COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1200/01

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1200/01
Expediente	—
Fecha	1992-09-16
Sala	Sala Cuarta de Revisión
Magistrado ponente	Dr JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Conflicto Laboral Colectivo
- /Derecho A Constituir Un Sindicato
- /Derecho A La Negociacion Colectiva
- Derecho De Asociacion Sindical
- Trabajador Sindicalizado
- /Trabajador No Sindicalizado

Resumen del caso (según la propia sentencia)

La relación laboral planteada constituye una franca violación a los derechos constitucionales. Tales estrategias de economía empresarial caracterizan relaciones laborales propias de una producción inequitativa, señorial que

Texto completo

T-1200-01 Sentencia T-1160/01 Sentencia T-1200/01 CONFLICTO LABORAL COLECTIVO -Casos en que procede la tutela /DERECHO A CONSTITUIR UN SINDICATO -Alcance /DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA -Alcance EMPLEADOR -Abuso de la posición de preeminencia El abuso de la posición de preeminencia en la relación laboral planteada constituye una franca violación a los derechos constitucionales. Tales estrategias de economía empresarial caracterizan relaciones laborales propias de una producción inequitativa, señorial que carece de políticas de optimización de la gestión y de bienestar laboral.

Pertenecen a un sector empresarial de antaño que ve en el recorte y contracción de las condiciones laborales, la mejor forma de obtener ganancias. La Corporación ha identificado situaciones donde se abusa de la posición de preeminencia que tiene el empleador en las relaciones laborales y con los despidos masivos, se pretende debilitar o hacer desaparecer las organizaciones sindicales de los trabajadores.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Protección DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Desconocimiento por despido colectivo de trabajadores TRABAJADOR SINDICALIZADO -Discriminación /TRABAJADOR NO SINDICALIZADO -Privilegios JURISDICCION ORDINARIA -Solicitud reconocimiento de derechos laborales ACCION DE TUTELA -Improcedencia para revivir controversia judicial Referencia: expediente T-403987 Actores: Rosa Amelia Zapata Isaza, y otros contra Curtiembres Copacabana y Cataluña S.A Magistrado Ponente:

Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Bogotá, D.C., dieciséis (16) de noviembre de dos mil uno (2001). La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA Dentro del proceso de revisión de los fallos del 24 de agosto de 2000 proferido en el asunto de la referencia por el Juzgado Penal Municipal de Bello (Antioquia) y el fallo del 5 de octubre de 2000 proferido por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Bello (Antioquia).

I. ANTECEDENTES Los señores Alberto de Jesús Betancur Agudelo, Alvaro de Jesús Agudelo Agudelo, Ana Claret Flórez Vega, Andrés Avelino Pineda Castaño, Arbey de Jesús Santana Serna, César Augusto Isaza Osorio, Diego Adolfo Mora Torres, Dionisio Alberto Quintero Zapata, Dioselina Hilduara Paniagua Alvarez, Ernesto Raúl Yepes Osorio, Esperanza del Socorro Jiménez, Guillermo León Cano Barrera, Gustavo Antonio Agudelo Benjumea, Humberto de Jesús Castrillón Meneses, Iván Darío Gómez Castro, Jaime de Jesús Carvajal Castro, Jairo Alberto Cobo Vélez, Javier de Jesús Alvarez Jiménez, Jesús Antonio Tobón Agudelo, John Fredy Londoño Londoño, John Jairo Castaño Hoyos, Jorge Humberto Sierra Montoya, Jorge Luis Cano Barrera, José Carmelo Zuluaga Osorno, José Isaías Serna Zuluaga, José Luis Alvarez Alvarez, José Luis Jiménez Cadavid, José Silvio Pérez Vargas, Lerie de Jesús Serna Zuluaga, Lucero del Carmen Vélez Tabares, Luis Alfonso Villa Lopera, Luis Alfonso Zapata Osorno, Luis Eduardo Agudelo Arango, Luis Fernando Echeverry Castaño, Luis Fernando Higuita Arango, Luis Guillermo Acevedo Zapata, Luis Hernando Zapata Díaz, Manuel Antonio Zapata Isaza, Marcos Javier López Jiménez, Mario de Jesús Mejía Ortiz, Miguel Ángel Ospina Restrepo, Olga Patricia Mayo González, Oscar Darío López Gutiérrez, Pedro Agudelo Grisales, Pedro José Hernández Gaviria, Rafael Antonio Correa Tobón, Ramiro de Jesús Carmona, Ramón Horacio García Herrera, Rubén de Jesús Castrillón Ruiz, Samuel de Jesús Agudelo Echeverry, Rodrigo de Jesús Alvarez Alvarez, Edgar Nabor Molina Gaviria, Luis Alfredo Alvarez Hernández, Iván Alonso Marín Alvarez, Jorge Aníbal Osorio Restrepo y Moisés de Jesús Serna Villa, interpusieron acción de tutela contra la Empresa CURTIEMBRES COPACABANA Y CATALUÑA S.A. por violación de los derechos de libertad de asociación, igualdad y libre desarrollo de la personalidad.

Los ciudadanos que hacen uso de la acción estuvieron vinculados a la Empresa mediante contrato de trabajo a término fijo. De otra parte, en la Empresa demandada existe una organización sindical llamada "Sindicato de Trabajadores de Curtiembres Cataluña y Copacabana Ltda.

SINTRACURCOP", asociación con la que la Empresa celebró convenciones colectivas de trabajo, de las cuales se beneficiaban únicamente los socios activos del sindicato, por ser un sindicato minoritario. Ante las condiciones de un doble régimen laboral los accionantes manifestaron, tanto a la Empresa como al sindicato, su interés de afiliarse a la asociación de trabajadores. En respuesta a su solicitud de afiliación la Empresa contestó:

"Se recibió una comunicación no escrita de su puño y letra, sino preelaborada en forma general para algunos trabajadores, que como usted la han suscrito, y al respecto me permito manifestarle:

a) No es posible aceptar su solicitud de nivelación retroactiva al mismo salario que han venido devengando los afiliados al Sindicato, ya que hasta la fecha la Empresa no ha sido notificada de que usted se haya afiliado a dicha organización y haya sido aceptado como socio del mismo.

b) Los efectos de acogerse como beneficiario sólo tendrían aplicación a partir del momento en que usted expresara su decisión de acogerse a la Convención como beneficiario de la misma.

c) De todas maneras no es posible tampoco aceptarlo ni como socio del Sindicato ni como beneficiario de la Convención ya que en su hoja de vida reposa un documento elaborado y suscrito por usted en el cual renuncia expresamente a ambas calidades y mientras tenga vigencia el contrato celebrado, también tiene efecto dicha renuncia.

" (subrayado fuera del texto) A pesar de la negativa de la Empresa los trabajadores accionantes continuaron con su propósito de afiliarse al Sindicato y el día 1º de septiembre de 1996 en Asamblea Extraordinaria que celebró SINTRACURCOP se vincularon a la asociación. Luego de la Asamblea el administrador de la Empresa, Julio Mejía Giraldo, envío un memorando en el que decía:

"Se informa al personal que se afilió al Sindicato en la Asamblea del primero de septiembre, que a partir de esta semana y con retroactividad al dos de septiembre, les llegará la respectiva deducción como socios del Sindicato.

Con relación a la aplicación de los beneficios de la convención colectiva de trabajo, en la actualidad no podrá ser posible, no sólo por la renuncia expresa que hicieron a tales beneficios, sino que para su conocimiento ésta semana fue notificada la Empresa sobre la demanda laboral instaurada por los trabajadores con relación a lo anterior.

Por lo tanto la Empresa procederá a contestar dicha demanda ciñéndose a todos los términos de la ley como bien saben a la espera del fallo de la respectiva autoridad laboral competente.

De acuerdo a lo anterior queda planteado un problema de tipo jurídico que sólo será manejado por los abogados representantes de los trabajadores y de la Empresa.

Quedan las partes a la espera de cualquier decisión laboral." Desde este momento, afirman los trabajadores comenzaron una serie de retaliaciones y requerimientos por parte del administrador para solicitarles que renunciaran al sindicato y que la Empresa estaba dispuesta a negociar. Al negarse los trabajadores a renunciar a su solicitud de afiliación, afirman, que empezó la persecución, por ejemplo, con decisiones como el cambio de puesto o la finalización de las horas extras.

El 3 de marzo de 1997 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Regional Antioquía mediante Resolución Nº 088 sancionó a la Empresa al imponerle una multa por $1'376.040 de pesos, equivalente a ocho salarios mínimos legales mensuales vigentes, a favor del Servicio de Aprendizaje (SENA). La sanción fue impuesta por violación a los derechos fundamentales de libre asociación sindical.

Frente a la situación de violación, los trabajadores decidieron acudir a la jurisdicción ordinaria e interponer una demanda laboral en la que solicitaron se condenara a la Empresa a pagar a cada uno de los actores, en forma retroactiva desde su vinculación, el reajuste salarial que resulta de aplicarle el salario mínimo pactado en las últimas convenciones colectivas; reajuste a los intereses de cesantías, primas de servicios y vacaciones y demás bonificaciones y primas a las que tienen derecho y han sido pagadas en forma deficitaria.

Los fallos de la jurisdicción ordinaria: La Corte Constitucional solicitó como prueba copia de todo el proceso surtido ante la jurisdicción laboral. En el expediente constan las siguientes pruebas:

1. Copia de la Convención colectiva de trabajo. 2. Copia de las cartas enviadas por los directivos de la Empresa en las que niegan la posibilidad de asociación de los trabajadores al Sindicato por haber suscrito en el momento de la firma del contrato una renuncia a la asociación y a los beneficios de la Convención.

3. Copia de la Resolución Nº 088 del 3 de marzo de 1997 proferida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante la cual sanciona a la Empresa Curtiembres Copacabana y Cataluña S.A. por violar el derecho de asociación sindical.

4. En la contestación de la demanda el representante legal de la Empresa reconoce el hecho de que existen trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo y otros que no lo son porque renunciaron libremente a los beneficios de la misma y afirma que:

"el hecho de que se den diferentes regímenes salariales en una misma Empresa no implica que haya discriminación." 5. Existe una prueba pericial en la que se expone una a una las condiciones laborales de los demandantes y en la que se

reconoce su calidad de miembros del sindicato.

Con estos elementos probatorios el Juez Laboral del Circuito de Bello profirió un fallo en el que reconoce la existencia de la violación al obstaculizarle a los trabajadores el libre ejercicio del derecho de asociación y ordena a la Empresa pagar a cada uno de los demandantes los reajustes a los que tienen derecho conforme a la Convención Colectiva de Trabajo. El Juez del Circuito considera que la Empresa obstaculizó e impidió a los trabajadores el derecho de libre asociación y ante los hechos el fallador concluye:

"Siendo este el asunto, entonces, si -como está acreditado- la Empresa al celebrar contrato fijó, una cláusula en el sentido de renuncia expresa a la afiliación del sindicato y los beneficios convencionales, esta cláusula es ineficaz en un sentido complejo. Es ineficaz porque con tal cláusula anticipada, el trabajador renuncia injustamente a derechos laborales consagrados legal y constitucionalmente.

Sería ineficaz porque, aun admitiendo que el trabajador tenía facultad negocial y aceptó tal cláusula, dentro de esta interpretación, bien podía el trabajador unilateralmente desconocer la cláusula y buscando un mejor derecho -que el despacho no califica- bien podía dejar sin valor la cláusula y afiliarse, es decir, que la afiliación no podía estar condicionada a cláusula de renuncia alguna.

Con condición impuesta por la Empresa de renuncia al sindicato y a los Beneficios convencionales, la Empresa transgredió el ordenamiento laboral y sus principios de libertad, igualdad y además, afectó el patrimonio de los trabajadores".

El apoderado de la Empresa interpone contra el fallo el recurso de apelación alegando que ninguno de los demandantes acreditó haber sido socio del sindicato ni de haber adherido a los beneficios de la convención, ni tampoco se probó que existiera discriminación salarial para empleados que desempeñaran las mismas funciones.

El 5 de febrero de 1999 el Tribunal Superior de Medellín, Sala Laboral, concedió el recurso y revocó el fallo del a quo en una decisión en la que sostiene que no se probó la condición de sindicalistas de los trabajadores demandantes.

Con el pronunciamiento del Tribunal Superior de Medellín, Sala Laboral, termina el proceso ordinario intentado por los trabajadores de la Empresa Curtiembres Copacabana y Cataluña S.A.

El 14 de agosto de 2000 los trabajadores afectados por la decisión del Tribunal interponen la acción de tutela ante el Juzgado Penal Municipal de Copacabana (Antioquia).

Fallos a revisar El 24 de agosto de 2000 el Juez Penal Municipal de Copacabana (Antioquia), dictó fallo en el caso de la referencia negando la procedencia de la acción de tutela por considerar que los accionantes poseían otro mecanismo de defensa que podían haber interpuesto ante la jurisdicción laboral. De otra parte, consideró que el juez constitucional no puede inmiscuirse en procesos que han hecho tránsito a cosa juzgada, como ocurre en el caso sub judice porque resulta improcedente pretender que a través de la Acción Pública de la Tutela, sea revivido todo un debate jurídico-laboral culminado con sentencias debidamente ejecutoriadas y sin que se hubiesen atacado por violación del Debido Proceso, entre otros.

Tampoco encuentra el juez de tutela, que se configuren los elementos de perjuicio irremediable y por esta vía conceder la acción de tutela como mecanismo transitorio, pues debe considerarse que los retiros de la Empresa ocurrieron entre los años de 1996 y 1997 y en su momento acudieron al juez laboral, jurisdicción que decidió contrario a sus pretensiones y por tal razón existe frente a los hechos, cosa juzgada.

Impugnación Los trabajadores demandantes impugnan el fallo del a quo y afirman que para el juez constitucional la figura de la cosa juzgada no lo obliga cuando se encuentra ante la vulneración de los derechos fundamentales reconocidos por la Carta Política. Afirman, que en el debate sub judice se encuentran comprometidos derechos

fundamentales de rango constitucional y no derechos legales y que, una conducta puede ser juzgada por dos jurisdicciones distintas con base en normas de contenido y alcance diferentes.

El Juzgado Primero Penal del Circuito mediante fallo del 5 de octubre de 2000 confirma la decisión de instancia al considerar que la acción de tutela es un mecanismo de carácter eminentemente subsidiario y que en tanto los accionantes posean otro medio de defensa judicial, el amparo no procede.

El ad quem examina uno a uno los derechos fundamentales que se consideran vulnerados por la Empresa, porque los derechos de índole económico-laboral ya fueron decididos por sentencia judicial ejecutoriada, que no atañen ni involucran directamente a esta sentencia de segunda instancia y concluye que frente al cargo por violación a la dignidad humana al utilizar el empleador los traslados al lugar de tratamiento químico de las pieles, no constituye ningún desconocimiento de la dignidad porque ésta, es una actividad propia de la factoría, la cual se lleva acabo con el suministro de las prendas y utensilios necesarios para la salud de los trabajadores, como tuvo oportunidad de constatarlo el a quo en diligencia de inspección judicial. Y además, que el desempeño en esta labor hace parte del contrato de trabajo.

Frente a los cargos por violación al derecho a la igualdad, el juez considera que no existe tratamiento discriminatorio porque se encontraban en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de la Empresa eso sí dependiendo cada uno del contrato suscrito Respecto al derecho de libre asociación sindical el ad quem considera que no existe violación debido a que el sindicato ya estaba constituido, con personería jurídica desde 1979, lo que indica que no le fue vulnerado su derecho de constitución. (...) La Empresa Curtiembres Copacabana y Cataluña S.A. no ha violado los artículos 38 y 39 de la Constitución Nacional, porque en ningún momento ha impedido la conformación del sindicato, desde hace ya mucho tiempo constituido como se infiere en el parágrafo anterior, ni tampoco bloqueó la libre afiliación de sus trabajadores, no les impidió este hecho, tanto así que les descontaba de su sueldo las cuotas sindicales para remitirlas al sindicato, lo que se colige de las colillas de pago que obran en folios 30 y 31.

Ahora, desde la perspectiva que en el contrato al ingresar como trabajadores de la empresa tuvieron que renunciar a su afiliación sin lugar a equivocarnos, que es una cláusula inoperante a la luz del derecho laboral, que son conocidas por la jurisprudencia y la doctrina como cláusulas “LEONINAS”, que no tienen por demás ninguna fundamentación ni validez jurídicas. Por eso no podemos decir con plena seguridad jurídica que ese acto como tal tuvo su nacimiento a la vida jurídica, tanto así que a pesar de la misma siempre se afiliaron al sindicato sin más limitaciones que las exigidas por las leyes laborales.

(folio 371 del expediente). II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Competencia 1. La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional es competente para pronunciarse en el proceso de la referencia, el cual fue debidamente seleccionado por la Sala correspondiente y repartido al Magistrado Sustanciador conforme lo establece el reglamento de esta Corporación de acuerdo con los artículos 86 y 241,9 de la Constitución Política y del 33 al 36 del Decreto 2591 de 1991, respectivamente.

Problema jurídico 2. Los accionantes consideran que la Empresa vulneró su derecho a la libertad de asociación sindical cuando desconoció su afiliación al sindicato y con ello les negó la posibilidad de percibir los beneficios de la Convención Colectiva.

3. Las directivas de la empresa sostienen que los trabajadores en el momento de firmar el contrato laboral renunciaron voluntariamente a pertenecer al sindicato y a los beneficios de la Convención Colectiva, además, por tratarse de un sindicato minoritario los beneficios del acuerdo sólo cubren a los miembros de la corporación sindical. De otra parte, solicitan la improcedencia de la acción por tratarse del mismo presupuesto fáctico que fue discutido y negado en la jurisdicción ordinaria.

4. La Corte Constitucional al revisar los fallos proferidos en respuesta a la acción de tutela interpuesta por la señora Rosa Amelia Zapata Isaza y otros trabajadores contra la Empresa Curtiembres Copacabana y Cataluña S.A. debe definir si se violaron los derechos fundamentales a la asociación sindical y al trabajo, en lo relativo al principio de igualdad salarial, y si en el presente caso cursa la acción de tutela como mecanismo de protección.

La protección constitucional del derecho de asociación sindical La Corte Constitucional ha desarrollado una importante jurisprudencia tendiente a proteger el derecho constitucional de asociación sindical. Para la Corporación, el derecho se encuentra reconocido en los instrumentos internacionales ratificados por Colombia como en el artículo 23,4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Además por mandato expreso del artículo 39 de la Constitución Política.

Dentro de los principales cambios previstos en la Constitución de 1991 se destaca la configuración de un catálogo axiológico que da sentido y finalidad al orden jurídico, en el que se encuentran consagrados, entre otros, el derecho al trabajo, la solidaridad, la dignidad humana y la libertad, por lo tanto, el estudio de los conflictos laborales debe realizarse teniendo en cuenta la protección preferente que el constituyente consagró para los derechos de los trabajadores. Bajo esta perspectiva cobran especial importancia la protección de las condiciones de igualdad, justicia y dignidad dentro de las que deben desarrollarse los derechos de los trabajadores, de los cuales hace parte, el derecho de libertad de asociación sindical. La organización de los trabajadores, representa en las relaciones laborales, una garantía de negociación, ejercicio y equilibrio de las condiciones económicas de los miles de personas que derivan su sustento únicamente de la actividad remunerada. En consecuencia, el reconocimiento constitucional de la libertad de asociación adquiere una connotación de garantía fundamental.

Dentro de este marco de interpretación de la Carta Política, la Corte ha protegido ampliamente el derecho de asociación sindical [1] y de los precedentes establecidos, cabe destacar lo dicho en la sentencia SU-342 de 1995, en la que se enumeran los actos catalogados como violaciones al derecho de asociación sindical, que dan lugar a la protección por medio de la acción de tutela como un mecanismo adecuado para lograr su garantía, pues los otros medios jurídicos carecen del grado de eficiencia necesario para lograr el propósito perseguido:

La acción de tutela resulta ser el mecanismo idóneo para garantizar la efectividad de los mencionados derechos, cuando quiera que sean vulnerados o exista amenaza de su violación, entre otros casos, en cualquiera de las siguientes hipótesis:

a) Cuando el patrono desconoce el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, o afiliarse a éstos, o promueve su desafiliación, o entorpece o impide el cumplimiento de las gestiones propias de los representantes sindicales, o de las actividades que competen al sindicato, adopta medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato. Igualmente, cuando el patrono, obstaculiza o desconoce, el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que ésta es permitida.

El inciso 2, del numeral 2 del art. 354 del C.S.T., modificado por el art. 39 de la Ley 5a. de 1990, hace un listado de los actos que se consideran atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador, que a juicio de la Corte es válido en la evaluación constitucional de las acciones patronales atentatorias contra dicho derecho, así:

"Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;

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

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

Los artículos 1o. y 2o. del Convenio No. 98 de la OIT, incorporado al derecho interno por la Ley 27 de 1976, y que prevalece en el orden interno, según el art. 93 de la C.N., igualmente reconocen que los trabajadores deben "gozar de la adecuada protección, contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo", y prohíbe la injerencia patronal en la constitución, funcionamiento o administración del sindicato.

b) Cuando el patrono obstaculiza o impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Aun cuando, tal derecho (art. 55 C.P.), no figura entre los derechos fundamentales, puede ser protegido a través de la tutela, porque su desconocimiento puede implicar, la violación o amenaza de vulneración de derecho al trabajo, como también el derecho de asociación sindical, si se tiene en cuenta que una de las funciones de los sindicatos es la de presentar pliegos de peticiones, que luego del trámite correspondiente conduce a la celebración de la respectiva convención colectiva de trabajo.

c) Cuando las autoridades administrativas del trabajo incurren en acciones y omisiones que impiden la organización o el funcionamiento de los tribunales de arbitramento, sean obligatorios o voluntarios, encargados de dirimir los conflictos colectivos de trabajo, que no se hubieren podido resolver mediante arreglo directo o conciliación, o el ejercicio del derecho de huelga (art. 56 C.P.), o cuando incumplan las funciones que le corresponden, según el art. 448 del C.S.T., durante el desarrollo de la huelga.

Podría argumentarse que la ley ha instituido medios alternativos a los cuales se puede acudir para contrarrestar las violaciones atinentes a los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva, como son los de acudir a la intervención de las autoridades administrativas del trabajo para que en ejercicio de sus funciones policivas remedien las aludidas violaciones, o a la vía penal, con fundamento en los arts. 354 del C.S.T. (subrogado por el art. 39 de la Ley 50 de 1990) y 292 del Código Penal y, que por lo tanto, no es procedente la acción de tutela. Al respecto vale la pena observar que el medio idóneo, en primer término debe ser judicial y, en segundo lugar, eficaz según la valoración que en concreto haga el juez de tutela para amparar el derecho fundamental amenazado o violado.

De todo lo dicho se concluye que las acciones que pueden intentar ante la justicia ordinaria laboral los trabajadores que resultan perjudicados en sus derechos laborales por las disposiciones discriminatorias contenidas en el pacto colectivo, no constituyen medios alternativos de defensa judicial idóneos y eficaces para obtener el amparo de los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical. Tampoco el sindicato dispone de los referidos medios para obtener el amparo reclamado. Además, la sola circunstancia de las decisiones contradictorias de los jueces laborales que juzgaron el mismo asunto, que en unos casos condenaron a la empresa aplicando el principio a trabajo igual salario igual y en otros la absolvió, es indicativo a juicio de la Corte de la falta de idoneidad y de eficacia de las acciones laborales ordinarias como mecanismo alternativo de defensa judicial en el presente caso.

Ante el precedente establecido por la Sentencia SU-342 de 1995 y la preeminencia constitucional del derecho al trabajo pareciera que la situación fáctica propia del caso sub judice daría para la protección del derecho de asociación sindical de los trabajadores que promueven el amparo, porque del recuento de los hechos queda plenamente probado que las directivas de la Empresa Curtiembres Copacabana y Cataluña Ltda. han obstaculizado sistemáticamente el derecho de libertad de asociación sindical, tal y como, lo declararon el Ministerio de Trabajo al proferir sanción administrativa por

los hechos mencionados y el Juez Civil del Circuito de Bello, quien tuvo la oportunidad de decidir en primera instancia la demanda laboral interpuesta por los trabajadores.

Las directivas de la empresa demandada utilizan la capacidad de negociación laboral en condiciones de franca vulneración de los derechos de los trabajadores. La práctica de hacerle firmar a los trabajadores un acta de renuncia a los derechos sindicales y a los beneficios de la convención colectiva, con el propósito de mantener una organización sindical minoritaria, que los faculte para no extender los beneficios de la negociación colectiva a todos, atenta contra los derechos fundamentales de los trabajadores.

El abuso de la posición de preeminencia en la relación laboral planteada constituye una franca violación a los derechos constitucionales. Tales estrategias de economía empresarial caracterizan relaciones laborales propias de una producción inequitativa, señorial que carece de políticas de optimización de la gestión y de bienestar laboral.

Pertenecen a un sector empresarial de antaño que ve en el recorte y contracción de las condiciones laborales, la mejor forma de obtener ganancias.

El estudio de los hechos fue plenamente valorado por el Juez Laboral del Circuito de Bello (Antioquia), al decidir en primera instancia la demanda ordinaria interpuesta por los trabajadores. En el fallo el juez reconoce que el derecho a la asociación sindical fue vulnerado por la Empresa demandada al obstaculizar la afiliación de los trabajadores a la organización sindical. En el fallo se reconoce que el derecho de asociación sindical no se vulnera solamente cuando se le impide a los trabajadores constituir una organización sindical, -como erróneamente lo considera el Juez primero Penal del Circuito al resolver la impugnación del fallo de tutela- sino también, constituyen actos violatorios del derecho de asociación sindical todas las conductas tendientes a obstaculizar la afiliación de los trabajadores a una organización ya constituida.

A pesar del sustento probatorio y de la protección legal al derecho de asociación sindical, el Tribunal de Medellín Sala Laboral desestima lo actuado y revoca el fallo del Juez del Circuito por considerar que no fue probada la condición de sindicalistas de los trabajadores. Esta decisión desecha el presupuesto fáctico y reduce el ámbito de protección de los derechos de los trabajadores previsto en la Constitución Política y en el Código Sustantivo del Trabajo.

Sin embargo, la interpretación hecha por el Tribunal y la cuantía de las pretensiones de los trabajadores configuran los elementos necesarios para utilizar el recurso de casación ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Procedibilidad de la Acción de Tutela La protección del derecho de libertad de asociación sindical que ha desarrollado la Corte Constitucional, hace referencia a las siguientes situaciones:

1. Los casos de despido masivo de trabajadores en uso de la autonomía de las partes para terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa. En uso de esta facultad, la Corporación ha identificado situaciones donde se abusa de la posición de preeminencia que tiene el empleador en las relaciones laborales y con los despidos masivos, se pretende debilitar o hacer desaparecer las organizaciones sindicales de los trabajadores.

Las sentencias que sobre el tema son consideradas como hitos por configurar los precedentes sobre la protección al derecho de asociación sindical son:

· Sentencia T-436 de 2000, fallo en el que se protegió el derecho de asociación sindical de los trabajadores de Condensa frente al despido masivo.

Según lo probado en el proceso, se ha desconocido el derecho de asociación de los trabajadores sindicalizados al despedirlos colectivamente. Como se ha expuesto, una es la facultad de todo patrono de poner fin unilateralmente al contrato individual de trabajo y otra bien diferente el abuso de la misma para golpear a los trabajadores sindicalizados,

desconociendo las garantías constitucionales, en especial el derecho de asociación sindical y las normas de protección consagradas en tratados internacionales.

(...) La posibilidad de terminación unilateral que la ley otorga al patrono en los contratos individuales de trabajo, no debe abrir las puertas para que aquél, amparado en ella, prescinda, sin control ni medida y de manera colectiva o masiva, de los servicios de los trabajadores bajo su dependencia para mermar el número de miembros activos de los sindicatos. Por este camino, si tal ejercicio arbitrario, desproporcionado e irrazonable de la facultad legal se admitiera como ajustado a la Constitución, independientemente del número de trabajadores afectados, todos ellos -por coincidencia- integrantes del mismo sindicato, de nada valdría la garantía de asociación que, en la Carta, los favorece, y serían apenas teóricos derechos básicos como el de fuero sindical, el de negociación colectiva y el de huelga, pues en esa hipótesis -que no acepta la Corte Constitucional- bastaría con invocar, como en este caso lo ha hecho "CODENSA", las normas legales en referencia y la facultad patronal de despido sin justa causa mediante indemnización, para lograr, con el beneplácito de los jueces, el desmonte, el debilitamiento o la volatilización de un sindicato, o la sensible disminución de sus efectivos.

· Sentencia T-476 de 1998, fallo en el que se protegió el derecho de los trabajadores al haber sido cancelados sus contratos a término indefinido sin justa causa luego de promover una negociación colectiva en la empresa Cadena Hispanoamericana de Radio S.A.

Es decir, que si bien la acción de reintegro de la que disponen los actores, aparece como un medio de defensa judicial idóneo si su pretensión fuera exclusivamente recuperar sus puestos de trabajo [2] , no lo es cuando, como en el caso que se analiza, el objetivo de aquellos trasciende esa aspiración y se remite a pretender protección inmediata y efectiva para sus derechos fundamentales a la libre asociación, a la negociación colectiva y al trabajo, los cuales son esenciales en un sistema social y democrático, regido, entre otros, por los principios de autonomía y dignidad del individuo y de pluralismo y solidaridad.

· Sentencia SU-667 de 1998, fallo en el que se protegió el derecho de un profesor de la Universidad de Medellín que fue despedido por ejercer su derecho a la libertad de opinión y reunión.

Esta Corte considera necesario reiterar que toda facultad discrecional, aun de entes privados, debe ser ejercida en forma razonable y proporcionada.

En consecuencia, el poder que la ley ha otorgado al patrono para dar por terminada unilateralmente la relación contractual no puede ser absoluto ni abusivo, menos todavía si se establece que el ejercicio de la atribución no es otra cosa que un instrumento retaliatorio respecto de situaciones ajenas al campo estrictamente laboral.

Además, ya la Sala Plena ha hecho visible la relatividad de las facultades patronales en cuanto a la terminación del contrato de trabajo, así como el principio de estabilidad que favorece por mandato constitucional a todos los trabajadores y la necesaria aplicación del debido proceso cuando se trata de decisiones unilaterales del empleador.

En este último aspecto, no puede dejar de mencionarse el reciente fallo de constitucionalidad proferido por la Corte, que exige como condición indispensable para la terminación unilateral del vínculo laboral por parte del patrono el respeto al derecho de defensa del trabajador:

"Aunque la norma demandada autoriza al empleador para poner fin a la relación laboral en forma unilateral, ello no implica que su decisión esté cubierta por el ordenamiento incluso cuando es caprichosa o arbitraria. Para efectos de su aplicación es necesario que se surta un procedimiento previo que garantice al trabajador su derecho de defensa. La terminación del contrato de trabajo debe ser una resolución justa, razonable y proporcionada con la conducta asumida por el trabajador, que para el caso de debate, es la violencia grave, la injuria o el maltrato contra el patrono, su familia, sus representantes o socios y vigilantes de la empresa".

"...si el trabajador no está de acuerdo con la causal invocada por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, bien puede acudir a la jurisdicción laboral a impugnar esa decisión;

un juez se encargará de evaluar objetivamente los hechos que dieron lugar a la controversia, y determinará si la decisión adoptada se ajusta o no al ordenamiento.

Este es el último recurso, pues el propósito de la norma, dentro de un Estado Social de Derecho, es que de acuerdo con una interpretación más favorable para el trabajador, sea ejercido el derecho de defensa, y se solucionen las controversias laborales a través del diálogo y los medios pacíficos. Se trata, en últimas, de evitar que todos los conflictos sean materia de pronunciamientos judiciales, y conseguir que los problemas se resuelvan por un acuerdo de las partes, respetando el debido proceso.

Si, luego de confrontar las versiones sobre los hechos, el empleador concluye que en realidad éstos existieron, y que su gravedad es tal que definitivamente entorpecen las relaciones laborales hacia el futuro, puede legalmente terminar de manera unilateral el contrato de trabajo; y el empleado, (afectado su derecho a trabajar, pues al momento de ejercer esta opción ya ha sido retirado de su puesto) si aún persiste en su descontento, podrá acudir a la jurisdicción laboral, para que el juez evalúe objetivamente los hechos y sus consecuencias, y diga la última palabra respecto al conflicto.

De otra parte, es preciso recordar que el Código Sustantivo del Trabajo exige en el parágrafo del mismo artículo 62 -declarado exequible por la Corte en la sentencia C-594/97, con ponencia del magistrado Alejandro Martínez Caballero-, que quien pretenda finalizar unilateralmente la relación de trabajo, debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisión. Causal que, se repite, debe estar plenamente demostrada. En consecuencia, no es posible alegar con posterioridad, causales distintas a las invocadas.

La Corte Constitucional afirmó en la prenombrada sentencia, que el parágrafo del artículo 62 del C.S.T., debe ser interpretado de conformidad con el principio de la buena fe: no es suficiente que las partes se valgan de alguna de las causales enunciadas para tomar su decisión, pues es imperativo que la parte que desea poner fin a la relación exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron. Así, la otra parte tiene la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron el rompimiento de la relación laboral, en el momento en que se le anuncia tal determinación y, puede hacer uso de su derecho de defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo.

(...) "...el empleador está en la obligación de apreciar las circunstancias en que se presentaron los hechos o comportamientos anómalos del trabajador y las consecuencias que se derivan de esas conductas, para tomar la medida que más se ajuste a los intereses de la organización empresarial". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-299 del 17 de junio de 1998. M.P.: Dr.

Carlos Gaviria Díaz). · Sentencia SU 998 de 2000, fallo de unificación en el que se protegieron los derechos de 221 trabajadores de la Previsora S.A.

Compañía de Seguros despedidos por razones de modernización y cambios tecnológicos de la empresa. Por otro aspecto, se tiene que en el presente caso hubo el manifiesto deseo patronal de suspender una cláusula convencional que consagra la estabilidad laboral y como no se logró tal propósito se despidieron 220 trabajadores. Caben entonces unas consideraciones adicionales sobre protección constitucional reforzada, sobre concertación y sobre convención colectiva.

En los casos de la reducción de personal como razón o como disculpa para acabar con centenares de relaciones laborales, el sindicato no es un convidado de piedra. En el antiguo modelo "fordista" el trabajador no participaba ni era solicitada su opinión porque el patrono era autoritario. Hoy la solución a los problemas mas candentes exigen concertación.

"Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo" (artículo 55 C.P.). la OIT, dice en "Las relaciones laborales en las empresa estatales de América Latina",

página 103:

"Aunque el Estado tiene en sus manos algunos de los elementos indispensables para establecer tales políticas, (económicas y sociales) no los tiene todos. Quien habla de sistema de relaciones laborales debe pensar en el establecimiento de relaciones bilaterales y, por lo tanto, es necesario conocer cuál es la posición del interlocutor sindical". Pero no se trata de un simple formalismo consistente en escuchar al sindicato y luego lamentar su posición y despedir a los trabajadores como ocurrió en La Previsora S.A. La concertación no es solo colaborar para una reunión sindical a fin de que suspenda una cláusula convencional incómoda para el empleador y como eso no ocurrió, entonces acudir a represalias. Por lo que aboga la OIT en esta clase de conversaciones es para que estas abran "nuevos horizontes al desarrollo y mejoramiento de las relaciones laborales".

(ibídem). Además, en el derecho colectivo del trabajo es esencial la protección a la Convención Colectiva y dentro de ésta fundamentalmente a las normas llamadas económicas, respetándose la vigencia de la Convención fijada por las partes, luego no tiene explicación que el empleador le insinúe a la organización sindical que suspenda una de esas cláusulas. Esta injerencia indebida afecta no solo el derecho de negociación colectiva (art. 55 C.P.) sino la libertad sindical. Con mayor razón hay violación si se toman represalias por que no prosperó la intromisión patronal.

2. Los casos en los que el empleador utiliza las negociaciones colectivas para establecer diferentes regímenes salariales, en los que se favorece a los trabajadores no sindicalizados o a quienes no se han adherido a la convención colectiva, con el propósito de debilitar a la organización de los trabajadores.

· Sentencia T-342 de 1995, en la que se protegen los derechos de los trabajadores sindicalizados de la Empresa Confecciones Leonisa S.A. porque la empresa firma un pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados con el fin de otorgar mejores condiciones de trabajo como una forma de destrucción de la organización sindical.

La libertad patronal para celebrar pactos colectivos que coexistan con convenciones colectivas, cuando ello es permitido según las precisiones anteriores, igualmente se encuentra limitada por las normas constitucionales. En efecto, la sumisión de los patronos a la Constitución no sólo se origina y fundamenta en los arts. 1o., 4o, inciso 2 y 95 de la Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido, sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y de las organizaciones sindicales. Lo dicho antes permite a la Sala establecer como regla general que la libertad de los patronos para regular a través de pactos colectivos las relaciones de trabajo, cuando estos vayan a coexistir con convenciones colectivas en la empresa, se encuentra restringida o limitada por el conjunto de derechos, valores y principios que reconoce la Constitución. En otros términos, la aludida libertad queda incólume y goza de la protección constitucional y legal, pero no puede ejercerse o utilizarse por el patrono para afectar los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical.

.... Se afecta el derecho a la igualdad, cuando el pacto colectivo contiene cláusulas que crean condiciones de trabajo para los trabajadores no sindicalizados, diferentes a las previstas para los trabajadores sindicalizados, y las circunstancias fácticas no justifican desde el punto de vista de su diferencia, racionalidad, razonabilidad y finalidad un tratamiento distinto. Así mismo se viola el derecho a la asociación sindical, porque las aludidas diferencias en las condiciones de trabajo estimulan la deserción de los miembros del sindicato, con el resultado de que un sindicato que antes era mayoritario se puede tornar en minoritario con las consecuencias jurídicas que ello implica e incluso puede llegar a desaparecer. De esta manera el ejercicio omnímodo, absoluto y sin cortapisa de ninguna clase de la libertad patronal para celebrar pactos colectivos se traduce en violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical.

· Sentencia T- 568 de 1999, mediante la cual se protegen los derechos de los trabajadores de las Empresas Varias de Medellín quienes fueron despedidos después de haberse declarado la ilegalidad de la huelga. La Corte tuteló el derecho a la huelga porque en el momento el Congreso no había definido cuáles eran los servicios públicos esenciales y en consecuencia, la actuación del ente administrativo al declarar la ilegalidad del cese de actividades constituye una vía de hecho.

Si bien es cierto que el legislador ya se pronunció, y consideró que el servicio público de aseo tenía carácter esencial, es necesario poner de presente que al momento de la ocurrencia de los hechos y de la declaración de ilegalidad de la huelga, la situación era bien distinta: aún no existía una ley que definiera este servicio como esencial y, por tanto, a la luz de la Constitución, no era posible restringir el ejercicio de la huelga en las empresas que lo prestaren.

La Sala concluye entonces, que la actuación de los funcionarios de las Empresas Varias y los del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no se ajustó a las normas constitucionales vigentes, y vulneró los derechos de 209 trabajadores, que fueron despedidos por el hecho de manifestarse de una forma que no les estaba vedada. Esa deducción lleva a la Sala a tutelar los derechos de esas personas y ordenar a las autoridades responsables lo que corresponde en cada caso.

ii. Declaración de ilegalidad de una huelga por parte de autoridad administrativa Si el Estado es el empleador, resulta contrario al principio de la buena fe en el cumplimiento de los compromisos internacionales adquiridos por Colombia al ratificar los Convenios 87 y 98 de la OIT, que sea un órgano gubernamental el que haga la calificación de la ilegalidad de la huelga, pues de esa manera se priva a los trabajadores de una garantía: la de tener acceso a un tercero imparcial que decida, cuando el conflicto entre ellos y su empleador sobre la conformidad de la huelga con su regulación legal, no puede ser dirimido por las partes.

Por tanto, la Corte ordenará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que presente al Congreso de la República, una iniciativa legislativa en este sentido. En ella, se deberá indicar qué organismo independiente de las partes tendrá la competencia para calificar los ceses de actividades que se presenten en los servicios públicos no esenciales.

(...) Todos los entes demandados adujeron que en este caso se trata de hechos cumplidos, y si existió violación de los derechos reclamados ella produjo un daño consumado, por lo que no es procedente esta acción. Al respecto debe anotarse que los derechos individuales de los trabajadores expulsados sobre los cuales se pronunciaron los jueces laborales, y los derechos del sindicato que se reclaman por vía de tutela en este proceso, no son la misma cosa - aunque el amparo de estos últimos pueda redundar en la efectividad de aquellos -; por tanto, no puede oponerse a esta tutela incoada por la organización de los trabajadores, los fallos de los jueces ordinarios sobre los derechos individuales de sus afiliados, pues no es sobre esto que el juez de tutela debe pronunciarse; en esta ocasión, se trata de los derechos fundamentales del ente colectivo, y de la fuerza vinculante de la recomendación.

· Sentencia T-330 de 1997, fallo en el que se protegen los derechos de los trabajadores sindicalizados de la Empresa Icollantas S.A. porque el empleador otorgó a los trabajadores no sindicalizados una serie de ventajas salariales y prestacionales más una serie de prácticas tendientes a generar la deserción de los miembros de la asociación de trabajadores.

La Corte llegó a la conclusión de que en tratándose de intereses que están radicados en cabeza de la organización sindical, no pueden los trabajadores afiliados al mismo, individualmente considerados, instaurar una acción que pretenda obtener la protección de derechos de naturaleza colectiva, pues faltaría la legitimación en la causa para actuar.

(...) La empresa demandada ha incurrido en prácticas que tuvieron como fin la deserción de los miembros afiliados a la organización sindical "Sintraicollantas". En efecto, para que un trabajador sindicalizado pudiera acogerse al Plan de Beneficio General diseñado por la empresa, era necesario que éste renunciara al sindicato, para lo cual aquélla les "colaboraba" en la elaboración de las cartas de renuncia. Se establece una prima de asistencia que no ha sido consagrada

en favor de los trabajadores sindicalizados en la Convención Colectiva, y aunque existe una regla especial para los trabajadores afiliados al sindicato consistente en llegar 50 minutos tarde al lugar de labores, siempre y cuando ello no ocurra más de dos veces a la semana, no quedan con ello compensados ni en igualdad de condiciones con los no sindicalizados, ya que éstos, de todas maneras devengan más y, por otra parte, la posibilidad otorgada a los sindicalizados de llegar tarde es tan sólo una forma burda de justificar la efectiva disminución de sus salarios. Además, según declaraciones que obran en el expediente, en cuanto atañe a los elementos de dotación, la empresa entrega un número mayor de overoles a los trabajadores que pertenecen al Plan y les da elementos de aseo personal de diferente calidad. La empresa "Icollantas" incurrió en prácticas que discriminaban a los trabajadores sindicalizados cuando además implementó el Plan de Beneficios con varios meses de anticipación a la suscripción de una nueva Convención Colectiva, lo que establece una diferencia salarial y prestacional injustificada. Los medios de defensa de los cuales se hizo uso no fueron idóneos en su momento para proteger los derechos invocados.

3. La Sentencia C-385/00 en la que se declaró inexequible parte de los artículos 384, 388, 422 y 432 del Código Sustantivo del Trabajo que establecían a los extranjeros prohibiciones para participar en los sindicatos.

En el derecho de asociación sindical subyace la idea básica de la libertad sindical que amplifica dicho derecho, como facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento.

Ello implica, la facultad que poseen las referidas organizaciones para autoconformarse y autoregularse conforme a las reglas de organización interna que libremente acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el inciso 2 del art. 39, según el cual la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos se sujetan al orden legal y a los principios democráticos.

(...) La Corte estima necesario precisar que el derecho de asociación sindical, debe necesariamente considerarse integrado a la concepción democrática del Estado Social de Derecho, pluralista, participativo, fundado en el respeto de la dignidad y de la solidaridad humanas, que reconoce y protege unas libertades básicas, si se repara que la libertad de asociarse en sindicatos no es otra cosa que la proyección de un conjunto de libertades fundamentales del hombre, como las de expresión y difusión del pensamiento y opiniones e información, y de reunión, las cuales conducen a afirmar el derecho de participación en la toma de decisiones relativas a los intereses comunes de los asociados, que constituye el punto de partida para la participación política.

4. Los casos en los que el empleador propicia el debilitamiento económico del sindicato. · Sentencia T-300 de 2000, fallo en el que se concede el amparo a la Asociación de Jubilados de la Industria Licorera del Bolívar porque la empresa demandada retenía indebidamente los aportes de los afiliados.

De manera específica, para los fines del presente proceso, importa resaltar que ha sido asegurada en la Carta de 1991 la libertad de asociación sindical (art. 39), con tal énfasis que se ha suprimido cualquier tipo de autorización oficial para el nacimiento y funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales: no habrá intervención del Estado en la constitución de sindicatos y asociaciones y su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. Basta, pues, la voluntad de asociarse, común en los interesados, para que se pueda conformar la organización sindical sin tener que pedirle permiso a entidad alguna, estatal o privada.

De allí que, frente a los principios y mandatos fundamentales de nuestro ordenamiento, resulte tan grave la persecución sindical, es decir, toda conducta orientada a desalentar a los posibles asociados, a sancionarlos o discriminarlos por haberse asociado, a presionarlos para retirarse, a desmontar o debilitar las organizaciones sindicales, independientemente de su clase, categoría o número de miembros, o a excluir masivamente de sus puestos u oportunidades de empleo a los trabajadores sindicalizados, bien que el comportamiento reprochable provenga de entes públicos o de empresas privadas.

Pero no solamente se viola el derecho de que se trata cuando se influye en los individuos que conforman o pueden conformar los sindicatos -lo que, desde luego, además de vulnerar el derecho de asociación de cada uno de ellos, repercute en la violación del derecho que tiene la persona jurídica sindical en sí misma-, sino que también puede afectarse cuando por cualquier medio se procura o se persigue el debilitamiento económico de la entidad sindical.

Así las cosas, se advierte que el tema de la asociación sindical, ha sido considerado varias veces por la Corte, en atención a la Carta Política, que introdujo en este aspecto, una importante transformación al reconocer expresamente el derecho a la asociación sindical -artículo 39 superior-.

Sin embargo, el presente caso no se ajusta a los precedentes citados en especial porque no es el sindicato de la empresa Curtiembres Copacabana y Cataluña quienes interponen la acción de tutela sino los trabajadores, quienes frente a los mismos hechos, hicieron uso de la vía ordinaria y en ella fueron desestimadas sus peticiones.

La Corte considera importante resaltar que la jurisprudencia citada, la que constituye los precedentes de protección de los derechos sindicales de los trabajadores, debe comprenderse en su integralidad e identificar que el derecho no se protege en abstracto sino que los precedentes configuran los criterios que la Corporación ha definido como reglas para la procedibilidad de la acción de tutela. La razón por la que se citan los apartes jurisprudenciales junto con los hechos de cada caso obedece a la necesidad de fijar el ámbito de aplicación del amparo y evitar la supresión de la justicia ordinaria.

La acción de tutela y la responsabilidad de los accionantes en el uso de los mecanismos jurídicos. En los precedentes mencionados la Corte Constitucional ha desarrollado una jurisprudencia tendiente a definir las esferas de protección que cubre la justicia ordinaria laboral y la que comprende a la justicia constitucional.

En repetidas ocasiones esta Corporación ha sostenido que la procedencia de la tutela está sujeta a la ineficacia del medio de defensa judicial ordinario, ya que éste puede ser suficiente para restablecer el derecho atacado, situación que sólo podrá determinarse por el juez de tutela, en el caso concreto y frente a los hechos y material probatorio correspondiente.

Sobre el particular la jurisprudencia ha distinguido entre los asuntos que son objeto de la definición judicial ordinaria y aquellas que caen bajo la competencia del juez constitucional, en relación con la efectividad e idoneidad del medio judicial indicado para proteger a cabalidad los derechos fundamentales [3] .

De los hechos que definen el presente caso, debe resaltarse la elección que hicieron los accionantes al acudir a la vía ordinaria para lograr que se les reconocieran las pretensiones de reajuste salarial, al aplicarles el salario mínimo pactado en las últimas convenciones; reajuste de intereses a las prestaciones sociales; bonificaciones especiales; indexación y costas. Al interponer una demanda laboral y en ella debatir los hechos relacionados con las desventajas salariales y prestacionales que tienen origen en la imposibilidad de afiliarse libremente a la asociación sindical. Los trabajadores prefirieron la vía ordinaria sobre la jurisdicción constitucional.

El 29 de agosto de 1996 interpusieron una demanda ordinaria que fue resuelta favorablemente el 19 de octubre de 1998 por el Juzgado Laboral del Circuito de Bello y luego ante la apelación hecha por las partes el Tribunal de Medellín revocó el fallo del a quo el 5 de febrero de 1999. Si existía inconformidad con la decisión del juez colegiado, los trabajadores debieron interponer el recurso de casación ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

El caso sub judice cumplía con lo requerido para hacer uso del recurso de casación. Los trabajadores tenían el interés jurídico necesario, la cuantía superaba los cien salarios mínimos vigentes al momento de la controversia y la decisión del Tribunal negaba todas sus pretensiones ignorando las pruebas que existen dentro del proceso.

La decisión del Tribunal de Medellín parece incurrir en la causal primera del artículo 87 del Código Procesal del Trabajo por violación a la ley sustancial por falta de apreciación de determinadas pruebas. En el presente caso, el dictamen pericial que constan en los folios (...), la Resolución 088 del 3 de marzo de 1997, por medio de la cual el Ministerio del

Trabajo y Seguridad Social (Dirección Regional de Antioquia) sancionó a la empresa demandada por obstaculizar el derecho a la libre asociación sindical y las cartas que los directivos de la empresa le enviaron a los trabajadores afirmando que éstos habían renunciado al derecho de asociación sindical y a los beneficios de la convención.

Los trabajadores demandantes al impugnar el fallo que niega la procedencia de la acción de tutela afirman que no existe la figura de la cosa juzgada por las siguientes razones:

- Las pretensiones de la demanda ordinaria son totalmente diferentes a la de la tutela. - El juez constitucional debe pronunciarse sobre pretensiones que tienen origen en el quebrantamiento de los derechos fundamentales, en tanto el juez ordinario se pronuncia sobre asuntos que tienen fundamento en causas o normas legales.

Para apoyar su punto de vista los demandantes citan las sentencias de la Corte C-319 de 1994, C-259 de 1995 y C-244 de 1996. Los precedentes que establecen las sentencias y los problemas jurídicos que allí se estudian son los siguientes:

- En la Sentencia C-319 de 1994, en la cual se estudia la demanda de inconstitucionalidad de la Sección 5ª que reglamenta la pérdida de investidura del Congresista de la Ley 05 de 1992 "por la cual se expide el Reglamento de Congreso; Senado y Cámara de Representantes":

"Esta Corporación estima contraria a la Carta Política la exigencia de previa sentencia penal condenatoria, en los casos de indebida destinación de dineros públicos o de tráfico de influencias debidamente comprobados. Por razón de su naturaleza y de los fines que la inspiran, la pérdida de la investidura constituye un verdadero juicio de responsabilidad política que culmina con la imposición de una sanción de carácter jurisdiccional, de tipo disciplinario que castiga la transgresión al código de conducta intachable que los congresistas deben observar por razón del inapreciable valor social y político de la investidura que ostentan. Para la Corte, el tipo de responsabilidad política de carácter disciplinario exigible al Congresista que incurriere en la comisión de una de las conductas que el Constituyente erigió en causal de pérdida de la investidura, es perfectamente diferenciable y separable de la penal que la misma pudiere también originar, por haber incurrido en un delito, independientemente de la acción penal. Lo contrario, conduciría indefectiblemente a que, por el hecho de ser sancionado penalmente por un organismo diferente, tenga otra Corporación judicial (Consejo de Estado) que limitarse a cumplir el proveído que consolida la existencia de un delito, para deducir, además, sin fórmula de juicio, una responsabilidad disciplinaria de pérdida de investidura que acarrearía una doble sanción frente a un mismo hecho, con violación del principio universal NON BIS IN IDEM".

- En la Sentencia C-259 de 1995, donde se estudió la demanda de inconstitucionalidad de los artículos 74 y ss. que reglamentan el proceso disciplinario ético-profesional de la Ley 23 de 1981 "por la cual se dictan normas en materia de Ética Médica":

"Las faltas que dan lugar a las sanciones deben estar debidamente tipificadas, de acuerdo con los principios y obligaciones que en materia de ética médica se encuentran relacionados en la Ley 23 de 1981. De esta manera, una vez configurada la falta, de acuerdo con su gravedad o con la reincidencia en ellas, es procedente la aplicación de la sanción con la advertencia de que cuando se trata de la más severa, es decir, de la suspensión en el ejercicio de la medicina hasta por cinco años, el pronunciamiento de fondo corresponde hacerlo exclusivamente al Tribunal Nacional de Ética Médica para que se decida si es del caso aplicarla o no dada la falta a la ética médica.

El proceso disciplinario contenido en las disposiciones demandadas tiene efectos sancionatorios por infracción de las normas en materia de ética médica, que conllevan a una responsabilidad derivada del derecho administrativo disciplinario. La observancia del debido proceso como el disciplinario requiere de la facultad y oportunidad del acusado para conocer los cargos formulados, rendir los correspondientes descargos, y presentar o solicitar la práctica de pruebas que considere pertinentes y sean conducentes para desvirtuar los cargos, todo ello con anterioridad al pronunciamiento respectivo que ponga fin al proceso ético profesional. Las normas demandadas no riñen con el cumplimiento de las

exigencias procesales mencionadas, y por ello habrá de declararlas exequibles por encontrarlas ajustadas a los preceptos constitucionales.

No se da una violación al precepto citado, por cuanto el juicio realizado en dos jurisdicciones distintas implica una confrontación con normas de categoría, contenido y alcance distinto. El juez disciplinario evalúa el comportamiento del acusado, con relación a normas de carácter ético, contenidas principalmente en el Estatuto de la Abogacía. Por su parte, el juez penal hace la confrontación de la misma conducta, contra tipos penales específicos que tienen un contenido de protección de bienes jurídicamente tutelados en guarda del interés social. Así que tanto la norma aplicable, como el interés que se protege son de naturaleza distinta en cada una de las dos jurisdicciones. Por ello nada impide que de la falta disciplinaria en que eventualmente incurra un profesional de la medicina por sus actos u omisiones en ejercicio de su actividad profesional, que acarrea las sanciones correspondientes a la violación al régimen disciplinario ético médico, pueda así mismo, al quebrantar los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de Colombia, ser responsable penal, civil o administrativamente, de hechos u omisiones que infrinjan los respectivos estatutos, que lo hacen acreedor de las sanciones correspondientes, diferentes a la disciplinaria".

- En la Sentencia C-244 de 1996, se estudia la constitucionalidad de algunos artículos del Código Disciplinario Único en los que se trata la independencia de la acción disciplinaria de la acción penal:

"Cuando se adelanta un proceso disciplinario y uno penal contra una misma persona, por unos mismos hechos, no se puede afirmar válidamente que exista identidad de objeto ni identidad de causa, pues la finalidad de cada uno de tales procesos es distinta, los bienes jurídicamente tutelados también son diferentes, al igual que el interés jurídico que se protege. En efecto, en cada uno de esos procesos se evalúa la conducta del implicado frente a unas normas de contenido y alcance propios. En el proceso disciplinario contra servidores estatales se juzga el comportamiento de éstos frente a normas administrativas de carácter ético destinadas a proteger la eficiencia, eficacia y moralidad de la administración pública; en el proceso penal las normas buscan preservar bienes sociales más amplios.

Siendo la acción disciplinaria distinta de la acción penal, cada una puede adelantarse en forma independiente, sin que de su coexistencia se pueda deducir infracción al principio non bis in ídem, pues en este caso no existen dos juicios idénticos".

Las sentencias en las que los accionantes fundamentan la impugnación se relacionan con el principio del non bis in ídem y no, con el principio de la cosa juzgada. Estos fallos no tienen relación alguna con el caso sub judice . Son precedentes en los que la Corte Constitucional ha desarrollado una doctrina sobre la procedibilidad de acciones judiciales en contra de una misma persona sin incurrir en la violación del principio de que nadie puede ser juzgado dos veces por un mismo hecho.

Los trabajadores a los que la empresa demandada les obstaculizó su afiliación al sindicato decidieron acudir a la jurisdicción ordinaria para solicitar que se les reconocieran los derechos laborales y allí les fueron negadas sus pretensiones. Con posterioridad (16 de agosto de 2000) un año y medio después pretenden hacer valer por medio de la acción de tutela situaciones jurídicas que ya fueron decididas y se encuentran en firme. Además, cuando los contratos a término fijo concluyeron durante los años de 1996 y 1997.

La Corte Constitucional en repetidas ocasiones ha señalado la improcedencia de la acción de tutela como medio para revivir términos, en este caso, se trata de revivir una controversia judicial que se surtió en la vía ordinaria y se abandonó en la etapa procesal del recurso de casación, al cual los trabajadores afectados no acudieron teniendo el interés jurídico para formularlo [4] .

En la Sentencia T-028 de 2001, por medio de la cual se negó el amparo a un extrabajador de Bancafé a quien le liquidaron la pensión sin tener en cuenta el valor real del salario y él decidió acudir a la vía ordinaria pero al momento de

sustentar el recurso de casación lo hizo de manera extemporánea. Al respecto la Corte dijo:

Es un principio que ha perdurado a través del tiempo en las instituciones jurídicas la imposibilidad de alegar la propia culpa a su favor (nemo auditur propiam turpitudinem alegans). Este concepto ha sido tomado en cuenta en varios pronunciamientos de esta Corporación. Así se dijo en la Sentencia C-543 de 1992: Pero, claro está, si pese a las ocasiones de defensa dentro del proceso y a las posibilidades de impugnación del fallo que le otorgaba el sistema jurídico en obedecimiento a claros principios constitucionales (artículos 29 y 31 de la Carta), el interesado se abstuvo de utilizar los mecanismos a su disposición, tampoco puede acudir a la institución de la tutela como última tabla de salvación de sus pretensiones, por cuanto ello implica el alegato de su propia incuria contra el principio universalmente aceptado y desvirtúa el carácter subsidiario de la acción. Sobre el tema ha declarado la Corte Constitucional a propósito de casos concretos:

Quien no ha hecho uso oportuno y adecuado de los medios procesales que la ley le ofrece para obtener el reconocimiento de sus derechos o prerrogativas se abandona voluntariamente a las consecuencias de los fallos que le son adversos.

De su conducta omisiva no es responsable el Estado ni puede admitirse que la firmeza de los proveídos sobre los cuales el interesado no ejerció recurso constituya transgresión u ofensa a unos derechos que, pudiendo, no hizo valer en ocasión propicia. Es inútil, por tanto, apelar a la tutela, cual si se tratara de una instancia nueva y extraordinaria, con el propósito de resarcir los daños causados por el propio descuido procesal"

[5] . En consecuencia, los precedentes que la jurisprudencia ha definido como reglas para proteger el derecho de asociación sindical de manera independiente a la competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, no pueden aplicarse en el presente caso porque en primer lugar, no es el Sindicato de la empresa Curtiembres Copacabana y Cataluña quien ejerce la acción de tutela, en cuyo caso estaría la Corte en posibilidad de evaluar la relación entre empresa y sindicato [6] , y segundo, a pesar de la relación que existe entre la libertad de asociación sindical y la condición de los extrabajadores accionantes, los hechos y pretensiones -por elección de los mismos- fueron objeto de estudio y decisiones ejecutoriadas en el proceso ordinario.

La Corte advierte que la situación de los trabajadores accionantes es producto de una deficiente asesoría jurídica y de una falta de apoyo de la asociación sindical, quienes aparte de las reivindicaciones laborales deben prestar una asesoría jurídica oportuna, eficaz y especializada a sus afiliados.

De otro lado, la no procedencia de la acción de tutela en el presente caso no es óbice para que la Corte Constitucional advierta que la empresa Curtiembres Copacabana y Cataluña S.A.

desarrolla prácticas contrarias a la Constitución Política al obstaculizar el libre ejercicio del derecho a la asociación sindical. En tal sentido, esta Corporación solicitará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que realice una investigación de las condiciones laborales de los trabajadores de la mencionada empresa y tome las medidas necesarias para garantizar los derechos de los mismos.

DECISIÓN Conforme a lo expuesto, la Corte Constitucional confirmará el fallo del Juzgado Primero Penal del Circuito de Bello en el cual se niega la acción de tutela.

RESUELVE Primero CONFIRMAR el fallo del 5 de octubre de 2000 proferido por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Bello (Antioquia). Segundo ORDENAR al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social realizar una visita a la Empresa Curtiembres Copacabana y Cataluña S.A en las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación del fallo.

Tercero Por Secretaría, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado Ponente RODRIGO ESCOBAR GIL MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Ver, entre otras, las Sentencias C-473 de 1994, C-450 de 1995, SU 342 de 1995 y T-502 de 1998.

[2] Cuando el patrono, con base en la prerrogativa que le otorga el artículo 64 del C. S. del T., da por terminado unilateralmente y sin justa causa el contrato laboral, ello no quiere decir que el trabajador no tenga más opción que conformarse con la indemnización, pues él puede recurrir a la justicia y solicitar el reintegro: “La percepción del dinero destinado por la parte patronal para indemnizar el despido injusto, no puede significar la decisión absoluta de escoger entre uno u otro derecho, porque es el juez quien puede decidir esta situación mediante pedimento del trabajador, quien como es obvio, no podría optar por sí mismo por el reintegro para incorporarse a la empresa desconociendo el despido, y volver al trabajo contra la voluntad de ésta. ...Lo que significa que [el recibo] de la indemnización por despido injusto por parte del trabajador, no [implica] renuncia tácita al derecho de pedir el reintegro para que la justicia resuelva...” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de diciembre 13 de 1973), acción que debe conocer el juez laboral, consagrada en el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965.

[3] Sentencia SU-879 de 2000 que es reiteración de lo dicho en la Sentencia T-436 de 2000 y SU-1067 de 2000. [4] Sentencia T-871 de 2001 La acción de tutela como mecanismo de protección de los derechos fundamentales tiene una naturaleza subsidiaria. Esto significa que cursa cuando no existe otro mecanismo judicial idóneo para proteger el derecho fundamental o cuando existiendo éste, no sea tan eficaz como ella para la protección de los derechos amenazados o vulnerados, de manera que la víctima se encuentre al borde de sufrir un perjuicio irremediable. La jurisprudencia de la Corte ha sido consistente y reiterada en mantener este carácter y por ello el estudio de su procedencia, en un caso determinado, parte por evaluar si el actor no contaba con otro instrumento jurídico apto para obtener la defensa efectiva del derecho o derechos invocados [4] .

[5] Cfr. Corte Constitucional Sala Tercera de Revisión, Fallo No. T-520 de 16 de septiembre de 1992. [6] Ver entre otras sentencias T-330 de 1997, fallo en el que la Corte afirmó: “L a Corte llegó a la conclusión de que en tratándose de intereses que están radicados en cabeza de la organización sindical, no pueden los trabajadores afiliados al mismo, individualmente considerados, instaurar una acción que pretenda obtener la protección de derechos de naturaleza colectiva, pues faltaría la legitimación en la causa para actuar.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 18 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.