COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/096/10

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/096/10
Expediente	—
Fecha	2008-12-12
Sala	Sala Tercera de Revisión
Magistrado ponente	Dr JUAN
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Providencias Judiciales
- Fuero Sindical Y Naturaleza Despidos Colectivos Derecho De Asociacion
- Fuero Sindical Y Autorizacion Dada Por El Ministerio De La Proteccion Social No Constituye Una Justa Causa
- Derecho De Asociacion
- Accion De Tutela Contra Providencias Judiciales Por Via De Hecho

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Prescripción de dos meses para las acciones que emanan de éste prescripción en torno a las acciones emanadas del fuero sindical, ha dicho esta Corte, es legítima y razonable, ya que con ella se pretende lograr mayor

Texto completo

T-096-10 Sentencia T-096/10 Sentencia T-096/10 ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES -Reiteración de jurisprudencia/ ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES -Procedencia por no existir otro medio de defensa judicial FUERO SINDICAL -Garantía constitucional/ FUERO SINDICAL -Término de prescripción de dos meses para las acciones que emanan de éste La imposición de un término de prescripción en torno a las acciones emanadas del fuero sindical, ha dicho esta Corte, es legítima y razonable, ya que con ella se pretende lograr mayor seguridad jurídica y promover la paz social evitando reclamos desfasados; a la par que da sentido a la figura del fuero sindical, por cuanto la imprescriptibilidad de los reclamos podría hacer perder a esta garantía constitucional su significado, cual es, proteger el derecho de asociación.

ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES -Clasificación de defectos para que prosperen acciones emanadas del fuero sindical FUERO SINDICAL -Justas causas para despedir a trabajadores aforados/ FUERO SINDICAL Y NATURALEZA DESPIDOS COLECTIVOS DERECHO DE ASOCIACION -Finalidad real y material La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redunda en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva.

FUERO SINDICAL Y AUTORIZACION DADA POR EL MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL NO CONSTITUYE UNA JUSTA CAUSA- Caso en que se levantó y trabajadores fueron despedidos DERECHO DE ASOCIACION -Vulneración cuando mediante autorización para despido colectivo se suprimen únicamente cargos de trabajadores aforados ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES POR VIA DE HECHO - Procedencia por cuanto las autoridades judiciales incurrieron en defecto sustantivo al no hacer análisis riguroso de la justa causa aducida por el empleador para solicitar el levantamiento del fuero sindical Referencia: expediente T-2.125.771 Acción de tutela instaurada por Orlando Díaz Lizarazo, Álvaro Castañeda, Norberto Durán Navarro, Eddison Porras Acevedo, Belcen Alejandro Bohórquez, Horacio Ortíz Rueda, Jaime Castillo Ordóñez, Yolanda Baez Lizarazo, Isnardo Jaimes Alvarado, Juan Evangelista Moreno, César Manuel Niño Lineros, Manuel Prada Carvajal, Hugo Reyes Archila, Salomón Baez González, Luis Ernesto Hernández, Luis Francisco Farias Barrera, Obed Ortiz, Esteban Niño Rueda, Erney García, Pedro Pablo Cruz, Luís Ernesto Sequeda, Ruth Monsalve de Rojas, Pedro José Gómez Velandia y Manuel Antonio Sánchez contra la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga y el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de la misma ciudad.

Magistrado Ponente: Dr. JUAN CARLOS HENAO PÉREZ Bogotá, D.C., quince (15) de febrero de dos mil diez (2010) La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO, JORGE IVÁN PALACIO PALACIO y JUAN CARLOS HENAO PÉREZ quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA dentro del trámite de revisión de los fallos emitidos por la Sala de Casación Laboral y la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, en primera y segunda instancia, respectivamente.

I. ANTECEDENTES. 1. Hechos. Orlando Díaz Lizarazo, Álvaro Castañeda, Norberto Durán Navarro, Eddison Porras Acevedo, Belcen Alejandro Bohórquez, Horacio Ortiz Rueda, Jaime Castillo Ordóñez, Yolanda Baez Lizarazo, Isnardo Jaimes Alvarado, Juan Evangelista Moreno, César Manuel Niño Lineros, Manuel Prada Carvajal, Hugo Reyes Archila, Salomón Baez González, Luis Ernesto Hernández, Luis Francisco Farias Barrera, Obed Ortiz, Esteban Niño Rueda, Erney García, Pedro Pablo Cruz, Luis Ernesto Sequeda, Ruth Monsalve de Rojas, Pedro José Gómez Velandia y Manuel Antonio Sánchez formularon acción de tutela contra la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga y el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de la misma ciudad, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la igualdad, al debido proceso, a la defensa, al trabajo y a la asociación sindical, aparentemente transgredidos por los despachos judiciales accionados en el proceso especial de levantamiento de fuero sindical promovido por Telebucaramanga S.A. E.S.P., contra Ricardo Aldana León y otros.

Los gestores de la acción de tutela señalaron que Telebucaramanga S.A. E.S.P., amparada en la Resolución A 668 del 21 de julio de 2004 del Ministerio de la Protección Social, por la cual se autorizó el despido colectivo de 95 trabajadores, presentó acción especial de levantamiento de fuero sindical, con el fin de obtener permiso judicial para concretar el mencionado despido.

En consideración a que algunos de los accionantes ostentaban cargos de directivos sindicales y, otros, de socios fundadores, se hicieron parte en el trámite objeto de censura y formularon “como excepción previa y de fondo la prescripción de la acción e inexistencia de la causa para pedir (sic) , por cuanto la demanda fue presentada luego de los 2 meses establecidos por las normas procesales laborales y por que la causal esgrimida por TELEBUCARAMANGA que propició el despido colectivo no daba lugar al levantamiento del fuero sindical” .

Mediante providencia del 24 de septiembre de 2007 el Juez Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga, declaró no probada la excepción de prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical y concedió el permiso para su despido, por considerar que los hechos de la autorización se encuadraban a las justas causas del despido; apelada esa decisión, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, el 22 de febrero de 2008, confirmó

la sentencia impugnada; con lo cual se configuraron los “despidos en (…) condición de directivos sindicales… mediante cartas de terminación unilateral e individual de fecha 11 de marzo de 2008” .

Estiman los solicitantes que los juzgadores de instancia no tuvieron en cuenta en relación con la excepción de prescripción, que la Empresa Telebucaramanga “se había notificado de manera personal de la resolución… el día 21 de julio de 2004 y por tanto el término de prescripción debía contarse a partir del 22 de julio de 2004 y no a partir de la notificación por edicto del acto administrativo, es decir del 19 de octubre de 2004, como evidentemente sucedió en el caso de autos”;

adicionalmente, “no tuvieron en cuenta en sus decisiones de fondo, que no existía justa causa para despedir a los aforados sindicales desconociendo la jurisprudencia que sobre el tema ha establecido la Corte Constitucional…” .

En consecuencia, concluyen que las autoridades accionadas “no debieron autorizar nuestro despido masivo por ser directivos sindicales de las organizaciones… SINTRATEL,…SINTRAINCOAMETRO… y USTC- Seccional Bucaramanga y Floridablanca...” , pues la medida resulta discriminatoria. Adicionalmente señalaron que “no se cumplían en su momento con los motivos establecidos en los artículos 406 y 410 del C. S. del T., como lo eran la suspensión parcial o total de actividades por más de 120 días o el incumplimiento grave y culpable de una cualquiera de las obligaciones que nos correspondían como trabajadores” , de forma que la autorización de despido colectivo que otorga el Ministerio de la Protección Social “no comprende a los sindicales aforados, porque el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo no lo considera” .

En esos términos, las autoridades judiciales accionadas desconocieron, en su entender, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que expresa que el despido colectivo “…en sentir mayoritario de la Sala…se trata de una terminación unilateral sin justa causa…” .

Finalmente, recuerdan que a propósito de un caso similar al aquí planteado, la Corte Constitucional en sentencia de tutela T-249 de 2008 amparó los derechos invocados por Paulino Barrera Beltrán, y declaró nula la sentencia de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, por la cual se confirmó la sentencia que autorizó el despido del mencionado accionante luego de levantar el fuero sindical, de manera que ordenó a la Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga -Telebucaramanga S.A.-, reintegrar al señor Barrera.

En cuanto a la procedencia de la acción de tutela, indican los accionantes que el asunto es de relevancia constitucional, al tratarse del levantamiento del fuero sindical que dio lugar al despido masivo de los directivos sindicales; que fueron agotados los medios ordinarios de defensa; que la acción de tutela se interpuso en un término razonable y que no se está censurando una sentencia de tutela.

2. Solicitud de tutela. Por lo expuesto, los accionantes solicitaron: “declarar nula, sin valor y efecto la sentencia proferida por la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior de Bucaramanga de fecha 27 de febrero de 2008, al resolver el recurso de apelación instaurado contra el fallo de 24 de septiembre de 2007, proferido por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga, dentro de la acción de levantamiento de fuero sindical promovida por la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BUCARAMANGA TELEBUCARAMANGA S.A…” y “ordenar a la Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga TELEBUCARAMANGA… reintegrarnos a los cargos que veníamos ocupando el 11 de marzo de 2008, sin solución de continuidad…, pagarnos los salarios, prestaciones sociales y demás derechos laborales dejados de percibir, desde el momento en que se produjeron nuestros despidos y hasta cuando se hagan efectivamente nuestros reintegros” .

3. Intervención de la parte demandada. 3.1 El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga señaló que el “Sindicato de Trabajadores de la Industria de las Comunicaciones del Área Metropolitana de Bucaramanga -

SINTRAINCOAMETRO- no fue parte en el proceso especial que conoció este Juzgado, sino la Unión Sindical de Trabajadores de las Comunicaciones USTC y SINTRATELEBUCARAMANGA …” .

3.2 Por su parte, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, indicó que: “[…] el asunto que se controvierte difiere sustancialmente del que abrevan los actores - T-249 de 2008 - para plantear la nulidad del fallo proferido el 22 de febrero de 2008 y el consecuente reintegro a sus cargos, toda vez que en esta decisión se hizo un amplio examen de la enervante de prescripción, el término para su proposición y los aspectos jurídicos que llevaron a la Sala a declararla fallida” y en el caso en que se pretende igualar la “Corte Constitucional… dispuso el reintegro del trabajador bajo la consideración de no haberse pronunciado la Sala sobre la excepción de prescripción propuesta en el citado proceso” .

4. Intervención de tercero interesado. 4.1 La Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga S.A. E.S.P., por medio de apoderado judicial, solicitó que “se deniegue el amparo impetrado, pues las decisiones judiciales cuestionadas se ajustan a la Constitución y la ley” , en tanto los demandantes no han probado, ni siquiera en forma sumaria, la vulneración de ningún derecho fundamental.

En sus términos, se adelantó un procedimiento administrativo ajustado a la Constitución y a la ley, en virtud del cual el Ministerio de la Protección Social la autorizó mediante la Resolución No. 0668 de 21 de julio de 2004, despedir a 95 trabajadores, y que como dentro de éstos se encontraban directivos sindicales, adelantó el proceso de levantamiento de fuero sindical, en el cual se garantizó el debido proceso a los accionantes.

Concluye que “en relación con la pretensión tendiente a obtener el reintegro en la planta de personal de telecomunicaciones de Bucaramanga S.A. E.S.P., la aplicación del fuero sindical y el reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir…se trata de asuntos de orden eminentemente laboral, así las cosas es la justicia ordinaria quien está llamada a prestar su servicio para resolver la presente controversia, máxime si se tiene en cuenta que los trabajadores retirados del servicio fueron indemnizados, tal como lo ordenó el Ministerio de Protección Social, en la resolución que autorizó el despido colectivo” .

4.2 El 27 de noviembre de 2009 el apoderado de Telebucaramanga S.A. E.S.P. solicitó “oficiar al Consejo de Estado para que con destino al proceso remita copia de la totalidad del expediente contentivo de la acción de nulidad iniciada por UNIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS TELECOMUNICACIONES –SUBDIRECTIVA BUCARAMANGA, contra las resoluciones A-0668 del 21 de julio de 2004, A-0887 del 15 de septiembre de 2004 y A-0003398 del 15 de octubre de 2004, por medio de las cuales el Ministerio de la Protección Social autorizó a TELEBUCARAMANGA para el despido colectivo de 95 de trabajadores de la empresa” .

Al respecto señaló que es “de especial interés que al momento de proferir sentencia dentro del presente proceso, tenga en cuenta la Sala que el acto administrativo que originó el despido de los accionantes fue demandado por la organización sindical de la cual forma parte, hecho que demuestra la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, lo que de plano descarta la procedencia del amparo solicitado, pues ya la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo conoce del asunto, que, por lo demás, es propio de su competencia” .

Finalmente, manifestó que “es preciso llamar la atención de la Sala, en otro aspecto fundamental: los demandantes dejaron caducar la acción de nulidad y restablecimiento del derecho que procedía contra las resoluciones del Ministerio, y ahora pretenden dejarlas sin efecto a través del ejercicio indebido de la acción de tutela, a pesar de haber iniciado la acción de nulidad” .

5. Pruebas aportadas al proceso. Las pruebas aportadas y valoradas son las siguientes: a. Sentencia del 24 de septiembre de 2007, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga en el proceso especial de levantamiento de fuero sindical promovido por Telebucaramanga S.A. E.S.P., contra Ricardo Aldana León y otros (fl.20-37 cdno. de

pruebas) El mencionado juzgado partiendo de la “existencia de la relación laboral y la vinculación gremial dentro de los amparados por la misma” , consideró respecto de la excepción de prescripción propuesta por la parte demandada que:

“…efectivamente para el 15 de octubre de 2004 no había quedado en firme y ejecutoriada la resolución por medio de la cual se autorizó el despido de los trabajadores por parte del Ministerio de la Protección Social, pues como consta en los documentos sólo a través del edicto de fecha 05 de noviembre de 2004 y por el término de diez días hábiles contados a partir de dicha fecha se notificó a los interesados.

En consecuencia y tal como lo asegura la parte demandante el término que debe correr para efectos de la prescripción de la acción inicia a partir del 22 de noviembre de 2004 ;

es decir, que el empleador contaba con dos meses a partir de dicha fecha para dar inicio a la acción judicial en contra de los trabajadores y para el caso éste iría hasta el 22 de enero de 2005 . Pero si se observa el calendario del año 2005 dicha fecha corresponde a un sábado, día no hábil y por ello tiene razón el demandante al señalar que su término corrió hasta el 24 de enero de 2004 (sic).

En ese orden de ideas como la demanda fue presentada el día 17 de enero de 2005 (fl.57) y el plazo legal para iniciar la acción vencía el 24 de enero de 2004 (sic), se actuó bajo los límites legales y por ende no se encuentra prescrita la acción judicial presentada” .

Afirmó el despacho, con base en antecedentes jurisprudenciales respecto de la naturaleza del despido colectivo que: “(…) es necesario señalar que existiendo la justificación de la solicitud que efectuó el demandante y siendo esta aceptada por el Ministerio de la Protección Social a través de la Resolución citada en varias oportunidades, el empleador estaba facultado para dar trámite al despido de sus trabajadores que en este caso por estar amparados bajo un fuero sindical, necesitan indispensablemente la autorización del Juez Laboral” y concluyó que “dadas las anteriores consideraciones y existiendo prueba contundente de la autorización dada por el Ministerio de la Protección Social, es imperioso el levantamiento de los fueros sindicales y el permiso de despido perseguido por la parte demandante” .

b. Sentencia del 22 de febrero de 2008 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, en el proceso especial de levantamiento de fuero sindical promovido por Telebucaramanga S.A. E.S.P. contra Ricardo Aldana León y otros (fl.38-52 cdno de pruebas).

Esta autoridad judicial adujo argumentos idénticos a los mencionadas por el Juez Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga acerca de la excepción de prescripción propuesta en el proceso de levantamiento de fuero sindical referenciado y, por otra parte, señaló que “la autorización ministerial otorgada al empleador para el despido de los trabajadores señalados en la demanda, constituye un móvil legítimo para demandar el levantamiento de la garantía foral y autorizar el despido, por manera que la determinación patronal no fue producto de una decisión arbitraria o contraria a la estabilidad laboral de los trabajadores aforados y por tanto, la petición de levantamiento de la garantía foral y permiso para despedir, dispuesta por el cognoscente, se ajusta a derecho y por tanto se confirmará” .

c. Certificaciones emanadas del Coordinador Grupo Archivo Sindical del Ministerio de la Protección Social, en las que consta que los accionantes ocupan diversos cargos como directivos en diversos sindicatos (fl. 87-94 cdno. de pruebas).

d. Copia de la notificación personal realizada el 19 de octubre de 2004 al apoderado de la Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga S.A. E.S.P -Telebucarmanga-, del contenido de la Resolución número 003398 del 15 de octubre de 2004 proferida por el Ministerio de la Protección Social, por medio de la cual se resuelve el recurso de apelación presentado contra la Resolución número 668 del 21 de julio de 2007, que autorizó el despido colectivo de 95 trabajadores de la mencionada empresa (fl. 95 cdno. de pruebas). En la notificación personal se lee:

“En Bogotá, D.C.; a los diecinueve (19) días del mes de octubre de dos mil cuatro (2004) siendo las 2:45 p.m., notifiqué personalmente al doctor ARGEMIRO ALVAREZ JIMENEZ, identificado con la cédula de ciudadanía 9.525.069 de Sogamoso (Boyacá) y T.P.

No. 60947 del C.S.J., en su condición de apoderado de la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BUCARAMANGA S.A. E.S.P. ‘TELEBUCARAMANGA’, el contenido de la resolución número 003398 del 15 de octubre de 2004, por la cual se resuelve un recurso de apelación. Se le hace entrega de la mencionada resolución. EL NOTIFICADO: ARGEMIRO ALVAREZ JIMENEZ; Secretaria ad-hoc: ELISA RONCANCIO PARDO” .

e. Comunicación del 11 de marzo de 2008, mediante la cual se informa la terminación del contrato de trabajo a cada uno de los accionantes por parte del gerente de Telebucaramanga y constancias emitidas por la Subgerente de Gestión Humana de Telebucaramanga de que los contratos de los accionantes eran a término indefinido (fl. 97-175 cdno. de pruebas).

II. SENTENCIAS OBJETO DE REVISIÓN. 1. Sentencia de primera instancia. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia el 2 de septiembre de 2008 resolvió “NEGAR la tutela impetrada” .

Consideró que “las sentencias de los juzgadores de instancia, cuestionadas por los accionantes, se encuentran sustentadas en las normas que regulan la prescripción de las acciones que emanan del fuero sindical” y que no se puede inferir que a los accionantes se les haya dado un trato discriminatorio, pues su situación es diferente a la expuesta en la sentencia de tutela T-249 de 2008 de la Corte Constitucional, como quiera que en ésta “se protegió ‘el derecho y libertad sindical’ respecto de la UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES USTC, que según las constancias visibles a folios 91 y 92, fue registrada el 13 de diciembre de 1993, mientras que la agremiación sindical a la cual dicen pertenecer los accionantes, SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BUCARAMANGA S.A. E.S.P., ‘SINTRATELEBUCARAMNGA’, fue creada el 15 de octubre de 2004, ‘el mismo día que se dictó la resolución mediante la cual se resolvía confirmatoriamente el recurso de apelación contra la resolución que autorizaba el despido de los noventa y cinco trabajadores de la demandante’” (fl. 20 cdno. 1ª instancia).

2. Impugnación. Los demandantes impugnaron el fallo de primera instancia. Consideraron que en la sentencia de tutela T-249 de 2008 la Corte Constitucional no sólo protegió “el derecho a la igualdad, sino el derecho al debido proceso, al trabajo y los derechos humanos y a la asociación sindical” y reiteraron que se encuentran en la misma situación del accionante en la sentencia de tutela atrás citada “ya que fuimos despedidos en el mismo momento, con la misma autorización objeto de debate y en las mismas condiciones de directivos sindicales…” .

Señalaron que con la decisión las autoridades accionadas no “sólo desconocieron el artículo 39 de la Constitución Política, sino además las Convenciones de la OIT sobre derechos de sindicación y negociación colectiva, en especial el Convenio 87 y 98” .

Indicaron que pertenecen a tres organizaciones sindicales: el Sindicato de Trabajadores de Telebucaramanga SINTRATEL, Sindicato de Trabajadores de la Industria de las Comunicaciones del Área Metropolitana de Bucaramanga SINTRAINCOAMETRO y Unión Sindical de Trabajadores de las Comunicaciones USTC- Seccional Bucaramanga y Floridablanca-.

Finalmente, adujeron que la empresa Telebucaramanga “no desvirtuó el carácter discriminatorio y antisindical de la medida, con lo que violó los derechos y libertades constitucionales de los aquí demandantes” y “que el hecho que se advierte como causal para autorizar el despido, no está autorizado de manera taxativa en el artículo 410” .

3. Sentencia de segunda instancia. La Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia el 11 de noviembre de 2008 resolvió “CONFIRMAR el fallo impugnado” .

Argumentó la Sala que “para los efectos de lo que interesa a la presente decisión, los presupuestos fácticos de la providencia que se pone de presente como parámetro de referencia, no son similares a los del acto jurisdiccional cuestionado, pues los hechos que condujeron a la Corte Constitucional a amparar los derechos fundamentales al debido proceso, asociación sindical, trabajo e igualdad, del entonces demandante, mediante sentencia T-249 de 2008, fueron básicamente: 1.

El Tribunal demandado no se pronunció sobre la excepción de prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical y 2. El trabajador despedido estaba claramente amparado por el instituto del fuero, por cuanto la organización de la cual hacía parte, fue registrada el 13 de diciembre de 1993. Por el contrario, en el caso sub examine, el sindicato al cual pertenecen los accionantes fue creado el mismo día de la resolución mediante el cual el Ministerio de la Protección Social resolvió el recurso de apelación contra el acto administrativo que autorizó el despido de los mismos y el Tribunal accionado se pronunció sobre todas las excepciones planteadas por los trabajadores” (fl.12-13 cdno. 2ª instancia).

III. REVISIÓN POR LA CORTE CONSTITUCIONAL. Remitido el expediente a esta Corporación, la Sala de Selección Número Doce, mediante auto de doce (12) de diciembre de dos mil ocho (2008), dispuso su revisión por la Corte Constitucional.

1. Competencia. Esta Corte es competente para conocer de los fallos materia de revisión de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y en las demás disposiciones pertinentes, así como por la escogencia que del caso hizo la Sala de Selección.

2. Trámite surtido ante la Corte Constitucional – suspensión del término para resolver la revisión. 2.1 Mediante auto de 5 de marzo de 2009, esta Sala de Revisión en razón a que la censura en la demanda de tutela se basa en la decisión adoptada en el proceso especial de levantamiento de fuero sindical promovido por Telebucaramanga S.A. E.S.P. contra Ricardo Aldana León y otros, ordenó al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga allegar a esta Corporación el expediente número 0007-2005 contentivo del proceso mencionado.

De igual manera, solicitó al Ministerio de la Protección Social allegar copia íntegra del proceso adelantado ante esa entidad por Telebucaramanga S.A. E.S.P., a fin de conseguir la autorización para efectuar el despido colectivo que concluyó con la expedición de la Resolución No. 003398 del 15 de octubre de 2004, por la cual se confirmó la autorización contenida en la Resolución No. 0668 del 21 de julio de 2004.

Igualmente, dispuso suspender el término para la resolución del trámite de revisión de los fallos proferidos dentro del expediente de la referencia, hasta tanto se recibiera y evaluara por esta Sala la información antes citada.

2.2 El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga allegó el expediente solicitado (Exp. No. 2005-0007). De su inspección se resaltan los siguientes documentos:

2.2.1 Resolución No. A- 0668 del 21 de julio de 2004, proferida por la Dirección Territorial de Santander del Ministerio de la Protección Social por medio de la cual se expresó que “es claro que el empleador requiere la modernización de procesos y sistemas de trabajo que incrementen la productividad y la calidad de sus servicios para sostenerse en el mercado de las telecomunicaciones y con el tiempo, su situación financiera no se vea afectada dado que además presenta una carga nominal y pensional costosa de acuerdo a los balances y soportes financieros que fueron estudiados y analizados por las Doctoras ERSINDA TORRES SABOGAL (Ingeniera Industrial), ROSA INÉS PERALTA (Economista) y LUZ DARY GUTIÉRREZ (Economista)”, resolvió:

“ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR a la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BUCARAMANGA –TELEBUCARAMANGA S.A. E.S.P. … , para el Despido Colectivo de noventa y cinco (95) trabajadores del total de 220 que fueron solicitados; propendiendo por mantener la relación de equilibrio entre el personal Técnico-Operativo (Misional) y el Administrativo (de apoyo), cuya distribución será así: 28 trabajadores que ocupan cargos asignados al área comercial y 63 trabajadores que ocupan cargos de las áreas técnico-operativos, una vez se encuentre en firma la presente providencia…” (fl. 10-18 cdno.

1). 2.2.2 Resolución No. 003398 de 15 de octubre de 2004 por medio de la cual la Jefe de Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, previa interposición del recurso de apelación, resolvió “ARTÍCULO PRIMERO- Confirmar en todas y cada una de sus partes la resolución Número 0668 del 21 de julio de 2004, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído. ARTÍCULO SEGUNDO.- Notificar a las partes jurídicamente interesadas el presente acto administrativo, por intermedio de la Dirección Territorial de Santander, advirtiendo que con este, queda agotada la vía gubernativa, de conformidad con el Decreto 01 de 1984” (fl. 19-38 cdno. 1).

2.2.3 Resolución G-1061 de 10 de noviembre de 2004, emitida por la Dirección Territorial de Santander, por medio de la cual se resolvió “ARTÍCULO PRIMERO: INSCRIBIR en el registro sindical a la organización sindical de Primer Grado y de Empresa, denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BUCARAMANGA S.A. E.S.P. ‘SINTRATELEBUCARAMANGA’, con domicilio en el municipio de Bucaramanga, Departamento de Santander” (fl. 39 cdno. 1).

2.2.4 Copia del Edicto: A-0033 de 5 de noviembre de 2004 “PARA NOTIFICAR LA RESOLUCIÓN 003398 DEL 15 DE OCTUBRE DE 2004. En mérito de lo expuesto, este Despacho: RESUELVE: ARTÍCULO PRIMERO: Confirmar en todas y en cada una de sus partes la Resolución número 00668 del 21 de julio de 2004, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído…. Para notificar a los jurídicamente interesados doctor ALFREDO CASTAÑO MARTÍNEZ, Apoderado de la UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES U.S.T.C., y a los demás TRABAJADORES DE LA EMPRESA Telebucaramanga S.A. E.S.P., se fija el edicto en un lugar público de la Secretaría del Despacho de la Dirección Territorial por el término de diez (10) días hábiles, contados a partir de hoy cinco (5) de noviembre de dos mil cuatro (2004), siendo las siete y quince de la mañana (7:15)…” (fl. 208 cdno. 3) “CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN: A-0042 El presente edicto se defija hoy diecinueve (19) de noviembre de dos mil cuatro (2004) siendo las seis (6:00) pm” (fl. 208 cdno. 3 reverso).

2.3 La Dirección Territorial de Santander del Ministerio de la Protección Social, por medio de oficio DTS-A-14311-0422 allegado a esta Corporación el 24 de marzo de esta anualidad, señaló que “el expediente A-0038 de 1° de diciembre de 2003, relacionado con la solicitud de despido colectivo de la empresa TELECOMUNICACIONES DE BUCARAMANGA S.A. E.S.P. TELEBUCARAMANGA consta de 16 cuadernos (más de 6.454 folios útiles) los cuales se encuentran a su disposición y/o en su defecto ordenar a quien corresponda aportar los recursos, en virtud a que esta entidad carece de presupuesto para la toma de fotocopias y el flete del mismo” (Resaltado en el texto original) (fl. 22 cdno. Corte).

En razón a lo expuesto por la Dirección Territorial de Santander, esta Sala considera que no es necesario que a este proceso de tutela sea allegada la copia íntegra del proceso adelantado en dicha dependencia por Telebucaramanga S.A. E.S.P., que concluyó con la expedición de la Resolución No. 003398 del 15 de octubre de 2004 que confirmó la Resolución No. 0668 del 21 de julio de 2004, en razón a que estos actos administrativos se encuentran en el expediente No. 0007-2005 remitido a esta Sala por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga, contentivo del proceso especial de levantamiento de fuero sindical adelantado por Telebucaramanga S.A. E.S.P. contra Ricardo Aldana León y otros.

2.4 Sandra Carolina Corzo Zarate actuando en representación de Edgar Alejandro Badillo (T-2065339), Donaldo Díaz Correa (T-2083224), Carlos Humberto Santos Méndez (T-2047289), Pablo Rodríguez Florez (T-2087206), Lorenzo Betancourt, Carlos Julio Mejía Pinto, Jhon Jairo Arenas Obregón, Humberto Suárez Vargas, Luis Enrique Osses García, Efraín Carrillo Puentes, Amalia Vanegas Herreño (T-2214223) y Telmo Sanguino Porras, intervino en esta acción constitucional a fin de que, en caso de proferir un fallo favorable, se extienda sus alcances a sus poderdantes.

La interviniente señaló que: a. [L]a Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga, Telebucaramanga, desde el año 2004, soportada en una falsa motivación de inviabilidad económica inicia una política de reestructuración ofreciendo a sus trabajadores a través de escritos, suma dinerarias a cambio de renuncias, so pena de ser desvinculados unilateralmente, anunciándoles de esta forma el adelantamiento del trámite correspondiente ante el Ministerio de la Protección Social para obtener el permiso de despido colectivo.

b. [E]l fallador de instancia no advirtió los resultados que la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial de Santander, del Ministerio de la Protección Social, obtuvo dentro de la investigación que se inició contra la Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga, al establecer conforme a lo probado que la accionante vulneró el derecho a la Asociación Sindical y a lo dispuesto en el artículo 25 del decreto legislativo 2351 de 1965 en concordancia con el artículo 36 del decreto reglamentario 1469 de 1978, por lo cual mediante Resolución DQ0110 del 11 de febrero de 2005, el Ministerio de la Protección Social, SANCIONÓ a Telebucaramanga por haber indebidamente el permiso otorgado” .

3. CONSIDERACIONES. 3.1 Problema jurídico y esquema de resolución. Esta Sala pasa a determinar, con base en el supuesto de hecho anteriormente descrito, si en las sentencias proferidas por las autoridades accionadas se incurrió en una causal genérica de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales capaz de vulnerar los derechos fundamentales a la defensa, al debido proceso, a la igualdad, al trabajo y a la asociación sindical de los accionantes, en razón a que en el curso del proceso especial de levantamiento de fuero sindical, las instancias judiciales estimaron que la acción impetrada por Telebucaramanga S.A. E.S.P., no había prescrito y, consideraron como justa causa para autorizar el despido de los trabajadores aforados, la autorización de despido colectivo emitida por el Ministerio de la Protección Social.

Previo a la resolución de los problemas jurídicos que se derivan de esta solicitud de amparo, esta Sala analizará la procedencia de la acción de tutela frente a providencias judiciales.

Procedencia de la acción de tutela frente a providencias judiciales –Reiteración jurisprudencial. 1. El artículo 86 de la Constitución Política señala que “[t]oda persona tendrá acción de tutela para reclamar (…) la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazadas por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública” . La acción de tutela “sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable” .

2. Esta Corporación en diversas ocasiones [1] ha establecido que la procedencia de la acción de tutela contra decisiones judiciales es excepcional, por cuanto: a) las autoridades judiciales, al igual que todas las autoridades de la República, están instituidas para proteger los derechos fundamentales de todas las personas (artículo 2° de la C.P.), por ende sus determinaciones “constituyen ámbitos ordinarios de reconocimiento y realización de los derechos fundamentales” [2] ; b) al estar las autoridades judiciales sujetas al imperio de la ley, sus decisiones están amparadas por los principios de independencia y autonomía (artículo 228 [3] y 230 [4] de la C.P. y artículo 5° de la Ley 270 de 1996 [5]), los cuales excluyen la posibilidad de injerencia de alguna otra autoridad en la adopción de sus decisiones y c) sus pronunciamientos están cobijados por el principio de cosa juzgada, que implica que una vez ejecutado el procedimiento para la resolución

de un conflicto, la determinación adoptada, no puede ser revisada nuevamente, generando de esta forma seguridad en el ordenamiento jurídico.

3. Así, las actuaciones judiciales deben ser la expresión de los principios que gobiernan el Estado Social de Derecho, esto es, deben estar acordes con el imperio de la ley y propender por la realización de los derechos fundamentales.

De este modo, sólo cuando en las decisiones judiciales se configure una ostensible desviación de las normas sustanciales o procesales, es procedente su anulación a fin de dar primacía al derecho sustancial y salvaguardar los derechos fundamentales de los administrados. En otros términos, la acción de tutela contra providencias judiciales se constituye en un mecanismo idóneo, cuando no habiendo otro mecanismo de defensa judicial o ante la configuración de un perjuicio irremediable, éstas han sido "el resultado de una actuación arbitraria e ilegítima de la autoridad judicial, contraria al orden jurídico preestablecido y violatoria de las garantías constitucionales y legales que integran los derechos fundamentales al debido proceso y al acceso a la administración de justicia" [6] .

4. Con base en lo expuesto, esta Corporación ha determinado que la competencia del juez de tutela para pronunciarse sobre la validez constitucional de las decisiones judiciales es excepcional y procede cuando:

a. La cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional; b. Se hayan agotado todos los medios -ordinarios y extraordinarios- de defensa judicial al alcance de la persona afectada, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio ius fundamental irremediable;

c. Se cumpla el requisito de la inmediatez, es decir, que la tutela se hubiere interpuesto en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración;

d. La parte actora identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración como los derechos vulnerados y que hubiere alegado tal transgresión en el proceso judicial siempre que esto hubiere sido posible; y que e .

No se trate de sentencias de tutela. 5. En el presente caso, esta Sala considera que la acción de tutela es procedente, como quiera que: a. La cuestión que se discute es de relevancia constitucional, pues se pretende con esta acción de tutela el amparo de los derechos a la asociación sindical (artículo 39 de la C.P) y al debido proceso (artículo 29 de la C.P.), los cuales han sido reconocidos como fundamentales en este ordenamiento jurídico;

b. Los accionantes dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindical que se censura, agotaron los medios de defensa judicial ordinarios que tenían a su disposición, ya que presentaron recurso de apelación contra la decisión adoptada por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga, la cual fue confirmada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de la misma ciudad, providencia que hoy se controvierte por medio de esta acción constitucional y frente a la cual no procede recurso extraordinario (artículo 117 del C.P.L [7] .);

c. La acción de tutela fue presentada (21 de agosto de 2008) transcurridos seis (6) meses luego de la sentencia de segunda instancia (22 de febrero de 2008) que concluyó el proceso que se censura;

d. Los argumentos y las pruebas que se invocan en esta solicitud de amparo, fueron igualmente mencionados por los accionantes en el proceso que se reprocha y e.

no se trata de la controversia contra una sentencia de tutela. 6. Con ocasión de la intervención realizada el 27 de noviembre de 2009 por el apoderado de Telebucaramanga S.A.

E.S.P., se ha de resaltar que la acción de tutela fue presentada contra las sentencias producidas en el proceso especial de levantamiento de fuero sindical promovido en primera instancia ante el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga (Exp. No. 2005-0007) y no contra las Resoluciones proferidas por el Ministerio de la Protección Social por medio de las cuales se autorizó la realización del despido colectivo de 95 trabajadores de la mencionada empresa.

De este modo, el hecho de que hubiesen sido demandadas ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo las resoluciones mencionadas, no constituye dentro del marco de esta acción de tutela la existencia de otro medio de defensa judicial que la haga improcedente, como quiera que el objeto de análisis de esta acción constitucional no lo son las mencionadas resoluciones.

En efecto, la competencia del juez constitucional está determinada, como en general sucede en todo proceso judicial, por los hechos que advierten los accionantes en su demanda como causantes de la vulneración de un derecho fundamental, pues es ésta la que hace patente la naturaleza del conflicto, y permite el ejercicio del derecho a la defensa de la parte demandada y la configuración del contradictorio base de la decisión final del juez. En razón a lo anterior, reitera esta Sala que en las sentencias de tutela que se revisan, el centro de la litis lo configura las decisiones adoptadas por las autoridades judiciales en el proceso especial de levantamiento de fuero sindical y no las resoluciones emitidas por el Ministerio de la Protección Social, de allí que la impugnación de éstas ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo no constituya el centro de atención en este debate constitucional.

7. Ahora bien, esta Corporación ha dispuesto que el amparo de un derecho fundamental contra una providencia judicial prospera cuando se satisfaga alguno de los siguientes defectos:

“i) Defecto orgánico: si el funcionario judicial que profirió la providencia cuestionada, carece por completo de competencia para surtir dicha actuación;

ii) Defecto procedimental: si la autoridad judicial adelanta el proceso judicial cuestionado por fuera del procedimiento establecido en las normas correspondientes; iii) Defecto fáctico: si el supuesto legal del cual se deriva la providencia judicial, no tiene sustento en el material probatorio allegado al proceso; iv) Defecto sustantivo: si las normas acogidas para tomar la decisión judicial, no son aplicables al caso concreto, o la interpretación que de ellas hace el juez, desborda en perjuicio de los derechos fundamentales del actor” .

8. Determinada la procedencia de esta acción de tutela y las reseñadas causales de prosperidad del amparo contra una decisión judicial, esta Sala pasa a definir si los hechos que inspiran esta solicitud de amparo configuran alguna de las causales que ameriten la protección de los derechos fundamentales invocados.

Prescripción de la acción de levantamiento del fuero sindical. 9. El primer problema jurídico que debe resolver la Sala se centra en determinar, a partir de qué momento se contabilizaba el término de prescripción para que el empleador formulara la acción de levantamiento de fuero sindical, si se tiene en cuenta que la justa causa que se invocó tiene origen en un acto administrativo proferido por el Ministerio de la Protección Social.

9.1 Lo anterior, por cuanto la prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical fue alegada por los accionantes como excepción en el proceso que se censura. En su concepto, los dos (2) meses con que contaba el empleador para adelantar el proceso de levantamiento de fuero sindical debían contarse “a partir del 15 de octubre de 2004 fecha en que quedó agotada la vía gubernativa y en firme la resolución A-0668 del 21 de julio del año 2.004 que autoriza el despido colectivo de trabajadores en Telebucaramanga y el cual invoca la actora como causa para deprecar el permiso de parte de la justicia ordinaria laboral, (…) lo que significa que tenía como plazo máximo para presentar la demanda el día 15 de diciembre de 2004. La demanda contra los trabajadores demandados fue presentada el 17 de enero de 2005 fecha en la cual la acción había prescrito” .

9.2 El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga, al momento de resolver sobre estos argumentos, consideró que “…efectivamente para el 15 de octubre de 2004 no había quedado en firme y ejecutoriada la resolución por medio de la cual se autorizó el despido de los trabajadores por parte del Ministerio de la Protección Social, pues como consta en los documentos sólo a través del edicto de fecha 05 de noviembre de 2004 y por el término de diez días hábiles contados a partir de dicha fecha se notificó a los interesados.

En consecuencia y tal como lo asegura la parte demandante el término que debe correr para efectos de la prescripción de la acción inicia a partir del 22 de noviembre de 2004 ;

es decir, que el empleador contaba con dos meses a partir de dicha fecha para dar inicio a la acción judicial en contra de los trabajadores y para el caso éste iría hasta el 22 de enero de 2005 . Pero si se observa el calendario del año 2005 dicha fecha corresponde a un sábado, día no hábil y por ello tiene razón el demandante al señalar que su término corrió hasta el 24 de enero de 2004 (sic).

En ese orden de ideas como la demanda fue presentada el día 17 de enero de 2005 (fl.57) y el plazo legal para iniciar la acción vencía el 24 de enero de 2004 (sic), se actuó bajo los límites legales y por ende no se encuentra prescrita la acción judicial presentada" (fl. 256 cdno. 3 Exp. No. 2005-0007) (Resalta la Sala) Consideraciones que fueron confirmadas por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, una vez apelada por los hoy accionantes la decisión de primera instancia.

10. Con base en lo expuesto, la Sala pasa a determinar si las autoridades accionadas vulneraron el derecho al debido proceso de los accionantes, en el curso del trámite especial de levantamiento de fuero sindical, al decidir que no prosperaba la excepción de prescripción, teniendo en cuenta que el término comenzaba a correr desde la fecha de desfijación del edicto de 5 de noviembre de 2004, fecha a partir de la cual el acto administrativo que fue la causa para solicitar el levantamiento del fuero sindical quedó en firme y ejecutoriado.

11. A fin de resolver la cuestión jurídica esbozada, esta Sala se referirá a la importancia de la prescripción en las acciones derivadas de la garantía constitucional del fuero sindical, al deber de notificar las decisiones que concluyen una actuación administrativa como aspecto esencial del derecho fundamental al debido proceso y, finalmente desatará el asunto puesto a consideración.

12. El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social respecto de la prescripción de las acciones derivadas de la garantía constitucional del fuero sindical establece:

"Artículo 118 A: Adicionado L.712/2001 Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha del despido, traslado o desmejora.

Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso (…)" (Resalta la Sala).

12.1 La imposición de un término de prescripción en torno a las acciones emanadas del fuero sindical, ha dicho esta Corte [8] , es legítima y razonable, ya que con ella se pretende lograr mayor seguridad jurídica y promover la paz social evitando reclamos desfasados; a la par que da sentido a la figura del fuero sindical, por cuanto la imprescriptibilidad de los reclamos podría hacer perder a esta garantía constitucional su significado, cual es, proteger el derecho de asociación, pues "¿qué beneficio tiene para la libertad sindical reintegrar a un trabajador treinta años después de ocurridos los hechos?" [9] , es decir, la prescripción de estas acciones se acompasan con la garantía constitucional del fuero sindical que implica la resolución rápida de los conflictos, a fin de evitar que el daño ocasionado al sindicato sea irreversible.

12.2 La contabilización del término de prescripción de la acción de levantamiento del fuero sindical a favor del empleador, según dispone la norma mencionada, se contabiliza a partir de "la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa…" . En anterior oportunidad esta Corporación señaló que la misma naturaleza de las acciones emanadas del fuero sindical, implica que sea lo más cercanamente posible al conocimiento de la existencia de la justa causa, pues su desconocimiento conllevaría a desvirtuar la protección constitucional al fuero sindical, cual es, "la estabilidad o la definición de una situación jurídica relacionada con un trabajador aforado y con los derechos sindicales" [10] .

De allí que si esta justa causa se esgrime en momentos diversos a los que dieron origen a la posibilidad de levantar el fuero sindical, “el fundamento mismo o la causal que autorizaba legítimamente el levantamiento desaparece y en consecuencia se controvierte la razón misma de su consagración” .

13. En el presente caso, Telebucaramanga S.A. E.S.P., invocó como justa causa para ejercer la acción de levantamiento de fuero sindical, la autorización otorgada por el Ministerio de la Protección Social para el despido colectivo de 95 trabajadores.

Al respecto, se ha de señalar que el proceso adelantado ante el Ministerio de la Protección Social concluyó con la Resolución No. 003398 de 15 de octubre de 2004, por medio de la cual la Jefe de Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo, previa interposición del recurso de apelación, resolvió confirmar en todas y cada una de sus partes la resolución Número 0668 del 21 de julio de 2004, por medio de la cual se autorizó a Telebucaramanga S.A. E.S.P. despedir colectivamente a 95 trabajadores. En dicho acto dispuso “[n]otificar a las partes jurídicamente interesadas el presente acto administrativo, por intermedio de la Dirección Territorial de Santander, advirtiendo que con este, queda agotada la vía gubernativa, de conformidad con el Decreto 01 de 1984 ” (fl. 19-38 cdno. 1).

14. El artículo 29 de la Constitución Política consagró el derecho fundamental al debido proceso y determinó que éste: “ se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas” y que “[q]uien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho”.

El derecho al debido proceso ha definido esta Corte “no es solamente poner en movimiento mecánico las reglas de procedimiento y así lo insinuó Ihering. Con este método se estaría dentro del proceso legal pero lo protegible mediante tutela es más que eso, es el proceso justo, para lo cual hay que respetar los principios procesales de publicidad , inmediatez, libre apreciación de la prueba, y, lo mas importante: el derecho mismo” [11] (Resalta la Sala).

Al respecto, ha dicho esta Corporación que “el principio de publicidad de las decisiones judiciales hace parte del núcleo esencial del derecho fundamental al debido proceso, como quiera que todas las personas tienen derecho a ser informadas de la existencia de procesos o actuaciones que modifican, crean o extinguen sus derechos y obligaciones jurídicas. De hecho, sólo si se conocen las decisiones judiciales se puede ejercer el derecho de defensa… controvertir pruebas que se alleguen en su contra,… aportar pruebas para su defensa… impugnar la sentencia condenatoria y…no ser juzgado dos veces por el mismo hecho” [12] .

15. La publicidad es un elemento esencial del derecho al debido proceso en el desarrollo de la función administrativa. Así lo dispone el artículo 209 de la Constitución Política al señalar que “[l]a función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, claridad, imparcialidad y publicidad (…)” .

Por su parte el artículo 3° del Código Contencioso Administrativo señala que “[e]n virtud del principio de publicidad, las autoridades darán a conocer sus decisiones mediante las comunicaciones, notificaciones o publicaciones que ordenan este código y la ley” y que “[e]n virtud del principio de contradicción, los interesados tendrán oportunidad de conocer y de controvertir esas decisiones por los medios legales” .

16. El acto administrativo, aún el que pone término a una actuación administrativa agotando la vía gubernativa, debe ser notificado. Así lo dispone el artículo 44 del Código Contencioso Administrativo al señalar que “[l]as demás decisiones que pongan término a una actuación administrativa se notificarán personalmente al interesado, o a su representante o apoderado (…)” .

La notificación es un acto de comunicación que constituye una condición de eficacia del acto administrativo, por cuanto una vez el administrado conoce el acto, puede la Administración coaccionar a su cumplimiento, de lo contrario, resulta imposible obligar a alguien a acatar una resolución que desconoce. En este sentido la notificación del acto administrativo dista del contenido del propio acto y de este modo su irregularidad constituye un factor de su ineficacia, más no de su nulidad, pues "el acto administrativo que nació viciado no se sanará, porque con posterioridad, se notifique legalmente; y al revés, el acto que nace válido no pierde validez porque se deje de notificar o porque la notificación sea irregular" [13] .

17. La notificación no sólo constituye un factor que da eficacia al acto administrativo en el sentido de que una vez surtida, el contenido de éste resulta oponible al notificado, sino que también es un elemento indispensable para determinar la firmeza [14] , como quiera que una vez surtida la comunicación se le da al interesado la oportunidad de impugnar lo dispuesto por la administración o se le otorga certeza sobre el agotamiento de la vía gubernativa y la posibilidad de acudir a las instancias judiciales para impugnar dicho acto.

18. La notificación de un acto administrativo de carácter particular constituye un elemento indispensable para la ejecutoria del mismo, ya que sólo puede producir efectos cuando se ha dado a conocer a los interesados en virtud del principio de publicidad inmerso en la garantía constitucional al debido proceso. De este modo, hasta tanto se surta la notificación del acto administrativo particular, éste se hace obligatorio y exigible al notificado.

Lo anterior, se deduce asimismo del artículo 48 del Código Contencioso Administrativo, que inmerso en el capítulo X de la parte primera título I correspondiente a publicaciones, comunicaciones y notificaciones, dispone que:

"Artículo 48: Falta o irregularidad de las notificaciones. Sin el lleno de los anteriores requisitos no se tendrá por hecha la notificación ni producirá efectos legales la decisión , a menos que la parte interesada, dándose por suficientemente enterada, convenga en ella o utilice en tiempo los recursos legales. Tampoco producirá efectos legales las decisiones mientras no se hagan las publicaciones respectivas en el caso del artículo 46" (Resalta la Sala).

19. Con base en lo expuesto, esta Sala considera que: 19.1 No es admisible la razón aducida por los accionantes en cuanto señalan que el término de prescripción de la acción del empleador para solicitar el levantamiento del fuero sindical debía contarse "a partir del 15 de octubre de 2004 fecha en que quedó agotada la vía gubernativa y en firme la resolución A-0668 del 21 de julio del año 2.004 que autoriza el despido colectivo de trabajadores en Telebucaramanga" (Resalta la Sala).

19.1.1 Lo anterior por cuanto la Resolución No. 003398 del 15 de octubre de 2004, que concluyó el proceso surtido en el Ministerio de la Protección Social para autorizar el despido colectivo de trabajadores de Telebucaramanga S.A. E.S.P., debía ser notificada (artículo 44 del Código Contencioso Administrativo) a los interesados a efecto de ser vinculante, así con ella se concluyera el procedimiento administrativo.

19.1.2 Además, la norma que establece la prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical expresamente dispone que el término de prescripción para el empleador corre desde la fecha en que tuvo conocimiento de la justa causa. Si se tiene en cuenta que la justa causa invocada tiene origen en acto administrativo, el mismo debe ser vinculante a todos los destinatarios, es decir, debe estar produciendo efectos.

19.2 En torno a la excepción de prescripción las autoridades judiciales accionadas en el proceso objeto de censura argumentaron que "…efectivamente para el 15 de octubre de 2004 no había quedado en firme y ejecutoriada la resolución por medio de la cual se autorizó el despido de los trabajadores por parte del Ministerio de la Protección Social, pues como consta en los documentos sólo a través del edicto de fecha 05 de noviembre de 2004 y por el término de diez días hábiles contados a partir de dicha fecha se notificó a los interesados" (Resalta la Sala).

19.2.1 En lo que atañe a la ejecutoria de la Resolución No. 003398, esta Sala considera que dicho acto administrativo sólo era exigible hasta tanto las partes interesadas se hubieran notificado de su contenido. Esto es, que dicho acto administrativo podía ejecutarse una vez surtida la notificación a todas las partes interesadas, ya que sólo de esa forma se podía hacer exigible a ambas partes la facultad otorgada a una de éstas en armonía con el principio de publicidad que gobierna las actuaciones procesales de la administración.

19.2.1.1 Es así como la Resolución No. 003398 de 15 de octubre de 2004 resolvió "ARTÍCULO PRIMERO- Confirmar en todas y cada una de sus partes la resolución Número 0668 del 21 de julio de 2004, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Notificar a las partes jurídicamente interesadas el presente acto administrativo, por intermedio de la Dirección Territorial de Santander, advirtiendo que con este, queda agotada la vía gubernativa, de conformidad con el Decreto 01 de 1984" (fl. 19-38 cdno. 1).

Y la Resolución No. A- 0668 del 21 de julio de 2004 resolvió: "ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR a la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BUCARAMANGA –TELEBUCARAMANGA S.A. E.S.P. (…) , para el Despido Colectivo de noventa y cinco (95) trabajadores del total de 220 que fueron solicitados; propendiendo por mantener la relación de equilibrio entre el personal Técnico-Operativo (Misional) y el Administrativo (de apoyo), cuya distribución será así: 28 trabajadores que ocupan cargos asignados al área comercial y 63 trabajadores que ocupan cargos de las áreas técnico-operativos, una vez se encuentre en firma la presente providencia (…)ARTÍCULO QUINTO;

NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas , el contenido de la presente resolución, conforme a lo dispuesto en el artículo 44 del Código Contencioso Administrativo y siguientes (…)" (fl. 10-18 cdno. 1).

19.2.1.2 En desarrollo de dicha disposición, esta Sala constató que a folio 95 del cuaderno de tutela está el documento por medio del cual se notificó personalmente al apoderado de Telebucaramanga S.A. E.S.P., de la resolución que puso fin al proceso de autorización de despido colectivo. Dice el mencionado documento:

"En Bogotá, D.C.; a los diecinueve (19) días del mes de octubre de dos mil cuatro (2004) siendo las 2:45 p.m., notifiqué personalmente al doctor ARGEMIRO ALVAREZ JIMENEZ, identificado con la cédula de ciudadanía 9.525.069 de Sogamoso (Boyacá) y T.P. No. 60947 del C.S.J., en su condición de apoderado de la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BUCARAMANGA S.A. E.S.P. 'TELEBUCARAMNAGA', el contenido de la resolución número 003398 del 15 de octubre de 2004, por la cual se resuelve un recurso de apelación. Se le hace entrega de la mencionada resolución. EL NOTIFICADO: ARGEMIRO ALVAREZ JIMENEZ; Secretaria ad-hoc: ELISA RONCANCIO PARDO" .

19.2.1.3 Igualmente constató la Sala que el edicto al que se refieren las autoridades judiciales a efectos de contabilizar el término de prescripción del empleador para presentar la acción de levantamiento de fuero sindical es el siguiente:

Edicto: A-0033 de 5 de noviembre de 2004 PARA NOTIFICAR LA RESOLUCIÓN 003398 DEL 15 DE OCTUBRE DE 2004. En mérito de lo expuesto, este Despacho: RESUELVE: ARTÍCULO PRIMERO:

Confirmar en todas y en cada una de sus partes la Resolución número 00668 del 21 de julio de 2004, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído….

Para notificar a los jurídicamente interesados doctor ALFREDO CASTAÑO MARTÍNEZ, Apoderado de la UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES U.S.T.C., y a los demás TRABAJADORES DE LA EMPRESA Telebucaramanga S.A. E.S.P., se fija el edicto en un lugar público de la Secretaría del Despacho de la Dirección Territorial por el término de diez (10) días hábiles, contados a partir de hoy cinco (5) de noviembre de dos mil cuatro (2004), siendo las siete y quince de la mañana (7:15)…" (fl. 208 cdno. 3) "CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN:

A-0042 El presente edicto se desfija hoy diecinueve (19) de noviembre de dos mil cuatro (2004) siendo las seis (6:00) pm" (fl. 208 cdno. 3 reverso) (Resalta la Sala).

19.2.1.4 Con base en lo expuesto, el acto administrativo por medio del cual se confirmó la autorización a Telebucaramanga S.A. E.S.P., para el despido colectivo de 95 trabajadores, podía ser ejecutado una vez surtidas las notificaciones a las partes interesadas, pues la referida empresa sólo podía hacer efectiva esta facultad una vez los empleados estuviesen notificados de la resolución a efectos de serle exigible a éstos, en armonía con el principio de publicidad que gobierna las actuaciones procesales de la administración.

19.2.1.5 De allí que el acto administrativo invocado como justa causa para iniciar la acción de levantamiento de fuero sindical, sólo se hizo exigible a partir de la notificación de su contenido a todas las partes interesadas, en este caso, una vez desfijado el edicto del 5 de noviembre de 2004, por lo que las consideraciones acerca de la excepción de prescripción realizadas por las autoridades accionadas no transgreden las normas constitucionales y legales que rigen la materia, con lo cual no se estructura defecto alguno que autorice revocar o modificar por vía de tutela las providencias materia de demanda..

19.3 En ese orden y a efecto de responder el interrogante planteado en el fundamento jurídico 9 de estos considerandos, el término de prescripción para que el empleador formule la acción de levantamiento de fuero sindical, en consideración a que la justa causa invocada deviene de la decisión de una autoridad administrativa, estima la Sala que el mismo debe contarse a partir del momento en que se surte la notificación a todas las partes interesadas, pues sólo hasta ese momento es ejecutable el acto correspondiente.

De este modo, las autoridades judiciales accionadas no vulneraron el derecho al debido proceso de los accionantes, sino que en el marco de su autonomía e independencia realizaron una interpretación razonable y acorde con la Constitución y las normas legales que regulan la materia. Lo anterior, de manera independiente a que la autorización de despido colectivo, otorgada por el Ministerio de la Protección Social pueda ser considerada o no como justa causa para iniciar una acción de levantamiento de fuero sindical, punto respecto del cual esta Sala se pronunciará a continuación.

Justas causas para despedir a los trabajadores aforados 20. El segundo problema jurídico, que debe esta Sala resolver es si la autorización de despido colectivo emanada por el Ministerio de la Protección Social constituye justa causa para levantar el fuero sindical.

20.1 Los accionantes señalaron que la medida que faculta al Ministerio de la Protección Social para autorizar el despido colectivo a los trabajadores "no comprende a los sindicales aforados, porque el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo no lo considera" .

20.2 Las autoridades accionadas consideraron que "la autorización ministerial otorgada al empleador para el despido de los trabajadores señalados en la demanda, constituye un móvil legítimo para demandar el levantamiento de la garantía foral y autorizar el despido, por manera que la determinación patronal no fue producto de una decisión arbitraria o contraria a la estabilidad laboral de los trabajadores aforados y por tanto, la petición de levantamiento de la garantía foral y permiso para despedir, dispuesta por el cognoscente, se ajusta a derecho(…)" .

21. A fin de resolver el problema jurídico expuesto, esta Sala se referirá a la garantía constitucional del fuero sindical, a la naturaleza de los despidos colectivos en los procesos de modernización y, finalmente, resolverá el problema jurídico puesto a su consideración.

22. El artículo 39 de la Constitución Política dispone que: "Artículo 39: Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

(..) Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión . (…)" (Resalta la Sala).

Por su parte, el artículo 405 y 410 del Código Sustantivo del Trabajo dispone: "Artículo 405: Modificado. D.204/57, art. 1° . Definición. Se denomina 'fuero sindical' la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo".

"Artículo 410: Son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por fuero. a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y.

b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato" . La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados [15] .

La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado [16] , mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redunda en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva.

De este modo, el reconocimiento del fuero a los representantes sindicales constituye un elemento esencial para el ejercicio del derecho a la asociación sindical.

23. La garantía del fuero sindical implica la intervención obligatoria del juez para evaluar la justa causa que se invoca por el empleador a efectos de despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador representante de la asociación sindical.

Al respecto, esta Corporación ha señalado que la garantía "no comporta que los trabajadores aforados no puedan ser despedidos, desmejorados o trasladados con justa causa, sino que ésta deberá ser valorada por el juez del trabajo, para resolver en consecuencia si el fuero se mantiene" [17] .

Por ende, la garantía de intervención del juez debe aplicarse en todos los eventos en que se pretenda despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador aforado incluso cuando se está ante un proceso de reestructuración [18] , pues la misma ley no señala que ello no se deba hacer así.

24. La garantía del fuero sindical no constituye de por sí un derecho absoluto. Su alcance en algunos eventos puede verse limitado por efecto de la reestructuración de la empresa.

Al respecto, señala esta Sala que en los procesos de reestructuración de una empresa, es factible que se den los supuestos previstos por la ley para autorizar despidos colectivos, esto es, que se presenten " hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que se deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en cesación de pagos, o que hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados" [19] .

Sobre este punto esta Corporación ha determinado que “en principio, una reestructuración no debe mirarse como algo que permita afectar los derechos, pero tampoco puede mirarse como una justificación para violarlos” [20] y ha concluido que, “dado que los procesos de reestructuración suponen, entre muchas opciones, la posibilidad de suprimir cargos y, por ende, despedir personal, resulta natural a tales procesos la afectación de los sindicatos, pues su fortaleza –y, claro está, su existencia- dependen del número de trabajadores afiliados” , por lo que ante la pregunta ineludible de si “¿violan los procesos de reestructuración el derecho de asociación sindical?, [l]a respuesta ha de ser negativa” [21] .

24.1 La anterior conclusión, es a la que ha llegado esta Corporación [22] en eventos en los que, por ejemplo, en un proceso de reestructuración fue suprimida la planta de personal y por ello consideró que la garantía del fuero sindical desapareció, pues “dadas las particularidades del caso, en este proceso lo que se puede observar es que la creación del sindicato no tiene por fin fortalecer la posición de los trabajadores para entrar a debatir sobre las condiciones de trabajo con la administración. De hecho, como la planta fue suprimida dichas condiciones también están llamadas a desaparecer” [23] .

Además señaló esta Corporación en esa ocasión que “[d]e acuerdo con el artículo 209 de la Constitución, la ‘función administrativa está al servicio de los intereses generales...’, y si en un momento determinado los organismos competentes llegan a la conclusión de que es necesario reestructurar una entidad pública, y ajustan su determinación a las normas legales vigentes, esta decisión no puede ser deliberadamente truncada de manera indefinida por los empleados con miras a promover su interés, también legítimo pero no prevaleciente, en mantener los cargos a los cuales se encuentran vinculados [24] ” [25] (Resalta la Sala) 24.2 Asimismo, esta Corte ha considerado que “los procesos de reestructuración de las entidades públicas no constituyen una restricción ilegítima al derecho de asociación, en la medida en que, con ellos, no se persigue la reducción de la planta de personal a fin de impedir la constitución de un sindicato de trabajadores, ni tienen el propósito de que este último incurra en una causal de disolución por quedar reducido a un número inferior a 25 afiliado s. En relación con la justificación de dichos procesos de reestructuración, la Corte ha sostenido que ‘el Estado, para cumplir con sus fines, debe reajustar la estructura orgánica y funcional que le sirve de medio para obtenerlos. Por lo tanto, en lo que respecta a la administración pública, resulta razonable que se produzca la correspondiente valoración del desempeño de las entidades que la conforman, a fin de evaluar su misión, estructura, funciones, resultados, etc., y adecuarlas a los objetivos demarcados constitucionalmente” [26] (Resalta la sala) De este modo, el derecho a la asociación sindical y más específicamente el derecho al fuero sindical frente a procesos de reestructuración necesarios en las empresas, no se consideran afectados si con estos procesos no se persigue impedir la constitución o el ejercicio del derecho a la asociación sindical.

25. En lo que atañe con la autorización emanada por el Ministerio de la Protección Social para realizar un despido colectivo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia la ha calificado como una causa legal pero no justa para terminar el contrato de trabajo, debido a que “el mismo artículo 67-1 define que debe obedecer a motivos diversos de las justas causas contempladas en la ley para terminar los contratos de trabajo, lo cual es natural, pues eventos de tipo económico y organizacional como los que contempla el ordinal 3 (del aludido artículo), mal puede constituir una justa causa de terminación contractual por parte del empleador en tanto provienen de éste, máxime si se toma en consideración a que con arreglo al artículo 28 del C.S.T., el trabajador nunca asume los riesgos o pérdidas del empresario” [27] .

Como se observa la jurisprudencia laboral estima que los despidos colectivos no configuran una justa causa, pero no por ello dejan de ser legales, esto es, de surtir efectos la autorización para ejecutarlos.

25.1 La referida autoridad judicial ha definido que la estabilidad en el empleo consagrada para los trabajadores por la ley, las convenciones o los pactos colectivos, no subsiste ante despidos colectivos autorizados, ya que aunque “la autorización administrativa para despidos colectivos no se encuentra citada entre los modos de terminación legal del

contrato de trabajo del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, ni dentro de las justas causas para el despido previstas por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, también lo es que el efecto que la ley le otorga a aquélla es que el empleador pueda dar por finalizado el contrato. Por lo tanto, siendo la autorización administrativa un móvil legítimo para despedir al trabajador, ello permite que así en su literalidad el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 aluda a 'justa causa comprobada', la misma tenga operancia en conflictos colectivos, ya que la finalidad de tal precepto cuando hace esa exigencia, es evitar que el rompimiento de los contratos sea represalia del empleador a raíz del conflicto, supuesto que obvia y lógicamente queda descartado cuando se invoca la autorización administrativa para el despido " [28] (Resalta la Sala).

Establecida esta regla general, la Corte Suprema de Justicia en la jurisprudencia reseñada no avaló el despido colectivo de la persona que en este caso se encontraba cobijada por fuero circunstancial, por cuanto consideró que "existe una circunstancia que impide concluir que el objetivo que se busca con la protección del artículo 25 del decreto 2351 de 1965 no se infrinja con el despido del demandante, como es que, según se colige del documento de folio 247 del expediente, el mismo se produjo transcurrido más de un año de haber obtenido la empresa autorización para despido colectivo y sólo lo concretó para éste precisamente en una época en que la empresa se desarrollaba un conflicto colectivo. Para la Sala, al igual que lo ha sostenido para el caso del rompimiento del contrato invocándose justa causa, tratándose de despido colectivo con autorización administrativa, la efectividad de tal determinación debe ser oportuna, en forma tal que no quede dudas que el rompimiento del contrato sea producto de los motivos que justificaron la autorización y no por otro móvil " [29] (Resalta la Sala) De este modo, en la referida providencia se estudio el uso que de la autorización de despido colectivo hizo el empleador, para concluir que ese ejercicio vulneraba el amparo del derecho a la asociación sindical que se pretende amparar con el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, e impuso al empleador el condicionante de que el uso de esta facultad debía ser oportuno .

25.2 Además, "[e] l permiso expresa el reconocimiento del Estado de haber comprobado que existe para el empleador alguno de los motivos calificados en la ley que le permiten efectuar despidos de trabajadores en los porcentajes requeridos…de no ser así carecería de sentido que el patrono solicitara permiso para el despido colectivo de trabajadores, ajustándose a los requisitos que contemplan los preceptos legales, pues el despido previamente autorizado y el que no fue tendrían la misma consecuencia, esto es, quedarían sin efecto, lo que resulta contrario a la interpretación lógica y sistemática de las normas que regulan la institución, que obliga a entender que la autorización regularmente expedida por el Ministerio de Trabajo tiene precisamente la virtud de hacerle producir plenos efectos a los despidos colectivos, que de otra manera resultarían ineficaces" [30] .

25.3 De lo considerado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, máximo órgano en la Jurisdicción Ordinaria Laboral, se extrae que la ejecución de despidos colectivos corresponde a una facultad legal que previo procedimiento puede desarrollar el empleador, y que por ello no deja de ser un despido sin justa causa, pues esta característica no impide que el empleador no pueda dar por finalizado el contrato, por cuanto ello sería tanto como que el despido previamente autorizado y el que no lo fue tendrían la misma consecuencia, esto es, que sería ineficaz el trámite y la autorización dada por la autoridad administrativa, razón que contraviene la interpretación lógica y sistemática de las normas que regulan esta institución.

En lo que respecta a la estabilidad en el empleo otorgada por la ley, las convenciones o los pactos colectivos, este derecho, según la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, no subsiste ante despidos colectivos autorizados, siempre que no se transgreda la finalidad del derecho atribuido por la ley, las convenciones o los pactos colectivos, esto es, por ejemplo, que no subsiste el derecho si el rompimiento de los contratos no es represalia del empleador a raíz del conflicto.

26. Ahora bien, cuando se aduce como justa causa para levantar el fuero sindical la autorización dada por el Ministerio de realizar un despido colectivo [31] , en el marco de un proceso de reestructuración, esta Corte en sentencia de tutela T-249 de 2008, señaló:

“Es de anotar, entonces, que el ordenamiento no prevé el despido de trabajadores aforados ‘en los casos en que el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o que de hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos;

y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares’ . Lo anterior, porque si bien el artículo 67 del Decreto-Ley 2351 de 1965 faculta al Ministerio de la Protección Social para autorizar el despido colectivo de trabajadores, en los casos antes señalados, la medida no comprende a dirigentes y militantes sindicales aforados, porque el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo no lo considera. Sin perjuicio de las actuaciones que el empleador interesado debe adelantar ante las autoridades administrativas del trabajo para conformar la justa causa de despido, por terminación o suspensión de labores, a que se refiere la misma disposición.

Efectivamente, el citado artículo 67, subrogado por el artículo 40 de la Ley 50 de 1990, a la par que asigna al Ministerio de la Protección Social la autorización de despidos colectivos por razones económicas, técnicas, financieras, estructurales y de producción, confía a la entidad la decisión de autorizar los despidos por suspensión o clausura total o parcial de la empresa, que dan lugar al levantamiento del fuero sindical, a la luz del artículo 410, varias veces citado.

(…) Quiere decir, entonces, que la decisión del empleador de realizar despidos colectivos por razones económicas, técnicas, financieras, operativas, de producción o análogas no desplaza el derecho de los representantes de los trabajadores a permanecer en el empleo, así la medida cuente con la aquiescencia de las autoridades administrativas del trabajo.

(…) Lo anterior, si se considera que el empleador solicitó y obtuvo permiso para despedir a 95 trabajadores sin afectar la continuidad en el desarrollo de sus actividades, razón por la cual tenía que dar prioridad a la permanencia de los representantes de los trabajadores y privilegiar así el desarrollo de su labor.

(…) Además, en consideración a que el despido adolece de nulidad, porque el empleador prescindió de los servicios del trabajador sin desvirtuar el carácter discriminatorio y antisindical de la medida, violando los derechos y libertades constitucionales del actor y de la Unión Sindical de Trabajadores de las Comunicaciones USTC, la Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga Telebucaramanga S. A. reintegrará al actor al cargo que ocupaba el 25 de mayo de 2007 o a uno de igual o superior categoría, sin solución de continuidad”.

En esta sentencia, concluye la Corte que “la decisión del empleador de realizar despidos colectivos por razones económicas, técnicas, financieras, operativas, de producción o análogas, no desplaza el derecho de los representantes de los trabajadores a permanecer en el empleo (…)” , por cuanto esta causal no está prevista en el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo.

27. Con base en lo anteriormente expuesto, esta Sala considera que bajo una interpretación exegética del artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, la autorización emanada del Ministerio de la Protección Social no constituye una justa causa para levantar el fuero sindical, como quiera que así lo dispone el mencionado artículo.

28. Empero, advierte esta Sala que la aplicación exegética de esta norma, bajo el contexto descrito, conduciría a la inefectividad de la autorización emanada legítimamente por una autoridad administrativa para realizar un despido colectivo, lo que indirectamente conduciría a la afectación del interés general que se pretende salvaguardar en los procesos de reestructuración. Además, como quedó definido, no necesariamente la autorización de despido colectivo constituye una afrenta al derecho de asociación sindical.

28.1. Ahora bien, considera esta Sala que el derecho a la asociación sindical se transgrede cuando mediando una autorización para efectuar un despido colectivo, el empleador en uso de esta facultad [32] suprime únicamente los cargos en los que se encuentran trabajadores aforados, teniendo la posibilidad de prescindir de otros cargos reduciendo injustificadamente la planta de personal a fin de impedir la constitución de un sindicato de trabajadores; o teniendo el propósito de que éste último incurra en una causal de disolución, esto es, cuando exista alguna manifestación que implique la clara intención del empleador de afectar el derecho de asociación sindical y los elementos que constituyen su esencia como lo es la garantía constitucional al fuero sindical.

Así, en estos supuestos, este uso desproporcionado de la medida implicaría una afectación al derecho de asociación sindical y por ende podría ser amparado por medio de la acción constitucional de tutela.

Lo anterior está acorde con la jurisprudencia de esta Corporación, la cual señala que “en materia de despidos y violación del derecho de asociación sindical [se debe proteger] el derecho de asociación sindical cuando los despidos, aún dentro de procesos de reestructuración, se han realizado con el objetivo o como consecuencia de actividades antisindicales. Es decir, si tal propósito no se descubre, no existe violación al derecho de asociación sindical” [33] .

Empero, el empleador cuando despide debe demostrar que este hecho no fue influenciado por la circunstancia de ser sindicalista y por su parte el trabajador sindicalizado debe ofrecer algún indicio razonable de que el despido ha estado condicionado por consideraciones relativas a la actividad sindical.

De este modo, la autorización de ejercer el despido colectivo no puede ser usada como un medio para afectar intencionalmente el derecho a la asociación sindical.

28.2 Así, con el propósito de evitar el mal uso por parte del empleador de la facultad de despedir colectivamente a los trabajadores aforados, constitucionalmente se impone la intervención del juez como una garantía para evaluar, precisamente, si el actuar del empleador amparado por una autorización de despido colectivo y la pretensión de levantar el fuero sindical se realiza con ánimo persecutorio a quienes hacen uso del ejercicio del derecho de asociación sindical.

En otros términos, es el juez laboral la autoridad llamada a garantizar en primera instancia el derecho de asociación sindical en un proceso de levantamiento de fuero sindical; a él le corresponde indagar la afectación del derecho de asociación cuando está en curso un proceso de reestructuración en el cual el Ministerio de la Protección Social autorizó un despido colectivo. En efecto como ha quedado visto en el fundamento jurídico 23 , hace parte de la garantía foral que, un ente independiente, evalúe la justicia de la causa aducida, esto es, que con su ejercicio no se vulnere el derecho a la asociación sindical.

29. Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, las autoridades judiciales accionadas debieron haber hecho un análisis más profundo de las razones aducidas por el empleador para solicitar el levantamiento del fuero sindical y no considerar per se que la autorización emanada por el Ministerio de la Protección Social para ejecutar un despido colectivo constituye una justa causa para levantar la mencionada garantía constitucional, más aún cuando en dicho proceso administrativo, como da cuenta las resoluciones analizadas para autorizar el despido colectivo, no se consideró la situación de los trabajadores aforados y cuando la Sala de Casación Laboral [34] ha avalado el hecho de que en la autorización de despido colectivo no se especifiquen los nombres de trabajadores a los cuales se les va a aplicar el despido.

Por dicha ausencia de análisis incurrieron en lo que la jurisprudencia constitucional denomina defecto sustantivo [35] , el cual se tradujo en que las autoridades accionadas en uso de la facultad que le atribuye el artículo 408 [36] del Código Sustantivo del Trabajo no hicieron un análisis riguroso de la justa causa aducida por el empleador para solicitar que se levantara el fuero sindical de los hoy accionantes, esto es, no evaluaron la facultad otorgada por el Ministerio de la Protección Social al empleador.

29.1 Por lo expuesto, esta Sala considera que en la valoración realizada acerca de la justa causa aducida por el empleador para levantar el fuero sindical, las autoridades judiciales accionadas incurrieron en un defecto sustantivo que se tradujo en una transgresión al derecho fundamental de asociación de los hoy accionantes, en el proceso especial de levantamiento de fuero sindical promovido por Telebucaramanga S.A. E.S.P. contra Ricardo Aldana y otros.

29.1.2 En consecuencia, esta Sala revocará la sentencia de tutela proferida por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia por medio de la cual se confirmó el fallo emitido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que negó la tutela impetrada. En su lugar, concederá el amparo del derecho de asociación sindical y ordenará al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga que de acuerdo con los lineamientos expuestos en esta providencia (28.1) en lo que atañe con el análisis en torno a si mediante la autorización de despido colectivo obtenida se vulnera o no el derecho a la asociación sindical, resuelva la demanda de levantamiento de fuero sindical promovida por Telebucaramnaga S.A. E.S.P. respecto de los hoy accionantes.

En concordancia con lo anterior, se dejará sin efecto la providencia del 22 de febrero de 2008 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga y la providencia de 24 de septiembre de 2007 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga, en segunda y primera instancia respectivamente, en el proceso especial de levantamiento de fuero sindical promovido por Telebucaramanga S.A. E.S.P.

contra Ricardo Aldana León y otros y se ordenará al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga que dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de esta decisión, resuelva atendiendo los lineamientos expuestos en esta providencia, la demanda de levantamiento de fuero sindical promovida por Telebucaramnaga S.A. E.S.P. respecto de los hoy accionantes.

30. Esta Sala advierte que en el proceso que se censura la orden de levantamiento de fuero sindical afecta, además de los hoy accionantes, a Alexandra Piedad García, Fernando Gelves Arevalo y Leonidas Gutiérrez Olarte, personas que no se acercaron en esta solicitud de tutela para el amparo de sus derechos fundamentales. Empero, es evidente que esta providencia de tutela, afecta a estas personas, al dejar sin efecto las sentencias proferidas en el proceso de levantamiento de fuero sindical.

Ante esta especial circunstancia, esta Sala considera pertinente extender los efectos de esta sentencia de tutela a Alexandra Piedad García, Fernando Gelves Arevalo y Leonidas Gutiérrez Olarte, aplicando para ello lo que se conoce por la jurisprudencia constitucional como el efecto inter pares o inter comunis [37] de las sentencias de tutela.

31. Finalmente, esta Sala considera que no es posible acceder a la pretensión de Sandra Carolina Corzo Zarate quien solicitó en representación de Edgar Alejandro Badillo Donaldo Díaz Correa, Carlos Humberto Santos Méndez, Pablo Rodríguez Florez, Lorenzo Betancourt, Carlos Julio Mejía Pinto, Jhon Jairo Arenas Obregón, Humberto Suárez Vargas, Luis Enrique Osses García, Efraín Carrillo Puentes, Amalia Vanegas Herreño y Telmo Sanguino Porras, que en caso de proferir un fallo favorable se extienda sus alcances a sus poderdantes, como quiera que sobre éstos no recayó la sentencia del proceso de levantamiento de fuero sindical que se censura.

IV. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Revisión, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE Primero: LEVANTAR la suspensión de términos decretada para decidir el asunto de la referencia.

Segundo: REVOCAR la sentencia proferida por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia por medio de la cual se confirmó el fallo emitido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que negó la tutela impetrada y, en su lugar, CONCEDER el amparo del derecho a la asociación sindical de los accionantes y a Alexandra Piedad García, Fernando Gelves Arevalo y Leonidas Gutiérrez Olarte.

Tercero: DEJAR sin efecto la providencia del 22 de febrero de 2008 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga y la providencia de 24 de septiembre de 2007 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga, en segunda y primera instancia respectivamente, en el proceso especial de levantamiento de fuero sindical promovido por Telebucaramanga S.A. E.S.P. contra Ricardo Aldana León y otros Cuarto:

ORDENAR al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga que dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de esta decisión, de acuerdo con los lineamientos expuestos en esta providencia, resuelva la demanda de levantamiento de fuero sindical promovida por Telebucaramnaga S.A. E.S.P.

respecto de los hoy accionantes. Quinto: Por la Secretaría General de esta Corporación, REMITIR al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga el expediente contentivo del proceso especial de levantamiento de fuero sindical No. 007-2005 promovido por Telebucaramanga S.A. E.S.P. contra Ricardo Aldana León y otros.

Sexto: Por la Secretaría General de esta Corporación, COMUNÍQUESE lo resuelto a la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga.

Séptimo: DAR por secretaría cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JUAN CARLOS HENAO PÉREZ Magistrado Ponente GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado Salvamento de voto JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General SALVAMENTO DE VOTO A LA SENTENCIA T-096 del 15 de febrero de 2010 FUERO SINDICAL- Carácter autónomo e independiente del permiso administrativo por medio del cual se configura el levantamiento del fuero sindical (Salvamento de voto) La sentencia de la que me aparto, aun cuando admite que el permiso administrativo es una causa legal para autorizar el levantamiento del fuero sindical, le desconoce al mismo un carácter autónomo e independiente, en el sentido de considerar que, en todo caso, es deber del juez de la causa entrar a evaluar una posible violación del derecho de asociación sindical, es decir, establecer “si el actuar del empleador amparado por una autorización de despido colectivo y la pretensión de levantar el fuero sindical se realiza con ánimo persecutorio a quienes hacen uso del ejercicio del derecho de asociación sindical”.

FUERO SINDICAL- La autorización para despido colectivo no puede ser desconocida o limitada en sus efectos por el operador judicial (Salvamento de voto) El juez que tenga a su cargo el proceso de levantamiento de fuero sindical, no está en capacidad de desconocer o limitar el permiso de despido colectivo, pues el mismo se constituye en una causa legítima y plena prueba para terminar los contratos de trabajo, en cuanto éste ha sido expedido con el lleno de los requisitos legales, previa comprobación de los móviles objetivos que lo inspiran.

DERECHO DE ASOCIACION- La garantía del fuero sindical no puede ser oponible frente al despido colectivo cuando éste esta fundamentado en causas objetivas ajenas al empleador (Salvamento de voto) El permiso de despido colectivo constituye una causal legal para autorizar judicialmente el levantamiento del fuero sindical, la cual opera con plena autonomía e independencia, sin que sea necesario llevar a cabo una actividad probatoria adicional, dirigida a establecer un posible ánimo persecutorio del empleador, violatorio del derecho de asociación sindical. Teniendo en cuenta la filosofía que inspira la figura del despido colectivo, frente a ella no es oponible ni exigible la garantía del fuero sindical, ni ninguna otra garantía laboral, en tanto dicho permiso se funda en causas objetivas, ajenas al empleador, dirigidas

exclusivamente a lograr la optimización en términos de calidad, idoneidad, productividad y eficiencia de la empresa como unidad de explotación económica, frente a las distintas variables y fenómenos económicos que la puedan afectan.

Referencia: expediente T-2.125.771 Acción de tutela instaurada por Orlando Díaz Lizarazo y otros contra la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga y el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de la misma ciudad.

Magistrado Ponente: JUAN CARLOS HENAO PÉREZ Con el debido respeto, me permito presentar las razones que me llevaron a salvar el voto en el asunto de la referencia.

1. Le correspondió a la Sala en este caso, revisar la tutela promovida contra las sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Bucaramanga y el Juzgado Tercero Laboral de la misma ciudad, que resolvieron favorablemente, en primera y segunda instancia, un proceso especial de levantamiento de fuero sindical, iniciado por Telebucaramanga contra algunos trabajadores de la empresa, sindicalizados y amparados por fuero especial.

2. Los fallos cuestionados, autorizaron el levantamiento del fuero, apoyando tal decisión en el permiso para llevar a cabo un despido colectivo, previamente otorgado por el Ministerio de Protección Social a la empresa demandada.

3. Para lo actores en tutela, los citados fallos incurrieron en un defecto sustantivo, por cuanto la orden de levantamiento del fuero no se tomó con base en las causales previstas en los artículos 406 y 410 del CST, que son las únicas que pueden invocarse para el efecto, no siendo el permiso previo otorgado por el Ministerio, una causal legalmente aceptada.

4. La sentencia de la que me aparto, aun cuando admite que el permiso administrativo es una causa legal para autorizar el levantamiento del fuero sindical, le desconoce al mismo un carácter autónomo e independiente, en el sentido de considerar que, en todo caso, es deber del juez de la causa entrar a evaluar una posible violación del derecho de asociación sindical, es decir, establecer “si el actuar del empleador amparado por una autorización de despido colectivo y la pretensión de levantar el fuero sindical se realiza con ánimo persecutorio a quienes hacen uso del ejercicio del derecho de asociación sindical” .

Con base en ello, concluyó señalando que los jueces laborales que fallaron el proceso objeto de cuestionamiento por vía de tutela, incurrieron en un defecto sustantivo, por cuanto que, “debieron haber hecho un análisis más profundo de las razones aducidas por el empleador para solicitar el levantamiento del fuero sindical y no considerar per se que la autorización emanada por el Ministerio de la Protección Social para ejecutar un despido colectivo constituye una justa causa para levantar la mencionada garantía constitucional .” 5. En contraposición a lo resuelto por la mayoría de los miembros de la Sala, soy de la opinión de que no había lugar a conceder la tutela, en razón a que las decisiones que pusieron fin al proceso de levantamiento de fuero sindical, se adoptaron conforme a derecho, siguiendo la jurisprudencia uniforme de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre la materia, la cual a su vez, resulta de la interpretación sistemática de la ley.

6. Inicio por recordar, que la figura del despido colectivo se encuentra consagrada en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, en el que se describen las reglas que determinan su aplicación. De acuerdo con dicho precepto, el despido colectivo conlleva la desvinculación de un conjunto significativo de trabajadores de una determinada empresa, en virtud de la decisión unilateral del patrono, fundada en “razones técnicas o económicas u otras ajenas a su voluntad ”.

Así entendido, el despido colectivo tiene lugar por causas distintas a la terminación del contrato de trabajo, a la terminación de la obra o labor contratada, o a la decisión unilateral de cualquiera de los sujetos del contrato de ponerle fin por las justas causas previstas en la ley, de manera que éstas no pueden invocarse para justificar un despido colectivo.

Ahora bien, para que el despido colectivo produzca efectos jurídicos, se requiere la autorización del Ministerio de Protección Social, previa solicitud que le haga el empleador, la cual debe estar soportada con los medios de prueba de

carácter financiero, contable, técnico, comercial o administrativo que así la demuestren. De la actuación se corre traslado a los trabajadores para intervengan en la misma y presenten sus puntos de vista. Presentada la respectiva solicitud, el Ministerio procede a examinar las situaciones objetivas aducidas por el empleador, y sólo si las encuentra satisfechas imparte la debida autorización. Precisa la norma que, por tener origen un una decisión unilateral del patrono, cuando éste obtenga la autorización del Ministerio de Protección Social para efectuar un despido colectivo, “deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría correspondido al trabajador si el despido se hubiera producido sin justa causa legal” .

7. Según lo precisa la jurisprudencia, la filosofía y el espíritu que inspira la figura del despido colectivo, “ están orientados primordialmente hacía el empleador que en términos generales procura mejorar la productividad de la empresa como unidad de explotación económica teniendo en cuenta diversos fenómenos propios de la economía…”.

[38] 8. Atendiendo al contenido de la citada norma, de manera uniforme, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que el despido colectivo debidamente autorizado, comporta un móvil legítimo para despedir trabajadores de una determinada empresa, independientemente de las condiciones de estabilidad laboral en que éstos se encuentren, con la única salvedad de que el mismo sea utilizado de forma oportuna para no desnaturalizar el fin que se persigue con su institucionalización [39] . Ha aclarado, que si bien dicho instituto no aparece dentro de los modos de terminación legal del contrato (C.S.T., art 61), ni dentro de las justas causas para el despido (C.S.T.

arts. 62 y 410), sí constituye un instrumento válido para despedir, en consideración a los efectos que le reconoce la ley, cual es el de permitirle al empleador finalizar el vínculo laboral existente con los trabajadores cuando se presenten causas objetivas que no puedan ser superadas por otra vía.

9. Ha destacado la misma jurisprudencia, que en razón a sus características, el despido colectivo debidamente autorizado prima sobre las diversas formas de protección de la estabilidad del empleo que puedan derivarse de la ley, la convención o el pacto colectivo. Ello para significar, que los mecanismos de protección laboral instituidos por el ordenamiento jurídico, como ocurre por ejemplo con la institución del fuero sindical, no son oponibles ni exigibles ante despidos colectivos debidamente autorizados, dadas las circunstancias objetivas muy especificas que dan lugar a consentir ese tipo de despidos, las cuales son ajenas a la voluntad del empleador y, por tanto, descartan de plano aquellos móviles que puedan estar relacionados con actuaciones arbitrarias del mismo o en actos de persecución laboral o sindical.

10. Sobre esa base, la jurisprudencia ha sostenido que el permiso colectivo puede ser tenido en cuenta por la autoridad competente para autorizar el levantamiento del fuero sindical, e incluso, que el mismo puede ser invocado frente a conflictos colectivos. Ha explicado al respecto que, aun cuando las normas que protegen a los trabajadores amparados con fuero (C.S.T. art. 410), o que se encuentran negociando un pliego de peticiones (Decreto 2351 de 1965, art. 25), solo autorizan su retiro cuando medie “ justa causa comprobada ”, el propósito perseguido por tales preceptos, cual es el de evitar que la supresión de los contratos sea represalia del empleador, no tiene cabida cuando se invoca la autorización de despido colectivo, precisamente, por cuanto ésta se concede por la autoridad administrativa, únicamente si se acreditan razones de naturaleza económica, técnica, administrativa o financiera.

11. Esta postura inicial de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha sido expuesta, entre otras, en las Sentencias Números: 21338, del 12 de mayo de 2004; 23284, del 15 de septiembre de 2004; y 24470, del 24 de mayo de 2005, en las que, precisamente, se pronunció la Corporación sobre el siguiente punto jurídico: ¿si la autorización otorgada por el Ministerio de Protección Social para un despido colectivo es ineficaz frente a trabajadores amparados con fuero circunstancial? Como ya se anotó, la Corte absolvió tal interrogante a favor del despido colectivo debidamente autorizado, precisando que el mismo prevalece sobre las distintas formas de protección laboral. Al respecto, se dijo en la Sentencia N° 21338:

“En relación con lo anterior hay que empezar por anotar que, como lo advierte el recurrente, esta Sala de la Corte en las providencias que éste cita y transcribe, ha sostenido que la estabilidad en el empleo que para los trabajadores consagra bien sea la ley, las convenciones y pactos colectivos, no subsiste ante despidos colectivos autorizados.

Por lo tanto, con base en el precitado criterio, que se reitera, se tiene que aunque se esté en conflicto colectivo, la autorización administrativa para despido colectivo puede invocarse para dar por terminado el contrato de trabajo, sin que ello implique vulneración a la protección que consagra el artículo 25 del decreto 2351 de 1965.

Y no implica infracción a la estabilidad que esa norma prevé porque aunque el Tribunal haya concluido fundado, se repite, en jurisprudencia de la Corte, que la autorización administrativa para despidos colectivos no se encuentra citada entre los modos de terminación legal del contrato de trabajo del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, ni dentro de las justas causas para el despido previstas por el artículo 7 del decreto 2351 de 1965, también lo es que el efecto que la ley le otorga a aquélla es que el empleador pueda dar por finalizado el contrato . Por lo tanto, siendo la autorización administrativa para despido colectivo un móvil legitimo para despedir al trabajador, ello permite que así en su literalidad el artículo 25 del decreto 2351 de 1965 aluda a “ justa causa comprobada ”, la misma tenga operancia en conflictos colectivos, ya que la finalidad de tal precepto cuando hace esa exigencia, es evitar que el rompimiento de los contratos sea represalia del empleador a raíz del conflicto. Supuesto que obvia y lógicamente queda descartado cuando se invoca la autorización administrativa para el despido”. Negrillas y subrayas fuera de texto original).

12. Considerando que el despido colectivo debidamente autorizado sólo tiene fundamento en causas objetivas, la misma jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia le ha reconocido a tal institución un alcance jurídico autónomo e independiente, en el sentido de considerar que el permiso de despido colectivo constituye en elemento de juicio suficiente para invocar la terminación de los contratos de trabajo y, por esa vía, plena prueba para autorizar judicialmente el levantamiento del fuero sindical.

13. Consistente con ello, ha sido suficientemente clara la jurisprudencia en afirmar que, una vez producida la autorización para despido colectivo, la misma no puede ser desconocida o limitada en sus efectos por el operador judicial, en los casos de trabajadores que reclaman ser titulares de una protección de estabilidad laboral, como ocurre frente a quienes están amparados por fuero sindical. De no ser así, "

carecería de sentido que el patrono solicitara permiso para el despido colectivo de trabajadores, ajustándose a los requisitos que contemplan los preceptos legales, pues el despido previamente autorizado y el que no lo fue tendrían la misma consecuencia, esto es, quedarían sin efecto, lo que resulta contrario a la interpretación lógica y sistemática de las normas que regulan la institución, que obliga a entender que la autorización regularmente expedida por el Ministerio de Trabajo tiene precisamente la virtud de hacerle producir plenos efectos a los despido colectivos, que de otra manera resultarían ineficaces…” [40] .

En ese orden, el juez que tenga a su cargo el proceso de levantamiento de fuero sindical, no está en capacidad de desconocer o limitar el permiso de despido colectivo, pues el mismo se constituye en una causa legítima y plena prueba para terminar los contratos de trabajo, en cuanto éste ha sido expedido con el lleno de los requisitos legales, previa comprobación de los móviles objetivos que lo inspiran.

14. Esta línea de jurisprudencia, ha sido desarrollada por la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en las Sentencias radicadas bajo los Números: 9159, del 12 de marzo de 1997; 27582, del 17 de agosto de 2006; y 31686, del 19 de septiembre de 2007, en las que se estudió el alcance del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, que, precisamente, consagra la figura del despido colectivo. Cabe citar al respecto, la Sentencia Número 27582, del 17 de agosto de 2006, en la que se explico:

“Ahora bien, en ninguna de las circunstancias anteriores se exhibe como supuesto expreso o tácito, que para autorizar el cierre de la empresa en forma total o parcial o para el despido colectivo, el Ministerio de la Protección Social o el juez del trabajo, deban tener en cuenta la situación específica de algunos trabajadores que por razones de antigüedad o de beneficio extralegal tengan una relativa garantía de estabilidad.

En el trámite administrativo, el ministerio examinará las situaciones aducidas por el empleador de modo que si las encuentra satisfechas, impartirá la correspondiente autorización, la cual producida no le es dable al operador judicial desconocerla o limitar sus efectos frente a algunos asalariados que se encuentren en las situaciones descritas .

Si como puede verse, la filosofía y el espíritu de la norma están orientados primordialmente hacía el empleador que en términos generales procura mejorar la productividad de la empresa como unidad de explotación económica teniendo en cuenta diversos fenómenos propios de la economía, o el cierre total de la misma cuando ya no es viable, no resulta ajustado al sentido común que la autorización administrativa, que es fruto de un proceso complejo, sea enervada frente a un asalariado que estuviera cobijado por la acción de reintegro que contemplaba el artículo 8º del Decreto 2351 de 1965, o por una garantía igual prevista en un convenio colectivo. Son las circunstancias alegadas por la empresa, las cuales deben estar debidamente acreditadas, las que debe tener en cuenta el Ministerio cuando tramita la solicitud del empleador y no otras distintas o que se relacionen con la situación de un asalariado individualmente considerado.

La claridad del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, no permite que su espíritu pretenda buscarse en otras disposiciones normativas como las que invoca la censura a favor de su tesis. Pues, no puede haber aplicación del principio de favorabilidad cuando la norma con la cual se soluciona la controversia judicial es diáfana en su intención, espíritu y tenor literal. Tampoco puede decirse que el mencionado precepto tenga vacíos o lagunas, ya que en cuanto a las situaciones que regula no distingue entre trabajadores nuevos o antiguos para los efectos del despido colectivo con autorización previa legal, distinción que tampoco compete al administrador de justicia, pues, se repite, no es ello lo que impone la citada disposición, sino una situación general que envuelve a trabajadores sin distinción sobre su antigüedad o sobre la estabilidad que le confiere un convenio colectivo.

(Negrillas y subrayas fuera de texto original). 15. El criterio hasta aquí expuesto es plenamente concordante con la jurisprudencia sentada por la Corte Constitucional sobre la materia, en cuanto ésta también ha venido avalado los despidos colectivos frente a procesos de reestructuración, que incluyen trabajadores sindicalizados y aforados, cuando aquellos tienen lugar por causas objetivas ajenas a la voluntad del patrono. Coincidiendo con la posición adoptada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, esta Corporación ha desestimado la eficacia del proceso de levantamiento de fuero sindical, sosteniendo que, tratándose de procesos de reestructuración, ni si quiera es necesario acudir a la autorización judicial, antes de suprimir cargos de trabajadores que gocen del mismo, pues las causas que los generan apareja entre otras consecuencias la de suprimir cargos por razones de interés general.

16. Así, por ejemplo, en la Sentencia T-426 de 2003, la Corte Constitucional conoció de una acción de tutela promovida por trabajadores de empresa Metro de Medellín, que fueron despidos dentro de un proceso de reestructuración, a pesar de estar amparados por fuero sindical, en su condición de fundadores y adherentes del sindicato SINTRAESTATALES. En dicha oportunidad, la Corte entró a determinar si la terminación unilateral del vínculo contractual con trabajadores que gozan de fuero sindical, por causa de una reestructuración administrativa, da lugar a reintegro mediante proceso judicial.

Citando lo decidido previamente por la Corporación en las Sentencias C-370 de 1999 y T-512 de 2002, se afirmó en dicho fallo que, no obstante la especial protección constitucional con que el constituyente de 1991 rodeó a la libertad de asociación sindical, la misma no es absoluta y admite limitaciones, de manera que en los casos de terminación unilateral del contrato de trabajo por causas objetivas relacionadas con procesos de reestructuración, no se vulnera el derecho de asociación sindical. Con base en tal planteamiento, concluyó señalando, que si el despido del trabajador aforado obedece

verdaderamente a políticas de reestructuración, es decir, está basado en causas ajenas a la voluntad del empleador, no resulta necesario acudir al juez ordinario laboral con el fin de levantar el fuero sindical. En la sentencia referenciada se explicó sobre el particular:

“Como ya había quedado referido en párrafos que precedieron, esta Corporación ha sostenido que, es natural el hecho de que cuando se trate de verdaderas reestructuraciones administrativas de entidades estatales, implique entre muchas opciones, la de suprimir cargos, lo que desde luego conlleva el tener que despedir personal, y que dentro de este podrían estar empleados que hacían parte del sindicato, con la consecuencia lógica de la reducción del número de afiliados al mismo o, inclusive, la desaparición de la organización sindical. Situación que en manera alguna vulnera el derecho de asociación sindical (Sent- T-512/01), pues lo que se pretende con estos procesos es aplicar políticas de modernización del Estado, buscando, entre otros fines, la prestación más eficaz de los servicios públicos, “ objetivos que deben dirigirse exclusivamente a lograr la optimización en términos de calidad, idoneidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general, sin dejar de lado la protección de los derechos de los trabajadores”.

(Sent. C-370/99). Ahora bien, siguiendo la doctrina constitucional sostenida por esta Corte en la sentencia C-262/95, reiterada por la sentencia T-575 de 2002, con ponencia del doctor Rodrigo Escobar Gil, cuando se trate de verdaderas reestructuraciones administrativas, no es necesario acudir a la autorización judicial, antes de suprimir cargos de trabajadores que gocen del fuero sindical, pues las consecuencias jurídicas relacionadas con la relación o vínculo laboral se predican de una definición legal de carácter general y porque la facultad de reestructurar entidades estatales tiene sustento en las propias normas constitucionales (artículos 150, num. 16, 300, num 7, y 313, num 6) y apareja entre otras consecuencias la de suprimir cargos. Siendo lógico entonces que si el proceso de supresión de los cargos se realizó conforme a las disposiciones constitucionales y legales, no es obligatorio acudir al levantamiento del fuero sindical”.

17. De lo expuesto, no queda duda que el permiso de despido colectivo constituye una causal legal para autorizar judicialmente el levantamiento del fuero sindical, la cual opera con plena autonomía e independencia, sin que sea necesario llevar a cabo una actividad probatoria adicional, dirigida a establecer un posible ánimo persecutorio del empleador, violatorio del derecho de asociación sindical.

18. Teniendo en cuenta la filosofía que inspira la figura del despido colectivo, frente a ella no es oponible ni exigible la garantía del fuero sindical, ni ninguna otra garantía laboral, en tanto dicho permiso se funda en causas objetivas, ajenas al empleador, dirigidas exclusivamente a lograr la optimización en términos de calidad, idoneidad, productividad y eficiencia de la empresa como unidad de explotación económica, frente a las distintas variables y fenómenos económicos que la puedan afectan.

19. Tal hecho descarta, entonces, que en los procesos de levantamiento de fuero sindical, promovidos con base en la autorización de despido colectivo, deba el juez evaluar una posible persecución sindical, pues tal hipótesis ya ha sido del todo desechada en el trámite administrativo que da lugar a la expedición de la citada autorización.

Precisamente, porque el permiso sólo es otorgado por el Ministerio de Protección Social, cuando ha quedado plenamente acreditado que la petición de despido colectivo tiene fundamento en causas objetivas ajenas al empleador.

20. Siendo ello así, no cabía atribuirle a las sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Bucaramanga y el Juzgado Tercero Laboral de la misma ciudad, el haber incurrido en un defecto sustantivo, violatorio de derechos fundamentales, pues las mismas se limitaron a autorizar el levantamiento del fuero sindical de los actores, con base en el despido colectivo previamente otorgado por el Ministerio de Protección Social a la empresa Telebucaramanga, el cual fue expedido con el lleno de los requisitos legales. Con tal proceder, las autoridades cuestionadas actuaron conforme con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, que, al interpretar las disposiciones que regulan el despido colectivo y el

conjunto de las garantías de estabilidad en el empleo, han dejado en claro que el permiso opera de pleno derecho, no resultándole oponible ninguna de tales garantías.

21. No puede considerarse contraria a la Constitución, ni violatoria de derechos fundamentales, decisiones judiciales que como las cuestionadas en sede de tutela, se amparan en el precedente judicial sentado por el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, e incluso de la propia Corte Constitucional.

22. Resulta abiertamente contradictorio, que al tiempo que se reconoce legitimidad al permiso colectivo, se le exija al juez llevar a cabo un análisis fáctico adicional, en torno a aspectos que ya han sido evaluados en sede administrativa, relacionados con una posible persecución sindical. Como ha sido explicado, tal hecho es previamente valorado en el trámite administrativo que antecede el permiso, pues esta visto que éste sólo se concede, cuando se encuentra plenamente acreditado que el despido se invoca por razones de orden económico, financiero, técnico o administrativo, relacionadas con la estabilidad y productividad de la empresa.

23. En este sentido, imponerle al juez de la causa, la carga de tener que llevar a cabo una nueva valoración de los hechos, hace del todo inoperante la figura del despido colectivo como causa legalmente reconocida para terminar los contratos de trabajo. Con tal decisión, se le está exigiendo al operador judicial que desconozca la autorización administrativa de despido colectivo, esto es, se le obliga a que actúe por fuera de la ley y de la línea de jurisprudencia sobre la materia.

24. La afirmación que hace la sentencia, en el sentido de sostener, que para poder desvincular trabajadores amparados por fuero sindical, se requiere, además de la autorización de despido colectivo, una valoración adicional sobre la posible violación del derecho de asociación sindical, obedece en realidad a una interpretación equivocada de la jurisprudencia. Lo que sostiene ésta, es que el permiso expresa el reconocimiento del Estado de haber comprobado que la solicitud de despido colectivo tiene fundamento en unas causales objetivas, ajenas a la voluntad del empleador; razón por la cual el permiso es causa suficiente para levantar el fuero, pues previo a su reconocimiento, ya se ha verificado que la razón del despido no se relaciona con una posible persecución sindical.

25. En el caso bajo estudio, el empleador no pudo hacer uso oportuno de la autorización de despedir colectivamente al número de trabajadores que le fue autorizado, debido que muchos de los eventualmente afectados con la medida, decidieron constituir un sindicato con el fin de proteger su estabilidad en el empleo a través de la figura del fuero sindical, en su condición de fundadores o miembros de junta directiva. Tal hecho, obligó al empleador a solicitar al juez laboral el levantamiento de dicha garantía en relación con algunos trabajadores, posibilidad que se logro sólo cuatro años después, a través de las decisiones que fueron objeto de controversia. Frente a esta circunstancia, cabe el siguiente cuestionamiento ¿el despido de los trabajadores aforados afecta al sindicato creado y, por ende, el derecho de asociación sindical? Es posible que ello sea así, sin embargo, tal afectación no deviene de una medida arbitraria del empleador, fundada en un ánimo persecutorio contra la organización sindical, sino de un hecho objetivo y probado, cual es la necesidad de llevar a cabo una reestructuración administrativa de la empresa para garantizar su funcionamiento y operatividad.

Cabe preguntarse entonces ¿esa eventual afectación del sindicato torna nugatorios los efectos jurídicos de la autorización para despedir colectivamente? La respuesta es por supuesto negativa, pues el impacto en el sindicato de la decisión del empleador, de hacer valer la autorización para despedir, es casi inevitable, pero jurídicamente justificada [41] . De manera general, la justificación se funda en el reconocimiento dado por la ley y la jurisprudencia a la institución del despido colectivo debidamente autorizado, en el sentido de considerar que el mismo prima sobre las diversas formas de protección de la estabilidad del empleo y de imponerle al operador judicial la carga de reconocer sus efectos. En el caso concreto, la justificación deviene también de la manera en que se presentaron los hechos. Recuérdese que el sindicato se creo después de autorizado el despido colectivo, por lo que no puede hacerse depender la validez de la autorización del

despido colectivo, ni la legalidad de la decisión de levantar el fuero sindical, de una afectación del derecho de asociación sindical que en el caso presente está plenamente justificada. De ahí mi discrepancia con que se haya ordenado la comentada verificación al juez ordinario, pues si éste concluye que la autorización para despedir colectivamente, junto con la solicitud de levantamiento del fuero, afecta el derecho de asociación sindical, bien podría negarse a levantar el fuero, no obstante existir una causal legal indiscutible para verse abocado a adoptar esta última medida. ¿Me pregunto entonces? qué razones en particular justifican que se verifique una situación que no es relevante para la decisión por adoptar? y que, por ende, difícilmente conducirían a que esta última se varíe.

Fecha ut supra, GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado [1] Entre muchas sentencias ver: T-381-04, T-363-06, T-565-06, T-661-07, T-213-08,T-210-08, T-249-08, T-027-08.

[2] C-590-05. [3] Artículo 228: La Administración de Justicia es función pública. Sus decisiones son independientes. Las actuaciones serán públicas y permanentes con las excepciones que establezca la ley y en ellas prevalecerá el derecho sustancial. Los términos procesales se observarán con diligencia y su incumplimiento será sancionado. Su funcionamiento será desconcentrado y autónomo.

[4] Artículo 230: Los jueces, en sus providencias, sólo están sometidos al imperio de la ley. La equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial.

[5] Artículo 5° de la Ley 270 de 1996: La Rama Judicial es independiente y autónoma en el ejercicio de su función constitucional y legal de administrar justicia. Ningún superior jerárquico en el orden administrativo o jurisdiccional podrá insinuar, exigir, determinar o aconsejar a un funcionario judicial para imponerle las decisiones o criterios que deba aportar a sus providencias.

[6] T-565-06 . [7] Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, Capítulo XVI: Procedimientos Especiales, II. Fuero Sindical, Artículo 117:

“La sentencia será apelable en el efecto suspensivo. El tribunal decidirá de plano dentro de los cinco (5) días siguientes al que sea recibido el expediente.

Contra le decisión del tribunal no cabe recurso alguno” . [8] En sentencia C-381-00 se analizó la constitucionalidad de los artículos 3° y 6° del Decreto 25 de 1957 por medio del cual se modificó el Código Procesal del Trabajo. En lo que atañe con la prescripción, el artículo 6° disponía que la acción de reintegro a favor del trabajador emanada del fuero sindical prescribía en dos meses a partir de la fecha del despido. Esta disposición no hacía mención a la prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical en cabeza del empleador.

[9] C-381-00. [10] Ídem. [11] T-280-98 reiterada entre otras en la T-621-05. [12] T-489-06. [13] Tesis presente en diversos pronunciamientos de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado. Sección Primera 22 de febrero de 2004 Exp. 5743; Sección Tercera 20 de septiembre de 2007 Exp. 29285; Sección Cuarta 20 de noviembre de 2008 Exp. 16374.

[14] Código Contencioso Administrativo: “Artículo 62: Firmeza de los actos administrativos. Los actos administrativos quedaran en firme: 1. Cuando contra ellos no proceda recurso alguno. 2. Cuando los recursos interpuestos se hayan decidido. 3. Cuando no se interpongan recursos, o cuando se renuncie expresamente a ellos. 4. Cuando haya lugar a la perención, o cuando se acepten los desistimientos” .

[15] T-809-05, T-326-99. [16] En este sentido, esta Corporación al analizar la facultad del trabajador aforado de conciliar en el proceso de fuero sindical, señaló que “el derecho al fuero sindical reconocido por la propia constitución (art. 39) se vincula íntimamente con el derecho fundamental de asociación sindical, siendo por consiguiente un aspecto nuclear de éste. De modo que, en principio, no parece procedente que se puede negociar o renunciar un derecho que es esencial para

la vigencia efectiva del derecho fundamental de asociación, es más en este evento, por aparecer involucrado este derecho, el asunto trasciende al simple interés personal del trabajador, de naturaleza económica, para internarse en el ámbito de una cuestión vinculada a la vigencia y realización efectiva de un derecho fundamental, el cual no es susceptible de negociación(C-160-99) . [Empero] …la corte admite ese acuerdo siempre y cuando el sindicato afectado pueda participar en el proceso…" (C-381-00).

[17] T-285-06. [18] T-731-01, T-1189-01, T-1334-01, T-1061-02, T-205-04, T-203-04. [19] Numeral 2° Artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 [20] T-326-02.

[21] T-729-98, T-223-01, T-512-01, T-426-03. [22] C-954-01 [23] T-809-05. [24] Sobre este punto se expresó en la sentencia T-077 de 2003, M.P.

Rodrigo Escobar Gil, al conocer sobre una demanda contra una reestructuración adelantada en el municipio de Sabaneta, que condujo al despido de varios servidores:

"Ahora bien, en el momento de determinar si la conducta desplegada por el empleador se ajusta a los mandatos constitucionales, esta Corporación ha tenido en consideración si el despido masivo se circunscribe dentro de un proceso de reestructuración, teniendo en cuenta los principios e intereses que rigen este tipo de actuaciones administrativas. En consecuencia, partiendo de la base que el derecho a la estabilidad laboral no es absoluto, se ha sostenido que los derechos sindicales no impiden que por motivos de interés general y de eficacia de la función pública, la Administración pueda suprimir y hacer los ajustes necesarios en su planta de personal. Esta Corporación ha manifestado en diversas oportunidades, y ahora lo reitera, que los procesos de reestructuración efectuados por las entidades públicas corresponden a un ejercicio legítimo del Estado, en beneficio del interés general y de las necesidades del servicio, por lo que no se viola ningún derecho sindical al suprimir cargos que vienen siendo desempeñados por empleados públicos, incluso amparados con fuero sindical.

En anteriores oportunidades, se ha dicho también que no hay lugar a declarar la existencia de una persecución sindical por el hecho de que se hayan suprimido cargos en virtud de un proceso de reestructuración y cuyos afectados sean empleados aforados sindicalmente o inclusive, la misma organización sindical." [25] T-809-05.

[26] C-201-02. [27] Exp. No. 26764 del 30 de marzo de 2006 M.P. Luis Javier Osorio López. En igual sentido las sentencias Exp. No. 2500 del 25 de mayo de 2005; Exp. No.

8242 del 9 de mayo de 1996. [28] Exp. No. 21338 del 12 de mayo de 2004 M.P. Fernando Vásquez Botero. En igual sentido sentencia Exp. No. 16641del 8 de febrero de 2002; Exp No. 23510 del 4 de febrero de 2005, en esta última sentencia se agregó: " de conformidad con lo discurrido, entonces, la expresión "sin justa causa comprobada" utilizada en el artículo 25 que se viene analizando no puede entenderse literalmente como si en ella quedara comprendida cualquier terminación de contrato de trabajo originada en la iniciativa patronal, quedando excluidas del ámbito normativo únicamente aquellas hipótesis en que la decisión se basa en algunas de las conductas consignadas en el literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, siempre que se encuentre debidamente demostrada. La Corte no comparte ese entendimiento porque hay eventos en que se produce la terminación del contrato de trabajo estando en trámite un conflicto colectivo, y como consecuencia de esa extinción el patrono incluso paga la indemnización de perjuicios respectiva, sin que en tal circunstancia se esté ante un despido sin justa causa a los que refiere el mentado artículo 25, por cuanto es posible que en dicha decisión no se vislumbre, por parte alguna, la intención de provocar un debilitamiento de la posición de los trabajadores en el proceso de la negociación colectiva " (Resalta la Sala).

[29] Exp. No. 21338 del 12 de mayo de 2004. [30] Exp. No. 24791 del 16 de agosto de 2005 M.P. Isaura Vargas Díaz. [31] El despido colectivo en el régimen laboral se configura cuando:

“Artículo 40 del Decreto Ley 2351 de 1965: Artículo modificado por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990. 1. Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5°, ordinal 1°, literal d) de esta Ley y 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud. 2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia. 3.La autorización de que trata el numeral 1 de este artículo podrá concederse en los casos en que el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos o sistemas de trabaja y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloquen en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o que de hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos;

y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados.(…)” [32] La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en pronunciamiento del 25 de julio de 2000 Radicado No.

13886, del 25 de mayo de 2005 Rad. 25000 y del 8 de febrero de 2002 Rad.: 16641 hace evidente que el empleador es el que selecciona a los trabajadores a los que se les va a aplicar el despido colectivo, es decir, que es el único quien en últimas decide a quien retira, en otros términos, el empleador es quien voluntaria y autónomamente resuelve terminar los contratos de los trabajadores que el mismo selecciona por sus propios intereses, manteniendo el vínculo con otros empleados.

[33] T-512-01 [34] Exp:7781 del 28 de agosto de 1997. [35] Con respecto al defecto sustantivo se ha dicho que T-565-06 “si bien es cierto que al juez de conocimiento le compete fijar el alcance de la norma que aplica, no puede hacerlo en contravía de los valores, principios y derechos constitucionales, de manera que, debiendo seleccionar entre dos o más entendimientos posibles, debe forzosamente escoger aquél que se adecue de la mejor manera a los preceptos constitucionales, o lo que es lo mismo, aquél que resulte acorde con el principio de interpretación conforme ”.

[36] Artículo 408: Contenido de la sentencia. “El juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo si no comprobare la existencia de una justa causa. (…)” .

[37] Respecto de los efectos inter comunis de la sentencia de tutela, esta Corporación en sentencia SU-1023-01 determinó: “Como la tutela no puede contrariar su naturaleza y razón de ser y transformarse en mecanismo de vulneración de derechos fundamentales, dispone también de la fuerza vinculante suficiente para proteger derechos igualmente fundamentales de quienes no han acudido directamente a este medio judicial, siempre que frente al accionado se encuentren en condiciones comunes a las de quienes sí hicieron uso de ella y cuando la orden de protección dada por el juez de tutela repercuta, de manera directa e inmediata, en la vulneración de derechos fundamentales de aquellos no tutelantes” .

[38] Sentencia radicada bajo el Número 27582, del 17 de agosto de 2006. [39] En Sentencia del 12 de mayo de 2004, expediente 21338, dijo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre el particular:

“Para la Sala, al igual que lo ha sostenido para el caso del rompimiento del contrato invocándose justa causa, tratándose de despido colectivo con autorización administrativa, la efectividad de tal determinación debe ser oportuna, en forma tal que no quede dudas que el rompimiento del contrato sea producto de los motivos que justificaron la autorización y no por otro móvil”.

[40] Sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de marzo de 1997, con número de radicación 9159. [41] Imaginémonos el caso de cincuenta trabajadores cuyo despido ha sido autorizado validamente por el Ministerio del Trabajo y Protección Social mediante decisión debidamente ejecutoriada quienes para protegerse de tal determinación deciden constituir un sindicato con lo cual adquieren fuero de fundadores y algunos como miembros de junta directiva. Si el empleador, a objeto de hacer valer la autorización de despido colectivo, pide el levantamiento del fuero de todos o de parte de los trabajadores implicados ¿afecta o no con su pretensión al sindicato?. La respuesta obvia es que sí pero con la salvedad de que en este caso el empleador actúa de manera legítima, esto es, jurídicamente válida o justificada.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 10 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.