COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/054/09

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/054/09
Expediente	—
Fecha	2009-01-30
Sala	Sala de
Magistrado ponente	Dr HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Terminacion Unilateral De Contrato De Trabajo
- Derecho De Asociacion Sindical Y Terminacion Unilateral De Contrato De Trabajo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Elementos probatorios que indican que el despido del trabajador obedeció a una sanción del empleador por la adhesión al sindicato objeto de confesión por el representante legal de la sociedad requerida, no

Texto completo

T-054-09 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-054/09 ACCION DE TUTELA- Procedencia ante infracciones de derechos fundamentales ocurridas en el marco de una relación laboral ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Casos en que procede DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Reiteración de jurisprudencia TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO -Facultad de empleador no es absoluta DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO -Límites TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO -No puede desconocer libertades sindicales TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO- No existió ninguna causa justa de despido TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO- Elementos probatorios que indican que el despido del trabajador obedeció a una sanción del empleador por la adhesión al sindicato Tal como fue objeto de confesión por el representante legal de la sociedad requerida, no existe una justa causa de despido que ofrezca un apoyo valedero para retirar del cargo al actor. La Sala de Revisión observa que existen algunos elementos probatorios que indican que el motivo que animó al empleador a adoptar la decisión cuestionada por vía de tutela, no consistió en un escueto desarrollo de una legítima potestad sino que, en sentido contrario, aquel habría ejercido la aludida facultad con el objetivo de sancionar la decisión del accionante de adherir a la organización sindical. A favor de esta conclusión no sólo se encuentra la afirmación del accionante, según la cual fue advertido de las nocivas consecuencias que seguirían su eventual afiliación al sindicato –que fueron cuestionadas por la sociedad demandada, mas no improbadas- y, particularmente, la proximidad existente entre los momentos de ingreso a la organización y el posterior despido. La actuación desarrollada por el empleador constituye una grave afrenta en contra de los derechos fundamentales al trabajo y a la asociación sindical del accionante pues el ejercicio de una legítima facultad ofrecida por el ordenamiento jurídico al empleador, ha concluido en una clara obstrucción de una libertad esencial al ser humano que bajo ninguna razón encuentra justificación desde la perspectiva del juez de tutela.

Referencia: expediente T-2.018.748 Acción de tutela instaurada por Richard Antonio Quintero Ospina contra Cartón de Colombia S. A. Magistrado Ponente:

Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Bogotá D.C. treinta (30) de enero de dos mil nueve (2009) La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional integrada por los Magistrados Jaime Araújo Rentería, Clara Inés Vargas Hernández, y Humberto Antonio Sierra Porto, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política y en los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA Dentro del proceso de revisión de los fallos de tutela proferidos por el Juzgado Primero Penal Municipal y el Juzgado Veinte Penal del Circuito con funciones de conocimiento de Cali en la acción de tutela instaurada por Richard Antonio Quintero Ospina contra Cartón de Colombia S. A.

I. ANTECEDENTES El Ciudadano Richard Antonio Quintero Ospina interpuso acción de tutela con el objetivo de obtener amparo judicial de sus derechos fundamentales a la libertad de pensamiento, la igualdad, el libre desarrollo de la personalidad, el trabajo, el mínimo vital y a la asociación.

Según fue manifestado por el demandante en el escrito de demanda, las anteriores garantías habrían sido infringidas por la empresa Cartón de Colombia S. A. debido a la ocurrencia de los hechos que a continuación resume la Sala:

1.- Durante un lapso superior a 10 años el señor Quintero Ospina prestó sus servicios a la sociedad demandada como “ maestro troquelero ” mediante un contrato laboral a término indefinido.

2.- Antes de afiliarse a la agremiación sindical de la empresa, el Ciudadano fue advertido por parte del señor Eduardo Pabón, Superintendente de fabricación de dicha sociedad, acerca de las nocivas consecuencias que se podrían seguir en su contra de afiliarse al sindicato de la empresa.

3.- El día 23 de noviembre de 2007 el demandante tomo la decisión de adherir al sindicato de la empresa Cartón de Colombia S. A., Sintracarcol .

4.- Poco después de la aludida afiliación, el día 28 de diciembre de 2007, la sociedad demandada resolvió dar por terminado el contrato laboral suscrito con el accionante sin invocar una justa causa de aquellas contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo. Tal decisión, de acuerdo con lo expuesto en el escrito de demanda, fue adoptada por el empleador debido a la afiliación del Ciudadano al sindicato de la empresa.

Con fundamento en los hechos indicados, el Ciudadano solicitó como medida de protección de sus derechos fundamentales una orden judicial de reintegro al cargo que venía desempeñando sin solución de continuidad.

II. INTERVENCIÓN DE LA EMPRESA CARTÓN DE COLOMBIA S. A. Mediante Escrito presentado el día 3 de abril de 2008, el señor Cesar Augusto Duque Mosquera, representante legal de la sociedad demandada, solicitó al juez de instancia negar la solicitud de amparo interpuesta por el señor Quintero Ospina. Con el objetivo de dar alcance a la oposición propuesta, indicó que la supuesta advertencia realizada por el señor Eduardo Pabón, según la cual el demandante sería despedido si decidía afiliarse a la organización sindical de la empresa, no ocurrió. En ese sentido, resalta que el motivo real por el cual el accionante fue despedido del cargo que venía ocupando consistió en el rendimiento que aquel presentó, “ el cual resulto (Sic) deficiente después de la evaluación que la empresa realiza a su personal y por lo tanto procedió dentro de su facultad a despedirlo sin justa causa pagando la indemnización correspondiente ” [1] . Aunado a lo anterior, el representante manifestó que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, este tipo de pretensiones, mediante las cuales se persigue el reintegro a un empleo, son excepcionales y su prosperidad depende de la acreditación de motivos de discriminación al momento de decidir la terminación del vínculo

laboral. De ahí que, a su juicio, la acción no resultaba procedente debido a que la decisión adoptada por la sociedad censurada tenía como sustento único el desempeño profesional del demandante.

III. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISIÓN 3.1. Mediante sentencia proferida el día 3 de abril de 2008, la Señora Jueza Primera Penal Municipal de Cali resolvió negar la petición de amparo de los derechos fundamentales del accionante. Como fundamento de la decisión adoptada indicó que, de acuerdo con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, el accionante no contaba con fuero sindical, razón por la cual la actuación desarrollada por el empleador, consistente en dar por terminado el vínculo laboral sin justa causa habiendo cancelado la indemnización correspondiente, en forma alguna resulta contraria al ordenamiento y, en consecuencia, no constituye una infracción de las garantías iusfundamentales del demandante.

3.2.- Dentro del término establecido en la anterior providencia, el Ciudadano interpuso recurso de impugnación en contra de la sentencia emitida por la jueza de primera instancia. En cuanto a la razón esgrimida por la sociedad para dar por terminada la relación laboral, señaló lo siguiente: “ Nunca tuve cuestionamientos de tipo laboral ni mucho menos disciplinarios que no fueran normales en una relación jefe a empleado, no reposan en mi hoja de vida cuestionamientos laborales que llevaran a afectar mi relación con la empresa en materia laboral ”. Sobre este punto específico, agregó que, según ha sido dispuesto por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 “ La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos ”. De ahí que, a juicio del impugnante, el argumento blandido por la empresa en el escrito de contestación de demanda, según el cual el motivo efectivo por el cual se concluyó el vínculo de trabajo fue el desempeño del trabajador, no sólo no se ajusta a la realidad sino que no puede ser objeto de consideración en este proceso judicial.

En cuanto a la legitimidad de la actuación emprendida por la sociedad demandada, habida cuenta de la cancelación de la indemnización establecida en el caso de los despidos sin justa causa, el Ciudadano señaló que en nuestro ordenamiento constitucional el desarrollo de esta facultad legítima atribuida al empleador no puede ser empleada para conculcar derechos fundamentales, tal como, a su juicio, ocurrió en esta oportunidad; en la cual la desvinculación laboral obedeció el designio de desestabilizar la organización sindical al sancionar la decisión de adherir a ésta.

3.3.- Mediante providencia del 20 de mayo de 2009, el Juzgado Veinte Penal del Circuito con funciones de conocimiento de Cali confirmó la sentencia proferida por el a quo con fundamento en el principio de subsidiariedad que regenta la procedibilidad de la acción de tutela. En tal sentido, señaló que la controversia planteada por el accionante, directamente relacionada con la supuesta infracción de garantías de índole meramente legal, no puede ser sometida al escrutinio del juez de tutela en atención a que el ordenamiento jurídico ha dispuesto instrumentos judiciales especialmente diseñados para la adecuada composición de estos litigios. En consecuencia, en atención a que no observó razón alguna por la cual en el caso concreto se presentara un perjuicio irremediable, resolvió confirmar la sentencia mediante la cual fue negada la solicitud de amparo promovida por el Ciudadano.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS. 1.- Competencia Es competente esta Sala de la Corte Constitucional para revisar la decisión proferida dentro de la acción de tutela de la referencia de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución Política y en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2.- Problemas jurídicos Con el objetivo de resolver la controversia propuesta a la Sala, es preciso dar respuesta al siguiente problema jurídico: ¿resulta atendible la solicitud de amparo a los derechos fundamentales al trabajo y a la asociación sindical, teniendo en cuenta que ésta se encuentra orientada a obtener una orden de reintegro laboral debido a que la decisión de despedir a un trabajador fue precedida de la afiliación de éste a la organización sindical de la empresa

para la cual se encontraba laborando? Para abordar el interrogante planteado es menester resolver de manera previa el asunto de la procedibilidad de la acción de tutela en el caso concreto de cara al principio de subsidiariedad que preside el recurso de amparo. Aunado a lo anterior, es preciso resolver el asunto probatorio que plantea la acción en el sentido de determinar si el despido decidido por el empleador obedeció a la afiliación sindical precedente que adelantó el Ciudadano.

Una vez expuestos los anteriores problemas jurídicos, la Sala desarrollará las siguientes consideraciones, con fundamento en las cuales habrá de decidir la acción de tutela promovida por el demandante: (i) Procedibilidad de la acción de tutela ante infracciones de derechos fundamentales ocurridas en el marco de una relación laboral; (ii) El derecho fundamental a la asociación sindical; y, para terminar, (iii) La terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo por parte del empleador.

(i) Procedibilidad de la acción de tutela ante infracciones de derechos fundamentales ocurridas en el marco de una relación laboral Como ha sido puesto de presente de manera copiosa por la jurisprudencia de esta Corporación, la acción de tutela consagrada en el artículo 86 superior constituye una importante garantía mediante la cual se pretende asegurar la existencia de un instrumento judicial expedito e idóneo, encaminado a garantizar la protección de los derechos fundamentales que, según ha sido dispuesto en el artículo 5° del texto constitucional, compendian los bienes jurídicos más valiosos de nuestro ordenamiento jurídico. En ese sentido, la aludida disposición prescribe que el recurso especial de amparo resulta procedente cuando quiera que se pretenda la salvaguarda de dichas garantías en aquellos eventos en los que se encuentren en riesgo por cuenta de la actuación de una autoridad pública o, en casos particulares, con ocasión de la conducta de un particular.

En esta oportunidad interesa destacar los tres supuestos consignados en la Carta, bajo cuya ocurrencia se hace procedente la petición de protección contra un particular. En ese sentido, la norma indica los siguientes tres supuestos: (i) Que el particular se encuentre encargado de un servicio público; (ii) Que el particular afecte gravemente el interés colectivo; y, para terminar, (iii) Que el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión frente al particular.

Dentro del contexto particular que ofrece la controversia sometida al escrutinio de la Sala, es menester indicar que la Corte Constitucional ha manifestado en repetidas oportunidades que, dentro del vínculo que se presenta debido a la celebración de un contrato de trabajo, el empleador se encuentra en situación de subordinación frente a su patrono [2] .

Esta consideración no sólo es consecuencia de la observación de la dinámica propia de este tipo de vínculos, pues las mismas disposiciones que dan cuerpo al Código Sustantivo del Trabajo han hecho énfasis en que este elemento es uno de los requisitos indispensables, sumado a la prestación personal del servicio y a la existencia de una contraprestación económica a favor del trabajador, de los cuales depende la efectiva existencia de un contrato de trabajo. Al respecto, el artículo 23 define esta facultad, de la cual es titular el empleador, como aquella potestad que autoriza “ a éste para exigirle [al trabajador] el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato ”.

Aunado a lo anterior es preciso indicar que, de acuerdo con lo señalado por la Sala Plena de esta Corporación [3] , para efectos de decidir la procedibilidad de la acción de tutela cuando ésta sea interpuesta para resolver una controversia que ha sido originada en el marco de una relación laboral, resulta oportuno tener en cuenta el alcance de la supuesta infracción que pretende ser conjurada: así las cosas, si se trata de una vulneración de derechos u obligaciones establecidas en normas legales, dando aplicación al principio de subsidiariedad, corresponde a la jurisdicción ordinaria decidir estos litigios. No obstante, si mediante la iniciación del proceso judicial se busca obtener amparo de un derecho fundamental que ha sido infringido dentro de la relación laboral, el asunto ha de ser decidido por el juez de tutela debido a la impostergable urgencia de garantizar la adecuada protección a estas garantías.

Sobre el particular cabe resaltar que, según fue indicado en sentencia T-920 de 2002 ,cuando se trata de despidos sin justa causa que afectan a trabajadores sindicalizados, no en todos los casos este tipo de pretensiones persigue exclusivamente una orden judicial de reintegro como medio para conservar el empleo del cual fueron separados, lo cual bien podría ser decidido en principio por la jurisdicción laboral, sino que adicionalmente mediante la interposición de la acción de tutela los Ciudadanos buscan recuperar su trabajo y hacer efectivo su derecho de asociación sindical, lo cual pone en evidencia la relevancia constitucional de estos problemas jurídicos.

Concluido el acápite de procedibilidad de la acción de tutela en la materia, procede la Sala a adelantar una reiteración jurisprudencial acerca del alcance del derecho fundamental a la asociación sindical.

El derecho fundamental a la asociación sindical. Reiteración de jurisprudencia El derecho de asociación sindical ha sido consagrado en el artículo 39 de la Constitución Nacional y en los siguientes instrumentos internacionales que, debido a la remisión contenida en los artículos 53 y 93 de la Carta, también se encuentran incluidos en el texto constitucional:

el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [4] , el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos [5] , el artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos [6] , el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” [7] , y los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobados por Colombia mediante Leyes 26 de 1976 y 27 del mismo año [8] .

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la libertad de asociación sindical es una garantía que, por su naturaleza, contiene dos elementos inescindibles: se trata, en primer lugar, de un derecho de carácter individual, pues de ninguna manera su consagración en el texto constitucional apareja una renuncia subjetiva a favor de una determinada colectividad. En sentido contrario, y es éste precisamente el segundo elemento distintivo de este derecho, se trata de una libertad que en el curso de su ejercicio pasa por una instancia colectiva que es, por supuesto, la misma organización sindical.

En tal sentido, en sentencia C-063 de 2008 la Sala Plena de esta Corporación señaló que dentro del contenido del derecho objeto de estudio se encuentran los siguientes elementos: “ (i) libertad individual de organizar sindicatos; (ii) libertad de sindicalización, ya que nadie puede ser obligado a afiliarse o a desafiliarse a un sindicato; y, (iii) la autonomía sindical, que es la facultad que tiene la organización sindical para crear su propio derecho interno [9] ”.

Vale recordar que, según opinión reiterada por la Sala Plena de la Corte [10] , la libertad de asociación sindical constituye de manera autónoma un derecho fundamental que resulta exigible por vía de tutela. Al respecto, ha señalado esta Corporación que la libertad objeto de análisis es una modalidad particular de la libertad de asociación, la cual, debido a las relaciones sociales dentro de las cuales surge, cuenta con un contenido específico que, a su turno, permite realizar una distinción normativa y conceptual. En ese sentido, mediante el reconocimiento de la libertad de asociación sindical se busca asegurar a los trabajadores la posibilidad de constituir de manera libre organizaciones independientes encargadas de hacer valer sus intereses dentro de los diferentes conflictos, de naturaleza económica o jurídica, que suelen presentarse en las relaciones laborales. Como es obvio, esta libertad cuenta con una especial protección que pretende asegurar que dicho ejercicio ocurra sin ningún tipo de injerencias, provenientes bien del Estado o de los empleadores, razón por la cual el funcionamiento de estas organizaciones no requiere de autorizaciones administrativas o judiciales incompatibles con la facultad que pretende ser amparada.

Una vez ha sido concluida la exposición de los fundamentos normativos que dan alcance al derecho fundamental a la asociación sindical, procede la Sala a analizar la facultad ofrecida a los empleadores, en virtud de la cual pueden dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, a la luz de las consideraciones anteriores.

La terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo por parte del empleador Según ha sido indicado de manera profusa por la Corte Constitucional, una de las facultades características de los vínculos laborales consiste en el derecho que asiste a cada una de las partes contratantes consistente en dar por terminado el contrato de trabajo que ha sido suscrito.

En esta oportunidad es necesario analizar con algún detenimiento el alcance de esta potestad en el caso particular del empleador quien, de acuerdo con las restricciones impuestas por el ordenamiento constitucional, puede dar por terminada la relación laboral aún sin una justa causa. Sobre el particular, el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo ha dispuesto que en aquellos eventos en los cuales el empleador decida concluir el contrato de trabajo sin una justa causa, o cuando quiera que promueva dicha terminación por parte del trabajador debido a la ocurrencia de alguna de las justas causas establecidas a favor del empleado, aquel deberá cancelar una indemnización que pretende resarcir los daños que con su conducta ha generado.

En sentencia T-920 de 2002, esta Corporación manifestó que si bien la aludida disposición ofrece un determinado ámbito de discrecionalidad, en todo caso su reconocimiento en forma alguna puede oponerse a lo dispuesto en el texto constitucional acerca de la protección a los derechos fundamentales al trabajo, la igualdad y amparo contra la discriminación. En esta providencia la Corte reiteró las consideraciones desarrolladas en sentencia T-476 de 1998, en la cual se analizó a profundidad la procedibilidad del reclamo de amparo de derechos fundamentales por parte del trabajador que ha sido separado de su empleo debido a la vinculación a un sindicato o a la realización de actividades relacionadas con dicha agremiación. En esta ocasión la Corte indicó que corresponde al juez de tutela ofrecer a estas controversias un análisis desde la perspectiva constitucional, lo cual impone examinar el caso concreto no sólo desde la óptica que ofrece la mera aplicación de las disposiciones legales pertinentes. Más allá de esta tarea, en su condición de guardián de los derechos fundamentales de los asociados, el juez constitucional ha de evitar que el empleo de esta facultad -que, como acaba de ser señalado, en principio no resulta contraria a los cánones constitucionales- concluya en una utilización irrestricta y, en consecuencia, sirva como subterfugio para los empleadores con el objetivo de permitir la infracción de las garantías iusfundamentales de los trabajadores.

En esta dirección, es preciso tener en cuenta que si bien el objetivo cardinal al cual se orienta la concesión de esta facultad en el caso de los empleadores consiste en el ofrecimiento de un determinado margen de flexibilidad en las relaciones laborales, no se puede perder de vista que, en últimas, esta concesión busca fortalecer el crecimiento de la economía y la generación de una mayor cantidad de empleo mediante la adaptación de la regulación laboral a la cambiante realidad económica. En ese sentido, tal reconocimiento no puede volverse en contra de los trabajadores o de la posibilidad de goce de los derechos fundamentales, razón por la cual en nuestro ordenamiento no puede ser reconocida como un poder omnímodo ajeno a cualquier tipo de control jurisdiccional.

Naturalmente, el establecimiento de una indemnización de orden legal para el resarcimiento de los perjuicios sufridos por el trabajador busca zanjar estos litigios y en la mayoría de los casos funciona como una adecuada compensación que funge como contrapeso a la facultad concedida al empleador en los vínculos laborales. No obstante, en algunos supuestos su empleo por parte del patrono no se encuentra enderezado a hacer efectivo el legítimo espectro de discrecionalidad con el cual cuenta, sino que es aprovechada para infringir derechos fundamentales. En este caso, estos problemas jurídicos desbordan la competencia asignada a la jurisdicción ordinaria y, por tal razón, requiere la decidida actuación por parte del juez de tutela.

Sobre el particular, en sentencia SU-667 de 1998 la Sala Plena de esta Corporación señaló que, al igual que el resto de derechos y facultades reconocidas a los particulares, la potestad de dar por terminada de manera unilateral y sin justa causa una relación laboral en forma alguna puede ser considerada absoluta, razón por la cual no sólo se encuentra circunscrita dentro de los límites esenciales que hagan posible su desenvolvimiento sin comprometer otras garantías

igualmente reconocidas a otros titulares; sino que, adicionalmente, se halla sometida a los límites propios de los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Un caso similar al que ha sido planteado en esta oportunidad a la Corte fue resuelto en sentencia T-476 de 1998, en la cual esta Corporación concedió amparo a los derechos fundamentales a la libre asociación, a la negociación colectiva y al trabajo de cinco trabajadores que se encontraban empleados en una sociedad anónima. De manera separada, cada uno de los accionantes promovió un proceso de tutela debido a que sus contratos de trabajo, suscritos a término indefinido, habían sido terminados por decisión unilateral del empleador sin justa causa, ofreciendo la correspondiente indemnización establecida en el Código Sustantivo del Trabajo. En dicha oportunidad, la Corte concluyó que el motivo real de la separación de los cargos que venían ocupando los accionantes consistía en la decisión que éstos habían adoptado de adherir a la organización sindical de la empresa. Al abordar el asunto objeto de examen, relativo al análisis de la facultad de dar por terminadas las relaciones laborales mediante la cancelación de una indemnización, la Corte manifestó lo siguiente:

La interpretación de la normatividad jurídica, cuando se hace para aplicarla a un caso concreto, y especialmente cuando en el se alega la vulneración de derechos fundamentales, trasciende el tradicional ejercicio de la subsunción y se extiende y cumple cuando el juez logra con sus decisiones, no sólo imponer el cumplimento de la ley, sino impartir justicia, entendida ésta de acuerdo con la concepción pública que la sociedad tenga de la misma y que subyace en el ordenamiento superior. En esa perspectiva, la interpretación de las normas que conforman el derecho laboral, individual y colectivo, ha de efectuarse por parte del operador jurídico, teniendo siempre presente el carácter instrumental que ellas tienen, en un contexto en el que prevalecen los principios de dignidad de la persona, igualdad y pluralismo y los derechos fundamentales de la misma, entre los cuales, cuando se ubica al sujeto en espacios en los cuales éste desarrolla relaciones de carácter laboral, cobran singular importancia los derechos de libre asociación y negociación colectiva En consecuencia, en atención a que se encontró acreditado que el motivo soterrado que había animado la decisión del empleador de dar por terminados los contratos de trabajo consistía en hacer nugatorio el derecho de asociación en su empresa, la Sala Octava de Revisión decidió, como medida de protección de los derechos fundamentales infringidos, ordenar a la sociedad demandada reintegrar a los demandantes a los cargos que ocupaban. Al respecto, como fue indicado en líneas anteriores, es menester hacer hincapié en que en dicha ocasión no sólo se ofreció amparo judicial al derecho al trabajo, pues, adicionalmente, se garantizó los derechos fundamentales de asociación de los Ciudadanos toda vez que en la parte considerativa de la providencia previno a la empresa de incurrir en futuros actos de discriminación en contra de los trabajadores que de manera libre decidieran hacer parte del sindicato.

En el mismo sentido, en sentencia T-436 de 2000 esta Corporación decidió en sede de revisión una acción de tutela interpuesta por un nutrido grupo de trabajadores que se encontraban empleados por una Empresa de servicios públicos organizada como sociedad anónima. Los demandantes solicitaban protección judicial de sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo y a la asociación sindical; garantías que habrían sido conculcadas por parte de la sociedad al haber decidido dar por terminados los contratos de trabajo que habían suscrito los accionantes, sin que mediara una justa causa de despido y ofreciendo, a título de compensación, la indemnización correspondiente. Al analizar la ocurrencia de los hechos que motivaron la interposición de la acción de tutela, la Corte concluyó que la decisión de resolver tales contratos no era consecuencia del uso ordinario de la facultad concedida por la legislación laboral al empleador, pues, en sentido contrario, se observó que la característica común que distinguía el grupo constituido por los demandantes era su pertenencia a la organización sindical de la empresa. De ahí que, al comprobar que la actuación desarrollada por el empleador buscaba debilitar el sindicato y obstaculizar el legítimo ejercicio de los derechos fundamentales de los demandantes, la Corte ordenó el reintegro inmediato de aquellos a los cargos que venían ocupando.

En conclusión, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, si bien el empleador es titular de una legítima facultad en virtud de la cual puede dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa y de manera unilateral, su ejercicio se encuentra sometida al deber de garantizar amparo a los derechos fundamentales de sus empleados, razón por la cual su adecuado desarrollo en forma alguna puede suponer una oposición con lo dispuesto en la Constitución Nacional.

Con fundamento en las consideraciones hasta ahora desarrolladas, procede la Sala a resolver la petición de amparo interpuesta por el accionante.

Caso concreto El Ciudadano Richard Antonio Quintero Ospina interpuso acción de tutela en contra de la empresa Cartón de Colombia S. A. por cuanto, a su juicio, la sociedad vulneró sus derechos fundamentales a la libertad de pensamiento, la igualdad, el libre desarrollo de la personalidad, el trabajo, el mínimo vital y a la asociación mediante la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido que había sido suscrito en precedencia.

Sobre el particular, según fue indicado en el acápite de antecedentes de esta providencia, el demandante afirma que el s uperintendente de fabricación de la sociedad requerida le advirtió que de vincularse al sindicato que había sido organizado por los trabajadores de la empresa “ Sintracarcol ”, la entidad pondría fin al contrato de trabajo en virtud del cual el accionante había prestado sus servicios por más de 10 años. En el escrito de demanda el Ciudadano manifestó que el día 23 de noviembre de 2007 adhirió al aludido sindicato como consecuencia de una “ decisión política, constitucional y laboral ” [11] y que, al mes siguiente, la empresa resolvió dar por terminado el contrato laboral, razón por la cual concluyó que dicha resolución había sido adoptada como una clara retaliación debido a su incorporación dentro de la organización sindical.

Por su parte, el representante legal de Cartón de Colombia S. A. indicó que la supuesta advertencia acerca del inminente despido del empleado no ocurrió. Adicionalmente, indicó que el motivo real que animó al empleador a dar por terminado el vínculo laboral consistió en el desempeño deficiente que presentaba el señor Quintero Ospina, de cuya prueba aporta copia de una “ evaluación de desempeño ” [12] realizada el día 27 de diciembre de 2007.

Sobre el particular, la Corte estima que la razón para finalizar el vínculo laboral existente entre las partes que fue esgrimida en el escrito de contestación de demanda por la empresa requerida no puede ser tenida en cuenta en este proceso judicial toda vez que, según ha sido dispuesto por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, “ La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos ”. En consecuencia, en atención a que al momento de comunicar el aludido despido, el empleador manifestó que no existía una justa causa que sirviera como fundamento de la decisión, dando aplicación a la disposición trascrita, no es posible tomar en consideración el motivo alegado para separar del cargo al señor Quintero Ospina.

Al respecto, la Sala encuentra acreditado que el día 28 de diciembre de 2007 el accionante recibió un oficio firmado por el señor Eduardo Pabón Sánchez, Superintendente de planta de la empresa demandada, en la cual le informaron “ que la Compañía ha decidido cancelar su contrato de trabajo a partir de la fecha, pagando para ello la indemnización convencional de 548 días de salario promedio ” [13] . Así las cosas, en atención a que en dicha comunicación la empresa manifestó su voluntad de concluir el vínculo laboral y que, a su turno, se reconoció a favor del accionante la indemnización correspondiente, no cabe duda que la empresa demandada adoptó la anterior decisión sin una de las causales consignadas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo. Más aún, la Sala observa que, de acuerdo con lo prescrito en el parágrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, de existir la supuesta causal de despido el empleador debió poner en conocimiento del empleado su ocurrencia. De manera textual, la aludida disposición prescribe lo siguiente: “ La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación.

Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos ". (Énfasis fuera de texto). Ahora bien, aún si en gracia de discusión la causal de despido fuese considerada, la Sala observa que la evaluación de desempeño practicada no arroja resultados concluyentes sobre el mal desempeño del trabajador, tal como lo afirma la compañía demandada.

En tal sentido, se advierte que en el escrito de contestación la sociedad manifestó que el resultado era deficiente y que por tal motivo decidió " despedir [al señor Quintero Ospina] sin justa causa pagando la indemnización correspondiente " [14] . Sin embargo, al analizar los resultados del examen realizado se observa que, en términos generales, su rendimiento laboral fue calificado como " aceptable " [15] , a lo cual es preciso agregar que la evaluación resalta como cualidad del empleado la siguiente información: " Fortalezas observadas: Inteligente y organizado ". Por su parte, la valoración indica como " aspectos a mejorar [su] compromiso para con (Sic) la organización ".

Así las cosas, para la Sala de Revisión es claro que la configuración de la supuesta causal de despido esbozada por la sociedad demandada en el escrito de contestación de demanda no arroja certeza sobre su existencia efectiva y, más importante aún, no puede ser tenida en cuenta de acuerdo con la prescripción contenida en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

En este sentido, tal como fue objeto de confesión por el representante legal de la sociedad requerida, no existe una justa causa de despido que ofrezca un apoyo valedero para retirar del cargo al señor Quintero Ospina. La anterior constatación, desde una perspectiva puramente legal, podría ser empleada para concluir la controversia propuesta pues, como ha sido indicado en esta providencia, el empleador es titular de una facultad en virtud de la cual puede finalizar los vínculos labores sin que medie una causa que justifique dicha decisión, a condición de ofrecer el pago de una indemnización preestablecida en el Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, tal como corresponde al juez de tutela, la Sala de Revisión observa que existen algunos elementos probatorios que indican que el motivo que animó al empleador a adoptar la decisión cuestionada por vía de tutela, no consistió en un escueto desarrollo de una legítima potestad sino que, en sentido contrario, aquel habría ejercido la aludida facultad con el objetivo de sancionar la decisión del accionante de adherir a la organización sindical.

A favor de esta conclusión no sólo se encuentra la afirmación del accionante, según la cual fue advertido de las nocivas consecuencias que seguirían su eventual afiliación al sindicato –que fueron cuestionadas por la sociedad demandada, mas no improbadas- y, particularmente , la proximidad existente entre los momentos de ingreso a la organización y el posterior despido. Sobre este punto específico, la Sala encuentra acreditado que el día 23 de noviembre de 2007 la compañía demandada fue informada de la afiliación al sindicato por parte del señor Quintero Ospina. Poco después, el día 28 de diciembre de 2007 el Superintendente de planta comunicó al empleado la terminación unilateral de la relación laboral.

La cercanía temporal de los dos acontecimientos que acaban de ser relatados, apenas superior a un mes, revela a la Sala de manera indiciaria que el móvil que animó al empleador a concluir el vínculo laboral que sostenía con el Ciudadano fue el de sancionar su afiliación sindical. Sobre el particular, es menester indicar que de acuerdo con los medios probatorios recaudados durante el proceso de tutela, no es posible arribar a otra conclusión acerca del designio seguido por la sociedad demandada pues el único acontecimiento que puede ser objeto de consideración en este trámite que tuvo ocurrencia con antelación al despido fue, precisamente, la adhesión a dicha organización. A favor de la anterior conclusión se observa que a partir del despido la compañía ha realizado manifestaciones erráticas que impiden la contemplación de un diáfano propósito que justifique en otra dirección la decisión de retirar al demandante de su cargo.

En este particular contexto la actuación desarrollada por el empleador constituye una grave afrenta en contra de los derechos fundamentales al trabajo y a la asociación sindical del accionante pues el ejercicio de una legítima facultad

ofrecida por el ordenamiento jurídico al empleador, ha concluido en una clara obstrucción de una libertad esencial al ser humano que bajo ninguna razón encuentra justificación desde la perspectiva del juez de tutela.

Así las cosas, en atención a que el objetivo atendido por el empleador al decidir el despido del accionante consistía en la sanción de un comportamiento plenamente protegido por el derecho fundamental de asociación sindical, la Sala encuentra necesario adoptar medidas pertinentes para garantizar el pleno ejercicio de las libertades que han sido conculcadas al señor Quintero Ospina. En este sentido, siguiendo la dirección de los precedentes que fueron objeto de reiteración en esta providencia, la Corte concederá amparo definitivo a las garantías iusfundamentales infringidas, con lo cual ordenará a la sociedad Cartón de Colombia el reintegro inmediato del accionante sin solución de continuidad y exhortará a la aludida compañía a no incurrir en conductas de discriminación en contra de los trabajadores, entre los cuales como es obvio se encuentra el demandante, que hagan parte de la organización sindical. En ese sentido, la sociedad demandada deberá tener en cuenta que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 354 del C.S.T., subrogado por el artículo 90 de la Ley 50 de 1990, se encuentran proscritas las actuaciones que obstaculicen o hagan nugatorio el ejercicio del derecho de asociación sindical. La disposición en comento establece lo siguiente:

1. En los términos del artículo 292 del Código Penal, queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical. 2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Considéranse como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador: a) Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;

b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;

c) Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales; d) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación , y e) Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes o comprobar, la violación de esta norma.

(Énfasis fuera de texto). Por las razones hasta ahora indicadas, la Sala Octava de Revisión procederá a revocar las decisiones judiciales de las instancias que dieron trámite a la acción de tutela interpuesta por el Ciudadano Richard Antonio Quintero Ospina y, en consecuencia, concederá amparo a sus derechos fundamentales al trabajo y a la asociación sindical.

V. DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero .- REVOCAR las sentencias proferidas por el Juzgado Primero Penal Municipal y el Juzgado Veinte Penal del Circuito con funciones de conocimiento de Cali. En consecuencia, conceder amparo a los derechos fundamentales al trabajo y a la asociación sindical del Ciudadano Richard Antonio Quintero.

Segundo .- ORDENAR a la empresa Cartón de Colombia S. A. que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contado a partir del momento de notificación de la presente providencia, proceda a reintegrar al cargo que venía desempeñando el Ciudadano Richard Antonio Quintero sin solución de continuidad.

Tercero. EXHORTAR a la empresa Cartón de Colombia S. A. para que, de acuerdo con las consideraciones consignadas en esta providencia, se abstenga de incurrir en conductas que obstaculicen o hagan nugatorio el ejercicio del derecho de asociación sindical de los trabajadores que se encuentran laborando a su servicio.

Cuarto .- Por Secretaría líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese y cúmplase. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado Ponente JAIME ARAÚJO RENTERÍA Magistrado CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Magistrada MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Cuaderno 2, folio 27 [2] Sobre el particular, sentencias T-960 de 2004, T-335 de 2004, T-905 de 2002, T-033 de 2001, T-890 de 2000, T-500 de 2000, T-523 de 1998, entre otras.

[3] Sentencia SU-342 de 1995 [4] De acuerdo con el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, los Estados Partes se comprometen, entre otras cosas, a garantizar " el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales....".

[5] En el artículo 22 del Pacto Internacional de derechos Civiles y Políticos se dispone que "(…) t oda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses." [6] Artículo 16. Libertad de Asociación 1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole./ 2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

/ 3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

[7] El artículo 8 del Protocolo de San Salvador dispone que los Estados Partes garantizarán " el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección para la protección y promoción de sus intereses...".

[8] En el artículo 11 del Convenio 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, se estipula: "Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación". Por su parte, en el artículo 1 del Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, se dispone: "1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. / 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: / a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

/ b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo".

[9] En el mismo sentido, sentencia T-656 de 2004. [10] Sentencias C-1491 de 2000, C-385 de 2000, C-085 de 1994, entre otras. [11] Folio 5, cuaderno 2.

[12] Folio 30, cuaderno 2. [13] Folio 13, cuaderno 2. [14] Folio 27, cuaderno 2. [15] Folio 30, cuaderno 2.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 11 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el

texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.