

JOSÉ LUIS BARCELÓ CAMACHO

Magistrado ponente

STP1584-2019

Radicación 102869

(Aprobado Acta No. 038)

Bogotá D.C., catorce (14) de febrero de dos mil diecinueve (2019).

VISTOS:

Decide esta Corporación la acción de tutela promovida, por la apoderada especial de la UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA, en contra de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por la presunta vulneración a los derechos fundamentales al debido proceso, igualdad, «principio de legalidad» y «desconocimiento del precedente».

Al trámite fueron vinculados la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva y todas las autoridades, partes e intervinientes en el proceso especial de calificación de suspensión o paro colectivo rad. 81230 (C.S.J) interpuesto por entidad la accionante contra el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Cooperativa de Colombia Sede Neiva – SINTRAUCC NEIVA.

FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN:

Para lo que compete resolver en el presente asunto, la Sala destaca como hechos jurídicamente relevantes:

(i) Que la vigencia de la convención colectiva de trabajo suscrita el 31 de abril de 2015 entre la UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA y el Sindicato SINTRAUCC Neiva fue hasta el 31 de diciembre de 2017.

(ii) Que el Sindicato SINTRAUCC Neiva, radicó un pliego de peticiones el 2 de noviembre de 2017, fecha en la cual la accionante convocó a reunión para el día 7 del mismo mes y año, en la calendada el sindicato indicó que el 4 de diciembre siguiente iniciarían la etapa de arreglo directo –que corresponde a 20 días calendario- y, a pesar, que la asociación sindical se retiró de la mesa el referido 4 de diciembre, esa etapa continuó hasta el día 23 de dicho mes.

(iii) Que luego de las diferentes vicisitudes, el conflicto terminó de manera anormal, ya que Sindicato SINTRAUCC Neiva, “desatendió la etapa de arreglo directo” y, por tanto, no podía votar la huelga y, dado el caso, debió hacerlo contados 10 días hábiles, a partir del 24 de diciembre de 2017, no obstante, fue votada el 26 de enero de 2018, promoviendo el cese de actividades el 6 de febrero siguiente.

(iv) Que por vía de acción de tutela, en primera instancia –promovida por los estudiantes-, la huelga fue levantada, sin embargo, ante la revocatoria del fallo tutelar, se retomó el 23 de abril y duró hasta el 17 de junio de 2018, luego de acordar la terminación del cese de actividades.

(v) Que el 12 de febrero de 2018, la UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA interpuso demanda ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva contra el Sindicato SINTRAUCC Neiva para iniciar proceso especial preferente de calificación de la suspensión o paro colectivo ilegal de trabajo, siendo declarado legal por la citada Corporación el 26 de febrero del mismo año.

(vi) Que la anterior decisión fue apelada por el accionante ante la Sala de Casación Laboral de esta Corporación, quien con proveído del 4 de julio de 2018, confirmó la providencia.

2. Sostuvo la accionante que las sentencias proferidas en el marco del proceso especial de calificación de la suspensión laboral, fueron emanadas “desatendiendo la Ley, su propia jurisprudencia y la de la Corte Constitucional” ya que en su sentir, la votación del paro fue extemporánea, sobre un actividad considerada servicio público esencial, por un sindicato minoritario “violando las reglas de las mayorías para votar la huelga y pretermitiendo la etapa de arreglo directo”.

3. Por ello, la UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA, por intermedio de apoderada especial de acudió al Juez de tutela para que, previo el agotamiento del trámite establecido en el Decreto 2591 de 1991, proteja los derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, deje sin efectos la decisión proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, así como, declarar ilegal el cese de actividades adelantado y promovido a partir del 6 de febrero de 2018, por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Cooperativa de Colombia Neiva -SINTRAUCC Neiva- y por tanto, ordenar a la Referida Sala de Casación emitir un nuevo fallo.

#### TRÁMITE DE LA ACCIÓN:

Con auto del 31 de enero de 2019 esta Sala asumió el conocimiento de la demanda de tutela y corrió el respectivo traslado a los sujetos pasivos mencionados.

La Sala de Casación Laboral de esta Corporación indicó que en la decisión cuestionada están consignadas las razones que la llevaron a resolver el problema jurídico con estricto apego a la constitución y la ley. Agregó que los fundamentos jurídicos de la decisión son alejados de la arbitrariedad.

Destacó que, lo que se desprende de la Acción impetrada es crear una instancia adicional con miras a que se reexaminen los documentos de juicio, para obtener la atención de los argumentos desestimados por el juez natural.

El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Neiva -SINTRAUCC Neiva- indicó que durante el trámite procesal no se observó la vulneración a los derechos de la entidad demandada y, su inclinación está dada hacia la improcedencia de la acción constitucional, dado que los aspectos facticos han sido ampliamente debatidos por las instancias judiciales competentes ante el juez natural.

#### CONSIDERACIONES DE LA CORTE:

Conforme con el artículo 4º del Decreto 1382 de 2000 y el Acuerdo 006 de 2002, es competente la Sala para tramitar y decidir la acción de tutela, por cuanto el procedimiento involucra a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Es de advertir que la solicitud de protección constitucional será denegada. Las razones son las siguientes:

Mediante la decisión SL2541-2018 del 28 de noviembre de 2018, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, luego de hacer el recuento de la actuación procesal y de la decisión adoptada por el A quo, así como de los fundamentos legales y jurisprudenciales invocados por la demandante.

1. En lo relacionado al cese de actividades: Advirtió que «el cese llevado a cabo después de la revocatoria de la decisión de tutela que había ordenado el levantamiento de la huelga es continuación del iniciado el 6 de febrero de 2018, puesto que, conforme a las estipulaciones probatorias efectuadas en primera instancia, fl. 638 del cuaderno 1C, el reinicio de labores por los trabajadores fue en cumplimiento de una orden de tutela. Por tanto, al haber sido revocada la decisión de tutela, la reanudación de actividades que hicieron los trabajadores en cumplimiento de tal orden judicial no puede producir el efecto del artículo 431 del CST, de acuerdo con el artículo 7º del D. 306 de 1992».
2. Sobre causales en las que se fundamentó la apelación: conforme la censura, el sindicato

incurrió en cese ilegal de actividades, porque: «i) con el cese, se afectó un servicio público esencial como es la educación; ii) es una organización sindical de carácter minoritario y no convocó a los trabajadores de la empresa que son más de 3300 para que se tomara la decisión por mayoría; iii) no cumplió con el procedimiento de arreglo directo; y ii) la votación de la huelga se hizo vencidos los 10 días hábiles calendario que establece la ley. Se resolverán los reparos de la apelación siguiendo este orden por razones metodológicas.» amparada la Sala en criterios legales y jurisprudenciales sobre cada tema expuesto por la recurrente, confirmo la sentencia de primer grado, puntualizando en cada aspecto:

En relación al primer ítem: hallo la razón a la recurrente que esta Corporación declaró que la educación es un servicio público esencial, no obstante, indicó que para ello hay que ver el contexto en que de emitió dicha declaratoria, pues «si bien esta Corte consideró en el citado precedente que la educación es un derecho fundamental y a la vez un servicio público esencial, también, teniendo en cuenta que el legislador no ha definido como servicio público esencial al sector de la educación, dejó en claro que se ha de examinar cada caso en particular, aplicando un criterio material para establecer la esencialidad del servicio. Lo que indica que, a la postre, no estableció que, en todos los casos, la educación es un servicio público esencial.»

Por lo tanto, «a falta del criterio formal y de acuerdo con el criterio material que se ha de tener en cuenta en el presente análisis, esto es que se trate de un servicio público cuya interrupción ponga en peligro la vida, la salud y la seguridad, al no cumplirse dicho criterio para el servicio que presta la UCC, su actividad no se ha de interpretar como esencial para efectos de restringir el derecho constitucional de la huelga ejercido dentro del proceso de negociación colectiva impulsada por el sindicato demandado SINTRAUCC..» confirmando en ese sentido la decisión del Tribunal.

Ahora, en lo que respecta al carácter minoritario de la asociación sindical, sostuvo que «la Sala comparte la condición de sindicato mayoritario que le dio el a quo a SINTRAUCC, con

fundamento en la prueba del número de los trabajadores de la UCC sede Neiva. De aceptarse la postura de la Universidad demandante se haría nugatorio el derecho de negociación colectiva de SINTRAUCC sede Neiva, dado que, al dársele la condición de minoritario como ella lo anhela, se tendría que exigir a esta organización un requisito imposible de cumplir además que desproporcionado, como es el de convocar a asamblea a todos los trabajadores de la universidad de las distintas sedes para efectos de votar una huelga dentro de una negociación colectiva que solo tiene efectos para los trabajadores de la sede Neiva».

Sobre el supuesto incumplimiento de la etapa de arreglo directo, destacó que nuestra legislación no regula en detalle cómo deben surtirse las conversaciones, sino que estableció la obligatoriedad de su inicio en los 5 días siguientes a la presentación del pliego, con duración máxima de 20 días calendario y conforme al material suasorio allegado al proceso, estableció «de las mismas comunicaciones cruzadas entre empresa y sindicato que fueron decretadas como pruebas por el a quo se desprende que la organización sindical votó la huelga luego que las partes dieran por fracasada o malograda la etapa de arreglo directo y que al final está claro que los 20 días calendario de la etapa de arreglo directo vencieron el 23 de diciembre de 2017, sin acuerdo de prórroga, concluye la Sala que no se da la causal prevista en el literal c) del artículo 450 del CST».

De otra parte, luego de hacer un recuento legal para determinar los días hábiles, para votar la huelga, conforme al artículo 62 de la Ley 4ª de 1913, los días hábiles y días laborables son equivalentes en este caso. Así las cosas, «si las vacaciones de la universidad fueron colectivas, iniciadas desde el 19 de diciembre de 2017 y regresando el 15 de enero de 2018, como lo estableció el juez de primera instancia y no es controvertido por la universidad en la apelación, este derecho no se les podía interrumpir a los trabajadores y exigírseles que asistieran a una asamblea de trabajadores para efectos de votar sí o no por la huelga, como lo pretende la demandante al insistir que el término de los 10 días hábiles comenzó a correr a partir del 26 de diciembre de 2017».

Finalmente, la Corte llamó la atención tanto a la universidad demandante como al sindicato demandado, «en el sentido de recordarles que la naturaleza de la negociación del pliego de peticiones es la de ser un conflicto económico, donde los negociadores han de utilizar sus mejores habilidades y competencias para lograr un arreglo directo, y no debe contraerse a discusiones legalistas que entorpezcan su normal desarrollo y su consecución a buen término. Un proceder de esta manera no les conviene a ninguna de las partes, pues no se puede negar que esto le genera costos innecesarios para ambas partes. Lo óptimo para los litigantes del sublite a estas alturas del proceso es sentarse a negociar el pliego y tratar de lograr algún acuerdo».

Así las cosas, no es cierto, como pretende hacer ver la accionante, que la Sala de Casación Laboral haya desconocido las normas aplicables al caso en concreto y realizado una valoración errónea del material de convicción arrimado al proceso. Mírese que la decisión desfavorable se fundamentó en inexistencia de las irregularidades alegadas por la accionante y, por el contrario, se estableció que cada actuación desplegada por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Neiva –SINTRAUCC NEIVA–, estuvo acorde a los lineamientos legales y jurisprudenciales que lo rigen.

Así las cosas, no existió discrepancia entre los recursos y la decisión cuestionada por esta vía excepcional, toda vez que la Sala de Casación Laboral solucionó el problema jurídico que le había sido planteado por las partes contendientes en el proceso especial de calificación de suspensión o paro colectivo, sin apartarse de los aspectos alegados y probados durante el trámite del proceso.

Ante tal panorama, el principio de autonomía de la función jurisdiccional (artículo 228 de la Carta Política) impide al juez de tutela inmiscuirse en providencias como las controvertidas, las cuales hicieron tránsito a cosa juzgada, sólo porque la demandante no las comparte o tiene una comprensión diversa a la concretada en dichos pronunciamientos, sustentados con criterio razonable a partir de los hechos probados y la normativa aplicable.

En consecuencia, la Corte negará la protección demandada.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión de Tutelas N° 2 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

1. NEGAR la acción de tutela promovida por la apoderada especial de la UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA en contra de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.
2. NOTIFICAR este proveído conforme al artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.
3. En caso de no ser impugnada, REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

JOSÉ LUIS BARCELÓ CAMACHO

LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ BARBOSA

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria