamentales.

Expuso que para la Corte Constitucional el servicio público de educación es esencial, dada la función social que cumple, y por ello está prohibida la huelga. Reforzó su argumento con el preámbulo de la Constitución que no se encuentra vacío de contenido, sino que plasma los valores y principios que inspiran el sistema constitucional, entre los cuales, además de un orden político, económico y social, se halla el derecho de las personas al conocimiento y la igualdad, que están estrechamente ligados a la dignidad humana, pues la educación es un derecho fundamental propio de la esencia del hombre, amparado por la Constitución Política y los tratados internacionales.

Leyó textualmente un fragmento de la sentencia de revisión T-423 de 1996, que trata sobre la protección del derecho de los estudiantes a que no se interrumpa la prestación del servicio, pues con ello se les viola su derecho fundamental a la educación.

Apoyado en lo que la Corte Constitucional ha discurrido sobre la materia, desechó las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, porque no forman parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto, y arguyó que las decisiones de la Corte Constitucional tienen un carácter vinculante absoluto; que el es un órgano de control constituido por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, cuya función principal es examinar las quejas sobre violación de los derechos sindicales, pero no está facultado para emitir recomendaciones vinculantes, en tanto no sean adoptadas

por el Consejo de Administración, y que el mentado Comité es instancia previa a la Comisión de Investigación y Conciliación. Que, conforme con la sentencia C-562 de 1992, las recomendaciones del Comité son meras directrices, guías, o lineamientos, de suerte que no pueden considerarse normas creadoras de obligaciones internacionales.

Aseveró que tampoco tienen fuerza vinculante las recomendaciones del Comité de Expertos y, por ello, no es aceptable la acepción de servicios públicos esenciales de este órgano, según la cual, son aquellos cuya suspensión pone en peligro la vida, la seguridad, o la salud de las personas, puesto que la Corte Constitucional ha extendido dicho carácter a otras actividades como la salud, la educación y el transporte.

Comentó que si la plurimencionada Corporación es la encargada de velar por la integridad de la Carta Mayor, que es norma de normas, ella misma es la intérprete auténtica de los valores y derechos contenidos en su texto. Igualmente, aludió al carácter de cosa juzgada que se predica no solo del acápite resolutivo de los fallos de dicha Corte, sino de la parte motiva, siempre que pueda catalogarse como *ratio decidendi*.

Por sustracción de materia, se abstuvo de resolver el segundo problema jurídico.

#### **IV. RECURSO DE APELACIÓN**

Como soporte de su aspiración revocatoria, expone el apoderado judicial del Sindicato, que la decisión que impugna es contradictoria, en la medida en que trae fallos de la Corte Constitucional en los que se ha proclamado que la educación no es un servicio público esencial, y han acogido la definición del Comité de Libertad Sindical. Agregó que, en todo caso, a la educación superior no puede extenderse el calificativo de servicio público esencial, que podría predicarse de la instrucción primaria y secundaria. Que como efecto de la huelga, se logró la firma del convenio colectivo, y que el Sindicato está integrado no solo por educadores, sino que forman parte de él, personal administrativo y de servicios generales.

#### **V. SE CONSIDERA**

A más de constituir el fundamento constitucional del derecho a la huelga, el artículo 56 de la Carta Política impone una restricción a su ejercicio, en cuanto no lo garantiza cuando se trata de los «*servicios públicos esenciales definidos por el legislador*». En ese orden, es claro que el Constituyente delegó en el legislador la facultad de precisar, cuáles actividades constituyen un servicio público esencial.

Salta a la vista, además, que la redacción del precepto constitucional permite entender que la garantía del derecho a la huelga es la regla general, y la reglamentación que se expida en el sentido de prohibir o restringir el ejercicio del

derecho, debe partir de asumir que las excepciones que establezca sean actividades que respondan estrictamente a la noción de esencialidad, pues, lo contrario comportaría contradecir el axioma de que las excepciones son de interpretación restrictiva, tal cual se expresó en sentencia C-473 de 1994.

Con mayor razón, ocurriría lo anterior si no se ignora que en una sociedad que cada día se interrelaciona más, y se ensancha el marco de las relaciones entre las personas en todos los órdenes, la producción y los servicios que presta un sector, van adquiriendo progresivamente el carácter de necesarios para un mayor número de miembros de la sociedad, y la actividad de estos, a su vez, se torna más importante para otros, de suerte que la paralización de actividades, como consecuencia de una huelga o cese de actividades, en cualquiera de ellos, adquiere un mayor radio de afectación sobre el resto de la comunidad.

Lo anterior tiene como obvio efecto que cada vez un elevado número de actividades se convierten en necesarias para una también mayor cantidad de personas, criterio que no es el que corresponde adoptar para determinar si un determinado servicio público tiene la connotación de esencial, como tampoco puede serlo el de la función social que cumple el mismo, en tanto dicho carácter es predictable en general de todo tipo de actividades, en los términos del artículo 58 constitucional.

En efecto, atentaría significativamente contra dicha regla, catalogar un servicio público como esencial, por el prurito de que contribuya a la protección de bienes, a la satisfacción de intereses, o a la realización de valores ligados con el respeto, la vigencia, o el ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales, pues una descripción tan amplia puede inducir a una severa limitación al ejercicio del derecho de huelga, en perjuicio precisamente de la efectividad de derechos y deberes fundamentales, como los de asociación y negociación colectiva, con mayor razón en tiempos actuales, en los que la jurisprudencia ha catalogado como fundamentales a todos los derechos reconocidos en la Constitución, solo que, se ha dicho, unos son exigibles vía acción de tutela y otros no.

No hay duda de que *«El bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado»* y que la actividad estatal debe procurar la solución de las necesidades insatisfechas en materias como salud, educación, saneamiento ambiental y agua potable, con mayor razón en el marco de un Estado Social de Derecho, como el que rige a la nación colombiana. Empero, ello no comporta que todas las actividades que desarrolle el Estado, directamente o a través de particulares, en procura de garantizar el cumplimiento de los programas impuestos por la Carta Política, deban entenderse comprendidas bajo la noción de servicio público esencial, pues no en todos los casos su interrupción pone, así sea parcialmente, en

situación de riesgo la vida, la seguridad, ni la salud de la población.

La Sala estima que mientras el legislador no cumpla la tarea que le impuso el Constituyente de 1991, por vía jurisprudencial no conviene la confección de un listado estático y genérico de actividades inmunes al derecho a la huelga, sino que, por ahora, lo mejor es que en cada caso concreto se indague específicamente por las circunstancias en que se desenvolvió el cese, principalmente, en cuál subsector se materializó la suspensión de labores, porque puede suceder que, en contextos diferentes, determinado servicio público sea considerado esencial, y en otro no. En esa dirección, esta Sala de la Corte se pronunció mediante sentencia CSJ SL, 3 jun. 2009, rad.40428, así:

*Acorde con la carta política, y las normas internacionales ratificadas por Colombia, el derecho a la huelga no es un derecho fundamental, del cual se hace necesario una clara reglamentación, pero que no obstante esto, bien puede ejercerse cuando se observan de manera adecuada y estricta, los delineamientos señalados por el legislador, cuyo respeto y tutela jurídica efectiva depende del cumplimiento del debido proceso, aunque en ocasiones puede ser protegido, siempre y cuando esté en conexidad con los derechos al trabajo y a la libre asociación sindical, que se encuentren vulnerados o en peligro de serlo, estos sí de naturaleza fundamental, como bien se predica en la jurisprudencia constitucional como por ejemplo en la sentencia C.432 de 1996.*

*Obviamente, que con amparo en el citado artículo 56 de la constitución, aquel derecho solo se excluye en tratándose de servicios públicos esenciales, claramente definidos en la ley, como protectores de los derechos individuales y del interés general, a efecto de evitar la alteración del orden público.*

*En suma, acorde con la aludida jurisprudencia, el derecho a la huelga ha quedado restringido de dos maneras:*

- a. *Está prohibido su ejercicio en los servicios públicos esenciales que determine el legislador y, obviamente en los señalados como tales por el Constituyente, de acuerdo con la interpretación realizada acerca del contenido de las normas constitucionales vigentes.*
- b. *En los demás casos, su ejercicio debe ceñirse a la reglamentación que de él haga el legislador”( Subrayas fuera del texto).*

*De allí que la aludida jurisprudencia constitucional diga, que es núcleo esencial de la Huelga «la facultad que tienen los trabajadores de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, para lograr que se resuelva de manera favorable a sus intereses el conflicto colectivo del trabajo. Esta facultad, claro está, no es absoluta. El punto es que la huelga constituye un mecanismo cuya garantía implica el equilibrar las cargas de trabajadores y empleadores en el marco del conflicto colectivo de trabajo. Las restricciones al derecho de huelga deberán tener en cuenta este propósito, de modo que si bien tal derecho puede ser limitado con el fin de proteger otros de mayor jerarquía (v.gr. los derechos fundamentales) o el interés general (bajo la forma del orden público, por ejemplo), el poder que la Constitución pretende reconocer a los trabajadores no puede quedar desfigurado».*

Como ya se expuso, no se pone en tela de juicio que es característica del Estado Social de Derecho que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población, hacen parte de sus finalidades; así como tampoco hay duda de que le incumbe al mismo, procurar la solución de las necesidades insatisfechas entre otras materias, en educación, en los términos de la norma constitucional recién mencionada. De ese modo para la

mayoría de la Sala debe entenderse que las actividades dirigidas a lograr cometidos estatales cardinales, como la educación, conllevan a la prestación de un servicio público esencial.

Ahora bien, estima esta Sala que dicha circunstancia de esencialidad, no conlleva per se a la ilegalidad en este tipo de eventos, cuando quiera que las partes convengan restituir el tiempo en el que cesó la actividad, pues lo que en últimas debe primar, en este tipo de situaciones, es la concertación, de suerte que el acuerdo de voluntades a los que lleguen los protagonistas de un conflicto para conjurar las consecuencias de la suspensión, debe tener plena validez para el juzgador, máxime cuando las partes manifiesten que no se tomaran represalias para conseguir de ese modo la paz laboral, de modo que no puede la jurisdicción ordinaria menoscabar la voluntad autónoma allí

Para este caso particular, y en virtud de la libertad probatoria con la que cuentan los juzgadores (artículo 61 del C.P. del T. y S.S.) observa la Sala que el tiempo que demandó el cese de actividades fue recuperado por acuerdo entre las partes (fl. 40) y no se presentó ninguna perturbación en las instalaciones del establecimiento educativo, menos en la normalidad pública, como da cuenta el acta de constatación del cese de actividades (fl. 41), levantada a instancias de la organización sindical, en la que *«el representante de la empresa (...) Manifiesta»*:

*En mi condición de Director Académico de la Sede debo debo expresar que en el transcurso del ejercicio del derecho a la huelga emprendido por el sindicato SITRAUCCNEIVA, y de conformidad con la presencia que de manera pacífica ge (sic) hecho [en] las instalaciones de la institución, encuentro que en la misma se lleva a cabo en un ambiente de respeto.*

De lo que viene de exponerse, fluye evidente que en todo caso en ese puntual aspecto correspondía evidenciar una realidad que es patente para descartar la ilegalidad del cese de actividades y es que el servicio de educación, a diferencia de otros como la vida, la libertad, etc, se pudo recuperar, sin por tanto afectar tal derecho, en tal sentido no estima la Corte que, ante tal situación pueda declararse su ilegalidad. Para el efecto conviene recordar lo explicado por el Comité de Libertades Sindicales:

*La Comisión recuerda la importancia fundamental que concede al carácter universal de las normas, pero estima que es necesario tener en cuenta las circunstancias especiales que puedan darse en los diferentes Estados Miembros, ya que si bien la interrupción de ciertos servicios podría, en el peor de los casos, ocasionar problemas económicos en algunos países, en otros podría tener efectos desastrosos y crear en poco tiempo situaciones en que se verían comprometidas la salud, la seguridad o la vida de la población; así, una huelga en los servicios portuarios o de transporte marítimo podría ocasionar más rápidamente graves perturbaciones en una isla, que depende en gran parte de esos servicios para el suministro de productos básicos a su población, que en un país continental. Además, un servicio no esencial en el sentido estricto del término puede convertirse en esencial si la huelga que repercute en el mismo dura más de un cierto período o adquiere tal dimensión que pueden correr peligro la salud, la seguridad o la vida de la población (por ejemplo, en los servicios de recolección de basura). Con el fin de evitar daños irreversibles o que no guarden proporción alguna con los intereses profesionales de las partes en el conflicto, así como de no causar daños a terceros, es decir, los usuarios o los consumidores que sufren las consecuencias económicas de los conflictos colectivos, las autoridades podrían establecer un régimen de servicio mínimo en otros servicios que son de utilidad pública, en vez de prohibir radicalmente las*

*acciones de huelga, prohibición que debería limitarse a los servicios esenciales en el sentido estricto del término (OIT, 1994a, párrafos 159 y 160).*

Por último cabe indicar que no es del todo cierto que la postura de la Corte Constitucional haya sido la de apartarse de lo adoctrinado por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, en tanto basta observar lo asentado en la sentencia C-691 de 2008 en la que estimó:

*Sin embargo, advierte la Corte que el análisis material estará inspirado en el principio de interpretación a favor de los derechos laborales, en este caso, del derecho colectivo de huelga. En efecto, como lo indica el artículo 56, en su inciso 1, el derecho de huelga está garantizado como regla general, mientras que la excepción se circscribe a la posibilidad de que el legislador defina los servicios públicos esenciales. Además, los derechos laborales colectivos han de ser interpretados en beneficio del ejercicio libre, desinhibido y autónomo de la actividad sindical como una manifestación de la democracia participativa.*

*Constata la Corte que después de tres lustros, el Congreso no ha desarrollado el artículo 56. Por eso se exhortará respetuosamente al Congreso para que lo desarrolle. Sin embargo, mientras se expide la ley correspondiente, el artículo 56, que amplió el alcance del derecho de huelga, se aplica de manera directa e inmediata. Además, el silencio del legislador no obsta para que los sindicatos ejerzan el derecho de huelga y para que este derecho sea interpretado y aplicado en un sentido amplio en punto a los ámbitos de actividad en los cuales este derecho está garantizado.*

*18. En consecuencia, en esta ocasión le corresponde a esta Corporación establecer si las actividades de explotación, elaboración y distribución de sal son servicios públicos esenciales y, por lo tanto, la prohibición de huelga en ellas es constitucional.*

*Ahora bien, como se observó en el recuento realizado acerca de la jurisprudencia sobre esta materia, la Corte ha indicado que para determinar si una actividad constituye un servicio público esencial es preciso establecer si ella contribuye directa y concretamente a la “protección de bienes o a la satisfacción de intereses o a la realización de valores, ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades*

*fundamentales.”[29] Este criterio resulta demasiado amplio, pues innumerables actividades de la vida social y económica están relacionadas con los derechos y libertades fundamentales. Una aplicación estricta de este criterio podría desnaturalizar la garantía del derecho de huelga contenida en el artículo 56 de la Constitución, pues extendería de manera inadmisible el ámbito de restricción del derecho de huelga.*

*Por eso, antes de entrar a analizar la constitucionalidad de la norma demandada, resulta útil remitirse a la doctrina internacional en la materia, específicamente a los desarrollos que sobre la misma se han adelantado al interior la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Al respecto cabe decir que si bien los principios y reglas adoptados por los órganos pertenecientes a la OIT no ostentan la calidad de normas jurídicas directamente vinculantes en el ordenamiento jurídico colombiano, sí constituyen criterios orientadores para los distintos órganos del Estado colombiano y, en consecuencia, son relevantes para la interpretación de las disposiciones constitucionales relacionadas con el derecho laboral.*

De esta suerte, se torna necesario dilucidar el segundo problema jurídico, que no resolvió la instancia anterior.

## 2. EL SINDICATO MINORITARIO.

Desde el comienzo hay que advertir que el ente sindical que funge como demandado, no es una subdirectiva seccional de una organización de nivel territorial con cobertura allende del municipio de Neiva, sino que según los estatutos del mismo, es de *“primer grado y de rama de actividad económica”*, integrado *“por los empleados y trabajadores de las(s) universidad Cooperativa de Colombia de la Sede de Neiva, profesores y no profesores”*, con domicilio en dicho municipio. Esta comprobación tiene importancia a efecto de definir si se trató o no de un sindicato minoritario.

En el hecho No. 8 de la demanda, la empresa accionante asignó a su contraparte el calificativo de sindicato minoritario, en tanto, «*en Neiva, contaba con una nómina de trescientos treinta y siete (337) empleados, a la fecha de la elección*», que corrobora con el documento de folio 39.

La persona jurídica llamada a responder negó su condición de sindicato minoritario, toda vez que, adujo, la universidad contaba 297 trabajadores, y sus socios eran 151 al momento de votarse el cese colectivo de labores.

Con vista al acta de fundación del sindicato enjuiciado (fl. 73), sin dificultad alguna, se extrae que a esa reunión concurrió un número de 35 empleados de la Universidad. En la «*CONTINUACIÓN DE ASAMBLEA EXTRAORDINARIA INICIADA EL 19 DE MARZO Y CONTINUADA EL 5 DE ABRIL DE 2013 (CONTINUACIÓN ACTA N°.002)*», (fl. 98), aportada con la demanda, al verificar el quorum, se constató que «*el número de afiliados a SITRAUCCNEIVA es de 150 a la fecha y que el número de asistente reportados, con sus correspondientes firmas, es de 80 asistentes (...)*».

La Directora Administrativa y Financiera, sede Neiva, de la Universidad Cooperativa, certificó al Presidente del Sindicato, el 5 de abril de 2013, que la empresa cuenta con 104 trabajadores administrativos, 87 docentes MT y TC, y 106 catedráticos, que totalizan, infiere el Despacho, 297 empleados, de suerte que desde la certeza de esta cifra, y de 150 afiliados a la organización sindical, abordará la Sala la definición de la problemática jurídica propuesta.

Dispone el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo que la opción de la huelga será adoptada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, cuando se trata de un sindicato que no alcance a agrupar a la mitad de los trabajadores de ella, o por «*la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores*».

En este caso es objetivamente manifiesto que los 150 trabajadores afiliados al sindicato, tal cual lo revela el documento aportado por la demandante, sobrepasan el 50% de los 297 que certificó la entidad accionante, de suerte que por este aspecto, no le asiste razón a la Universidad, pues no se trata de un sindicato minoritario, así que el supuesto fáctico sobre el cual soportó su pretensión no fue demostrado.

En los anteriores términos queda resuelta la alzada promovida por la organización enjuiciada, así como las dos causales esgrimidas por la parte actora para lograr la ilegalidad impetrada.

Dado el resultado que quedó reseñado, y en virtud de lo normado por el numeral 4º del artículo 392 del Código de Procedimiento Civil, las costas en ambas instancias, a cargo de la demandante. En esta instancia, inclúyanse \$6.300.000 como agencias en derecho.

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, **REVOCA** la providencia de 13 de agosto de 2013, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, en el proceso especial que la **UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA** promovió contra el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE NEIVA -SEDE NEIVA-**.

En su lugar, absuelve al demandado de las pretensiones de la demanda.

Costas, como se dijo.

Cópiese, notifíquese, publíquese, y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

Presidente de Sala

**JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ**

**ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN**

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

**GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA**

**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**

**CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE**