COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1328/01

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1328/01
Expediente	—
Fecha	2001-12-10
Sala	Sala Tercera
Magistrado ponente	Dr MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Particulares
- Medio De Defensa Judicial
- Conflicto Laboral
- Accion De Tutela
- Terminacion Unilateral De Contrato De Trabajo
- Derecho De Asociacion Sindical

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Procedencia del mecanismo judicial ordinario que, en principio, desplaza a la acción de tutela como forma de protección de los derechos alegados, está supeditada a la eficacia objetiva de tal procedimiento, de manera que el

Texto completo

T-1328-01 Sentencia T-1320/01 Sentencia T-1328/01 ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES -Procedencia excepcional MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL -Eficacia objetiva La Corte ha establecido que la procedencia del mecanismo judicial ordinario que, en principio, desplaza a la acción de tutela como forma de protección de los derechos alegados, está supeditada a la eficacia objetiva de tal procedimiento, de manera que el peticionario pueda obtener a través de la jurisdicción común la salvaguarda cierta de sus intereses y no una simple ilusión procesal que no protegerá sus derechos, o lo hará al costo de diferir en el tiempo la solución del caso, muy seguramente, cuando el pronunciamiento judicial carezca de valor real para el individuo.

CONFLICTO LABORAL -Violación de derechos fundamentales ACCION DE TUTELA -Subordinación TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO -Facultad del empleador no es absoluta TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO -No puede desconocer libertades sindicales La limitación general que recae sobre el empleador para dar por terminado, sin justa causa, el contrato de trabajo se concreta en circunstancias específicas. Así, tras la aplicación de una facultad expresamente reconocida por el Código Sustantivo del Trabajo, que prevé la posibilidad de que el patrono pueda terminar unilateralmente, y sin justa causa, los contratos que conviene con sus empleados, no puede intentarse, por ejemplo, (i.) desconocer el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse a éstos o a permanecer en ellos, (ii.) promover la desafiliación a dichas asociaciones, (iii.) adoptar medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato, (iv.) obstaculizar

o desconocer el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que éste es garantizado, (v.) constreñir la libertad de expresión o la escogencia de profesión y oficio, o (vi.) burlar el derecho y la posibilidad que se le reconoce a los sindicatos para representar a los trabajadores e intervenir en defensa de sus propios intereses en todos los casos en los que el empleador adopta decisiones o fija posturas que afectan o interesan a la entidad sindical. Es claro que la potestad legal contenida en el numeral 2 del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo no puede ejercerse como un instrumento que desconoce las libertades sindicales del trabajador y los derechos propios de las organizaciones sindicales.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Alcance y contenido Esta Corporación, desde sus inicios, se ha encargado de definir el contenido y alcance del derecho de asociación sindical afirmando que se trata de una garantía de rango constitucional (especie del genero mayor constituido por el derecho de asociación) inherente al ejercicio del derecho al trabajo, y articulado como un derecho con dimensiones tanto individuales como colectivas que representa una vía para la realización del individuo dentro de un estado social y democrático como el definido por la Carta Política.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Características Algunas de las particularidades del derecho de asociación sindical son su carácter voluntario, dado que su ejercicio depende en todo momento de la autodeterminación del individuo para vincularse, permanecer o retirarse de un sindicato; relacional, pues “de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva”; e instrumental, en la medida que “se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social”.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Perspectivas en las que se desenvuelve Se trata de un derecho que dentro del ordenamiento jurídico se desenvuelve desde varias perspectivas que comprenden:

(i.) una libertad individual que se traduce en la posibilidad de organizar sindicatos, o ingresar, permanecer y retirarse de los mismos - dimensión individual del derecho de asociación-; (ii.) un poder legítimo de los trabajadores organizados para promover no sólo sus intereses sino su visión de la política general en temas que los afectan o convocan como ciudadanos de una democracia participativa –dimensión colectiva del derecho de asociación y (iii) una garantía de la autonomía de las asociaciones libremente confirmadas para ejercer dicho poder legítimo.

ORGANIZACION SINDICAL -Razón de ser /DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Protección La razón de ser de un ente sindical está íntimamente ligada con la posibilidad de ejercer una función de representación en todos aquellos casos en los que sus derechos como colectividad sean amenazados por decisiones o políticas establecidas por el patrono que lo afectan como un todo –incidencia directa- o generan perjuicios a algunos de sus afiliados –incidencia indirecta-. De esta forma, se protege la eficacia de una persona jurídica creada con el propósito de intervenir en el desarrollo de las relaciones laborales de una empresa, abogando por el respeto de las condiciones generales de trabajo y actuando como contrapeso legítimo al poder que ejerce el empleador, puesto que la efectividad del derecho constitucional a constituir sindicatos pasa por el reconocimiento de estos como interlocutores legítimos que representan a los trabajadores.

SINDICATO -Naturaleza colectiva /SINDICATO -Finalidad La existencia de un sindicato dentro de una empresa genera una serie de deberes específicos emanados directamente de las normas constitucionales que reconocen la dimensión colectiva de los derechos laborales (v.gr. el ya aludido artículo 39 C.P. en materia de asociación sindical y artículo 55 C.P. en materia de negociación colectiva, entre otros), y que se traduce en la obligación genérica en cabeza del patrono de mantener una relación de respeto e interlocución con el sindicato que le permita a la unión sindical, al menos, recibir la información sobre las decisiones que le interesan o afectan y tener la oportunidad de representar ante el patrono la posición del sindicato en su proceso de adopción. De esta forma, los sindicatos se convierten en formas efectivas y reales

de defensa de las necesidades expectativas y derechos de una comunidad tradicionalmente limitada respecto de la posibilidad de discutir los términos en que ha de cumplir con su relación laboral.

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO -Condiciones cuando existe una asociación sindical El ordenamiento legal admite que el empleador pueda dar por terminado unilateralmente, y sin justa causa, el contrato de trabajo siempre y cuando cumpla con las obligaciones legales establecidas para el efecto que incluyen el pago de una indemnización al trabajador.

Sin embargo, el ejercicio de dicha atribución se enfrenta a dos claras condiciones cuando existe una asociación sindical que puede verse afectada por ese hecho. En primer lugar, la aplicación de los preceptos contenidos en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo no puede hacerse al precio de desconocer los derechos de la organización sindical a estar informada sobre las decisiones que le afectan o atañen y a intervenir, de acuerdo con dicha información, de la manera que considera más adecuada para defender sus intereses; en estos eventos debe valorarse, entonces, el animus con en cual fue ejercida dicha facultad legal, y el impacto buscado y obtenido, respecto de los derechos sindicales constitucionales en juego. En segundo lugar, el despido sin justa causa tampoco puede emplearse con el propósito de presionar al sindicato, desestimular la afiliación o perseguir a sus integrantes.

EMPLEADOR -No existió hostigamiento ni persecución del sindicato por American Airlines A partir de las pruebas que reposan en el expediente no es evidente que el ánimo o intención con la que actuó el empleador fuera hostigar al sindicato o perseguir a sus miembros. La decisión adoptada por American Airlines mediante la que se dio por terminado de manera unilateral, y sin justa causa –durante los meses de abril a junio de 2000-, el contrato de trabajo de siete de sus auxiliares de vuelo pertenecientes al sindicato no configura un acto de persecución sindical, pues afecta a un número relativamente menor de trabajares y no constituye una práctica frecuente por parte de la demandada.

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA -Información al sindicato sobre la decisión Cuando un empleador decide terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo de un grupo de trabajadores sindicalizados, además de cumplir con los requisitos legales para el efecto –expresados, por ejemplo, en el pago de una indemnización previa, o en el reconocimiento y respeto de la institución del fuero sindical, cuando a ello haya lugar-, debe, en aplicación directa de la Carta Política, velar por la integridad del derecho de asociación sindical de sus empleados y del sindicato al que pertenecen, lo cual supone, por lo menos, informar al sindicato sobre tal hecho con el propósito de que la organización pueda actuar en defensa y representación de sus intereses colectivos y los de sus afiliados.

En este orden de ideas, la Corte encuentra que la empresa demandada usó ilegítimamente la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo de los peticionarios, pues no existe constancia alguna en el expediente sobre la comunicación de la decisión de despido tomada a la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo, ni de la oportunidad para que esta entidad pudiera participar en el proceso, bien manifestando su punto de vista sobre el particular, de la forma que creyera más conveniente, o brindando asesoría y acompañamiento a los afectados.

Referencia: expediente T- 387704 Acción de tutela instaurada por la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo (ACAV) y otros contra American Airlines Inc . -sucursal Colombia- Magistrado Ponente:

Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Bogotá, D.C., diez (10) de diciembre de dos mil uno (2001). La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Manuel José Cepeda Espinosa, Jaime Córdoba Triviño y Rodrigo Escobar Gil, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA en el proceso de tutela instaurado por la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo (ACAV) y otros contra American Airlines Inc . -sucursal Colombia-.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos La Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo y los ciudadanos Carolina Botero Gaviria, María Patricia Mesa Molina, Liliana Salgado Berrío, Rose Marie Reyes Nieto, María Margarita Cadavid Bringe, María Claudia Castaños Vélez y Mauricio Arbeláez Mejía, en su calidad de extrabajadores sindicalizados de la entidad demandada, presentaron acción de tutela en contra de American Airlines Inc.

-sucursal Colombia-, pues consideran que la terminación unilateral, sin justa causa, de sus contratos de trabajo constituye una violación de los derechos al trabajo en condiciones dignas, justas y estables, al debido proceso, y a la asociación sindical, reconocidos a todas las personas por la Constitución Política. Los hechos y argumentos que sirven de fundamento del amparo solicitado se pueden resumir de la siguiente manera:

1.1. La Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo es una entidad sindical que agrupa a la mayoría (alrededor del 93%) de los auxiliares de vuelo vinculados a la aerolínea American Airlines en Colombia. Según los actores, desde hace varios años la entidad demandada ha venido desconociendo la Convención Colectiva que rige algunos aspectos de la relación laboral entre el empleador y los trabajadores sindicalizados en aspectos relacionados con el pago de dominicales, el reajuste del sueldo básico y la elaboración de itinerarios [1] .

Por estas razones, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social “ha impuesto sucesivas multas y conminaciones a la empresa” durante los últimos cuatro años [2] . Sin embargo, a juicio los peticionarios, las violaciones aún persisten.

1.2. Para la ACAV, la ocurrencia repetida de estas faltas configuran una “conducta antisindical” por parte del empleador y en esos términos ha sido denunciada ante el Ministerio de Trabajo, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), desde hace ya más de dos años y ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el primer bimestre de 2000 [3] .

1.3. Los accionantes sostienen que, en retaliación por las actividades desarrolladas por la ACAV en defensa de los derechos de los trabajadores, American Airlines , en un lapso de tres meses (abril – junio de 2000), terminó unilateralmente los contratos de trabajo de ocho auxiliares de vuelo pertenecientes al sindicato -de los cuales siete actúan como peticionarios en este proceso-. Consideran así, que estos despidos constituyen, no sólo una violación a los derechos de asociación sindical y a la estabilidad laboral que reconoce la Constitución a todos los trabajadores, sino también el desconocimiento del debido proceso, pues la aerolínea en ningún momento cumplió con el procedimiento de notificación previsto para estos casos en la Convención Colectiva vigente para la época entre las partes [4] .

1.4. Como resultado de las decisiones tomadas, la aerolínea ha recurrido a la contratación de personal extranjero para asegurar la eficiente prestación del servicio, en contravía de lo que también señala en la materia la referida Convención Colectiva. En ella, se afirma, American Airlines se comprometió a contratar personal colombiano para todos los vuelos que llegan y salen de Colombia.

1.5. Finalmente, se señala que las determinaciones tomadas por el empleador han creado un clima de inseguridad y malestar laboral que ha llevado a varios auxiliares de vuelo a retirarse de la ACAV [5] .

2. Solicitud Los peticionarios pretenden que, como consecuencia de la protección de los derechos a la asociación sindical, al trabajo en condiciones dignas, estables y justas, y al debido proceso, el juez de tutela ordene a la empresa American Airlines Inc.

-sucursal Colombia– “el reintegro de los suscritos(as) a los cargos desempeñados al momento en que se produjo la desvinculación arbitraria, o a unos de igual o superior categoría,” así como “abstenerse de cualquier acción que tenga como objeto debilitar, intimidar, o impedir el libre ejercicio del derecho de asociación sindical” [6] .

3. Trámite Procesal 3.1. Primera instancia Mediante providencia del 28 de agosto de 2000, el Juzgado 29 Civil Municipal de Bogotá decidió tutelar el derecho a la asociación sindical de los peticionarios, ordenando a American Airlines su reintegro a cargos iguales o superiores a los que venían desempeñando y previniendo a la empresa para que, en lo

sucesivo, respete los derechos y garantice los derechos del sindicato. Los argumentos en los que se fundamenta el fallo se pueden sintetizar de la siguiente manera:

3.1.1. La acción de tutela presentada es procedente, puesto que, en este caso, los peticionarios no cuentan con otras vías judiciales eficaces para la protección de su derecho de asociación sindical [7] .

Los despedidos objeto de la controversia, efectuados en el lapso de 3 meses, recayeron sobre un grupo de empleados pertenecientes al sindicato de auxiliares de vuelo luego de que la ACAV presentara demandas contra su empleador ante organismos nacionales e internacionales. Así, se concluye, la conducta de la aerolínea ha transgredido el derecho de asociación sindical [8] .

3.1.2. Con respecto al derecho al trabajo, se manifiesta que no hace falta una consideración expresa sobre la materia, pues dadas las condiciones del caso concreto, al tutelarse el derecho de asociación sindical también se protege el derecho de los peticionarios al trabajo en condiciones justas. Finalmente, se señala que no existe vulneración alguna del derecho al debido proceso en la medida en que esta garantía presupone la existencia de un procedimiento legal que es vulnerado por la autoridad o por los particulares, circunstancia que no se da en el presente caso [9] .

3.2. Segunda instancia El Juzgado 11 Civil del Circuito de Bogotá, en sentencia de octubre 6 de 2000, revocó parcialmente el fallo impugnado, pues aunque confirmó el amparo constitucional otorgado en primera instancia a María Claudia Castaños Vélez, María Patricia Mesa Molina, y Rose Marie Reyes Nieto, decidió revocárselo a Mauricio Arbeláez Mejía, Carolina Botero Gaviria, María Margarita Cadavid Bringe y Liliana Salgado Berrío al considerar que la protección del derecho de asociación sindical, en los términos referidos por el juez de primera instancia, no podía extenderse a trabajadores que no hacían parte de la Asociación Nacional de Auxiliares de Vuelo al momento de su desvinculación. A continuación se resumen los argumentos en los que se fundamenta el fallo:

3.2.1. Si bien existe una disposición legal que otorga una facultad discrecional al patrono para dar por terminado, previa indemnización, el contrato de trabajo, ésta no puede convertirse en un pretexto para contrariar normas jerárquicamente superiores que consagran la libertad sindical, como lo son la Constitución y los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. El presente caso es “un ejemplo típico de despido abusivo que impone la necesaria intervención del Estado ante las repercusiones que tal decisión acarreó, máxime cuando es ostensible que se ha generado modificación sustancial a las condiciones de trabajo que afectan los derechos e intereses del trabajador sindicalizado”.

[10] 3.2.2. “De la prueba documental aportada no se infiere solicitud de autorización al Ministerio del Trabajo para el despido de los accionantes habiendo sido una determinación unilateral y fulminante de la gerencia de American Airlines , sin previa viabilidad al despido y sólo con la justificación dada por el empleador: ´terminación por justa causa con indemnización´; como tampoco la notificación anticipada de que trata el artículo 10° de la Convención Colectiva celebrada entre ACAV y Americam Airlines vigente a diciembre 31 de 2000; habiendo servido un mismo formato para el despido de los trabajadores sin explicación alguna y con violación de derechos constitucionales, legales y convencionales, sirviendo de excusa para minimizar el sindicato, sin que deba ser de importancia el número de trabajadores afectados con tal decisión, pues se estaría encasillando la garantía de asociación dentro del marco meramente teórico” [11] .

3.2.3. Por último, el ad-quem sostiene que no sólo se violó el derecho a la asociación sindical, sino a la negociación colectiva, pues los despidos sin justa causa afectaron la existencia del sindicato como persona jurídica “al vislumbrar una posible disminución del número de integrantes” [12] .

Así mismo, la aerolínea también incurrió en una vulneración del derecho al debido proceso, pues nunca contó con una autorización por parte del Ministerio de Trabajo para efectuar los despidos, y desconoció el procedimiento establecido para este caso por la Convención Colectiva celebrada con el sindicato [13] .

3.2.4. Respecto de las peticionarias María Claudia Castaños Vélez, María Patricia Mesa Molina, y Rose Marie Reyes Nieto el juez consideró que la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo no tenía capacidad para representarlas puesto que no eran miembros activos del sindicato cuando ocurrieron los hechos materia de este proceso [14] .

4. Pruebas solicitadas por la Sala Tercera de Revisión Una vez seleccionado y repartido el expediente, la Sala Tercera de Revisión estimó necesaria la consecución de algunas pruebas adicionales para precisar los hechos y argumentos presentados en el presente caso. De esta forma, mediante auto del 3 de abril de 2001, se solicitó a American Airlines que manifestara, entre otras cosas, las razones que tuvo para desvincular durante el último año a personal sindicalizado; particularmente, se indagó por los motivos de los despidos suscitados durante los meses de abril a junio de 2000. Por otro lado, a la ACAV se le pidió que informara acerca del número de trabajadores afiliados a dicha entidad durante los últimos tres años, igualmente se le solicitó que informara el número de empleados de American Airlines que se han retirado del sindicato durante el último año y las razones que tuvieron para tomar tal decisión.

Posteriormente, luego de valorar el acervo probatorio recaudado, la Sala consideró que “dada la naturaleza del tema que el caso propone”, se hacía necesaria la recolección de nuevas pruebas para precisar algunos elementos de juicio, para lo cual, mediante auto de 7 de septiembre de 2001, se ordenó a las partes que contestaran algunos interrogantes puntuales en los que se les pedía referir las razones específicas y aportar las pruebas pertinentes con el propósito de conocer, de un parte, los fundamentos por los cuales consideraban que el presente caso constituía o no un evento de persecución sindical, tal y como lo ha referido la jurisprudencia de la Corte y, de otra, precisar el desenvolvimiento de las relaciones entre American Airlines y sus trabajadores sindicalizados durante el último año.

La referencia y debida valoración de las respuestas y pruebas remitidas a la Corte se hará en su momento oportuno dentro de las consideraciones de este fallo.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia La Corte Constitucional, a través de esta Sala, es competente para revisar las providencias proferidas por los jueces de instancia dentro del proceso de la referencia, en desarrollo de las facultades conferidas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política, y de conformidad con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico En el caso en cuestión, corresponde a la Corte Constitucional establecer si la terminación unilateral sin justa causa por parte del empleador del contrato de trabajo de siete trabajadores pertenecientes a un sindicato gremial, constituye una vulneración de los derechos al trabajo, al debido proceso y a la asociación sindical que consagra el Ordenamiento Superior.

Con este propósito, y dada la naturaleza de las materias en juego, en primer lugar, se procederá a (i.) hacer una breve referencia a la procedencia de la tutela en esta oportunidad. Luego, corresponde (ii.) aludir a la jurisprudencia constitucional relativa al derecho de asociación sindical para analizar la doctrina sobre sus diferentes dimensiones de protección y, a partir de ahí, (iii.) ponderar el ejercicio de la facultad legal reconocida al empleador por el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo frente a la protección de dicho derecho y (iv.) establecer si de su aplicación, en el presente caso, es posible inferir la existencia de persecución u hostigamiento sindical por parte del empleador.

3. Sobre la procedencia de la acción de tutela en el presente caso Una de las materias sobre las que versa la controversia jurídica planteada en el presente caso tiene que ver con la procedencia de la acción de tutela para demandar la protección de derechos fundamentales vulnerados por un particular que supuestamente desconoce las garantías laborales de un grupo de empleados sindicalizados a quienes se les cancela unilateralmente, sin justa causa, su contrato de trabajo.

En esta oportunidad, es necesario hacer una breve alusión a la acción de tutela que se dirige en contra de un particular para la protección de derechos y garantías de carácter laboral, para determinar, así, si el amparo solicitado es procedente.

3.1. El derecho que le reconoce a toda persona el artículo 86 de la Constitución Política para reclamar ante los jueces la protección de sus derechos constitucionales fundamentales bien puede ejercerse frente a particulares. Tal posibilidad, desarrollada puntualmente por el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 [15] , supone, sin embargo, el cumplimiento, entre otros, de dos requisitos de procedibilidad a los que debe hacerse referencia concreta, pues son relevantes para el análisis del presente caso: (i.) que el afectado no disponga de otro mecanismo de defensa judicial y, además, (ii.) que se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción.

3.2.1. En primer lugar, la Corte ha establecido que la procedencia del mecanismo judicial ordinario que, en principio, desplaza a la acción de tutela como forma de protección de los derechos alegados, está supeditada a la eficacia objetiva [16] de tal procedimiento, de manera que el peticionario pueda obtener a través de la jurisdicción común la salvaguarda cierta de sus intereses y no una simple ilusión procesal que no protegerá sus derechos, o lo hará al costo de diferir en el tiempo la solución del caso, muy seguramente, cuando el pronunciamiento judicial carezca de valor real para el individuo. Esta Corporación también se ha pronunciado concretamente sobre la materia en los casos en los que el asunto debatido guarda estrecha relación con la existencia de un contrato de trabajo - como en el presente caso -, pues existen allí una serie de elementos particulares, relacionados con la posible violación de derechos fundamentales de los trabajadores, que hacen que la protección efectiva e inmediata de las garantías en juego no pertenezca exclusivamente al campo de acción del juez ordinario. La Corte ha dicho, entonces, que:

“Los conflictos que se originan con motivo del contrato de trabajo, entre los patronos y los trabajadores, pueden implicar la violación de derechos fundamentales de éstos, o el desconocimiento de derechos fundados o que tienen origen en normas de rango legal. Cuando el conflicto atañe a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional fundamental su solución corresponde al juez de tutela; en cambio cuando la controversia se origina directa o indirectamente del contrato de trabajo y naturalmente versa sobre la violación de derechos de rango legal, consagrados en la legislación laboral, su solución corresponde al juez laboral” [17] .

Así, la competencia del fallador en el proceso de amparo es constitucional y específica, pues su tarea no versa sobre asuntos de definición legal, contractual o convencional que siempre serán objeto de estudio del juez ordinario contando para ello con un proceso judicial autónomo. El escenario de la tutela se limita, entonces, a la aplicación y acatamiento de los mandatos de la propia Constitución [18] ; sólo en estos eventos el amparo constitucional se revela como el mecanismo procedente para solucionar la controversia planteada.

3.2.2. Por otro lado, el estado de subordinación que se predica del peticionario respecto del particular contra el que dirige su tutela, "alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia” entre las partes en contienda como ocurre, por ejemplo, “con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen” [19] . En los conflictos generados en el marco de las relaciones del trabajo, la subordinación “es uno de los elementos esenciales de la relación laboral, específicamente del contrato de trabajo celebrado entre particulares, y por lo tanto, siempre que se tenga la evidencia de uno de tales vínculos, se tiene el elemento suficiente para promover, desde el punto de vista de su procedibilidad, acción de tutela por violación de derechos fundamentales del trabajador” [20] .

En el presente caso, es claro que el objeto de contienda entre American Airlines y un grupo de trabajadores sindicalizados que prestaron sus servicios a dicha entidad, aunque versa sobre asuntos laborales legalmente regulados, se desarrolla en el plano constitucional, pues la violación de los derechos al debido proceso y a la asociación sindical, en los términos expuestos en la demanda, se verifica en el escenario del libre ejercicio de garantías reconocidas y protegidas por la Constitución a todos los trabajadores y todos los sindicatos, de manera que la apreciación de su eventual respeto o desconocimiento no está atada necesariamente a la aplicación o interpretación de la relación contractual o convencional que existió entre las partes.

La vía del amparo judicial es procedente para examinar la conducta de las partes enfrentadas y llegar a una solución de la controversia, pues si bien en la legislación laboral existen acciones y procesos encargados de resolver asuntos relacionados – v.gr.

-, con el fuero sindical, la huelga, o el acatamiento de los acuerdos convencionales, hay aspectos del derecho colectivo que afectan el núcleo esencial de derechos constitucionales fundamentales, cuyo reconocimiento y vigencia no depende del mero consenso entre las partes, o de su simple incorporación en textos contractuales o convencionales [21] .

Igualmente clara es la relación de subordinación entre los peticionarios, individual o colectivamente considerados y American Airlines , pues existe dependencia jurídica de aquéllos respecto de ésta y, por tanto, se cumple con este requisito de procedibilidad;

en casos similares, en los que han estado comprometidos derechos de trabajadores sindicalizados, la Corte ha establecido que entre tales asociaciones y el empleador hay una relación de subordinación indirecta , pues, “sus miembros son igualmente trabajadores de la empresa” [22] y, por tanto, la persona jurídica considerada en sí misma también puede ver vulnerados sus derechos fundamentales [23] .

Por estas razones la tutela presentada por los peticionarios es procedente. 4. Punto de partida: la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa Los elementos jurídicos que están en juego en el presente caso tienen que ver con la protección de los derechos al trabajo, al debido proceso y a la asociación sindical frente al ejercicio de una atribución reconocida por el ordenamiento legal al empleador para dar por terminado sin justa causa el contrato de trabajo. En varias ocasiones esta Corporación se ha pronunciado sobre las limitaciones que la figura del Estado Social de Derecho impone a las potestades que la legislación laboral otorga a los patronos, a través, por ejemplo, de la imposición de sanciones a sus empleados [24] , o de la terminación del contrato con ellos convenido [25] .

La doctrina constitucional ya ha hecho referencia, pues, a los mecanismos jurídicos que disponen la terminación de las relaciones de trabajo, entre los cuales se prevé (y así lo ha reconocido este Tribunal) la facultad del empleador para finalizar unilateralmente sin justa causa el respectivo contrato. Sin embargo, también ha sido enfática al precisar, en aplicación de la Constitución, que bajo ninguna circunstancia esta atribución puede ejercerse con el propósito de limitar o menoscabar los derechos de la contraparte, particularmente el derecho de asociación y representación sindicales.

Sin duda, la afirmación de esta línea jurisprudencial se funda en la necesidad de limitar el ejercicio de las prerrogativas de las que goza cada parte en la relación de poder que se establece en las relaciones de trabajo. De este modo, al tiempo que se critican las prácticas de los trabajadores, sindicalizados o no, que tienen como propósito exclusivo entorpecer o impedir el desenvolvimiento de las relaciones obrero-patronales relacionadas con el libre desarrollo, por ejemplo, de una función pública vital en el contexto colombiano o de una actividad privada [26] , también han sido objeto de reproche las conductas del empleador encaminadas a minar las garantías básicas del trabajador que de manera individual o colectiva reivindica sus libertades constitucionales. Por esta vía, la Corte Constitucional ha reconocido la importancia que para el funcionamiento de una sociedad democrática, participativa y pluralista (artículo 1 C.P.) tiene el reconocimiento y protección de formas de representación colectiva que velan por los intereses de los trabajadores, quienes a través de la asociación tiene la posibilidad de replantear su posición dentro de una relación jurídica tradicionalmente desigual.

En esto orden de ideas, la Corte ha considerado que el uso desproporcionado por parte del empleador de la atribución de terminar unilateralmente, y sin justa causa, el contrato de trabajo configura una violación de los derechos reconocidos a todos los trabajadores, particularmente el de asociación sindical. En palabras de este Tribunal:

“Bien es cierto que, entre las posibilidades del empleador, a la luz de las disposiciones legales, está la de dar por terminado de modo unilateral el contrato de trabajo, inclusive sin justa causa, indemnizando al empleado, pero no se pierda de vista que el uso de la atribución correspondiente, aun dentro de un criterio de amplia discrecionalidad, mal

puede implicar desconocimiento de claros y perentorios mandatos de la Constitución, y de ninguna manera debe conducir, en un Estado Social de Derecho, al sacrificio de prerrogativas inherentes a conquistas logradas por la colectividad de los trabajadores, ni tampoco al olvido de los derechos básicos de los mismos y sus asociaciones, garantizados en tratados internacionales.

(...) Así, 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 ” (Se subraya) [27] .

La limitación general que recae sobre el empleador para dar por terminado, sin justa causa, el contrato de trabajo se concreta en circunstancias específicas que también han sido advertidas por la Corte. Así, se ha identificado una serie de situaciones en las que el poder que en una relación laboral ostenta el empleador términos siendo ejercido abusivamente por éste, en razón del animus o del impacto de las decisiones del patrono. Así, tras la aplicación de una facultad expresamente reconocida por el Código Sustantivo del Trabajo, que prevé la posibilidad de que el patrono pueda terminar unilateralmente, y sin justa causa, los contratos que conviene con sus empleados, no puede intentarse, por ejemplo, (i.

) desconocer el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse a éstos o a permanecer en ellos, (ii.) promover la desafiliación a dichas asociaciones, (iii.

) adoptar medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato, (iv.) obstaculizar o desconocer el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que éste es garantizado, (v.

) constreñir la libertad de expresión o la escogencia de profesión y oficio, o (vi.) burlar el derecho y la posibilidad que se le reconoce a los sindicatos para representar a los trabajadores e intervenir en defensa de sus propios intereses en todos los casos en los que el empleador adopta decisiones o fija posturas que afectan o interesan a la entidad sindical [28] .

Es claro, entonces, que la potestad legal contenida en el numeral 2 del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo [29] no puede ejercerse como un instrumento que desconoce las libertades sindicales del trabajador y los derechos propios de las organizaciones sindicales. Por esta razón, al juez constitucional corresponde determinar, en cada caso concreto, si las facultades patronales fueron ejercidas de manera indebida, transgrediendo los derechos fundamentales de los trabajadores. La Corte ha dicho sobre la materia:

“El juez constitucional, reitera la Sala, tiene la obligación de escudriñar con sumo cuidado, en los supuestos de hecho del caso concreto que le corresponde resolver, para evitar que potenciales agresores de los derechos fundamentales, encuentren refugio en preceptos de orden legal que el legislador ha producido pretendiendo objetivos muy distintos; así, en el caso que se revisa, la facultad que se le otorga al empleador a través del artículo 64 del C. S. del T., busca flexibilizar las relaciones de trabajo y armonizarlas en un contexto en el que predomina la economía de mercado, la globalización y la internacionalización de las relaciones de producción, y en el que el desarrollo tecnológico exige un margen de acción mucho más amplio para los actores del proceso productivo, de ninguna manera el fin que se buscaba con ella era establecer un mecanismo que le permitiera al patrono detener y obstaculizar cualquier intento de asociación de sus trabajadores, dándole la facultad de despedir a aquellos que lo promovieran o respaldaran, previo el pago de una indemnización. Esa concepción simplemente repugna a los principios rectores del Estado social de derecho consignados en nuestra Carta Política"

[30] . Se procederá a continuación a hacer una breve alusión a las dimensiones de protección del derecho de asociación sindical para establecer su posible vulneración en el caso concreto.

5. Sobre las dimensiones de protección del derecho de asociación sindical El reconocimiento de los principios y garantías en los que se protege la actividad laboral como un derecho y una función social significativa para la persona y la comunidad (artículos 1, 25, 39 y 53 a 56 C.P., entre otros), no se agota en la afirmación de derechos de carácter individual, puesto que supone, además, la concreción de herramientas jurídicas que consagran derechos colectivos de los trabajadores quienes al asociarse intentan aumentar su poder de representación y negociación frente al empleador, el cual cuenta, usualmente, con mayores recursos económicos [31] .

Como se verá a continuación, uno de los ámbitos a través de los cuales se expresa el derecho de asociación sindical tiene que ver con este ámbito colectivo de los derechos laborales.

Esta Corporación, desde sus inicios, se ha encargado de definir el contenido y alcance del derecho de asociación sindical afirmando que se trata de una garantía de rango constitucional (especie del genero mayor constituido por el derecho de asociación) inherente al ejercicio del derecho al trabajo, y articulado como un derecho con dimensiones tanto individuales como colectivas que representa una vía para la realización del individuo dentro de un estado social y democrático como el definido por la Carta Política.

La doctrina sentada por la Corte Constitucional ha precisado algunas de las particularidades del derecho de asociación sindical señalando su carácter voluntario , dado que su ejercicio depende en todo momento de la autodeterminación del individuo para vincularse, permanecer o retirarse de un sindicato;

relacional , pues “de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva” [32] ;

e instrumental , en la medida que “se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social” [33] .

Se trata, pues, de un derecho que dentro del ordenamiento jurídico se desenvuelve desde varias perspectivas que comprenden: (i.) una libertad individual que se traduce en la posibilidad de organizar sindicatos, o ingresar, permanecer y retirarse de los mismos - dimensión individual del derecho de asociación-; (ii.

) un poder legítimo de los trabajadores organizados para promover no sólo sus intereses sino su visión de la política general en temas que los afectan o convocan como ciudadanos de una democracia participativa –dimensión colectiva del derecho de asociación y (iii) una garantía de la autonomía de las asociaciones libremente confirmadas para ejercer dicho poder legítimo.

En el presente caso, el problema jurídico que surge entre las partes enfrentadas concierne de manera directa a un aspecto de la dimensión colectiva del derecho de asociación sindical, i.e.

el reconocimiento de la existencia y el funcionamiento de sindicatos y la garantía de que tales organizaciones puedan defender efectivamente sus propios derechos cuando puedan resultar amenazados por actos o decisiones de los patronos. Esta es una de las principales concreciones del derecho de asociación sindical que ha sido definida por la propia Carta Política –artículos 25, 29, 39 y 53 C.P., entre otros- procurando proteger a los trabajadores que se unen en sindicatos.

De poco sirve, entonces, que se garantice la constitución de personas jurídicas con el propósito de representar grupalmente a los trabajadores si no se reconocen a los sindicatos oportunidades de acción en los que su presencia y labor colectiva se traduzca efectivamente en la defensa de las condiciones de trabajo de sus afiliados. Desde esta perspectiva, la razón de ser de un ente sindical está íntimamente ligada con la posibilidad de ejercer una función de representación en todos aquellos casos en los que sus derechos como colectividad sean amenazados por decisiones o políticas establecidas por el patrono que lo afectan como un todo –incidencia directa- o generan perjuicios a algunos de

sus afiliados –incidencia indirecta-. De esta forma, se protege la eficacia de una persona jurídica creada con el propósito de intervenir en el desarrollo de las relaciones laborales de una empresa, abogando por el respeto de las condiciones generales de trabajo y actuando como contrapeso legítimo al poder que ejerce el empleador, puesto que la efectividad del derecho constitucional a constituir sindicatos pasa por el reconocimiento de estos como interlocutores legítimos que representan a los trabajadores.

Ahora bien, la dimensión de protección que se valora aquí, no es la relacionada simplemente con la posibilidad que tiene cualquier trabajador individual de crear o ingresar a un sindicato y demandar por su intermedio la protección de sus derechos, pues dicho ámbito, aunque fundamental para la organización social y también protegido por el artículo 39 de la Constitución, no descubre otra faceta determinante para garantizar la operación de los sindicatos pertinente en este caso: su naturaleza colectiva , esto es, su funcionamiento como unión que se constituye como interlocutor legítimo del patrono dentro de la vida laboral, interlocución de la que depende la efectividad de las garantías de los propios afiliados. Esta dimensión ampliamente reconocida por la Corte –en aplicación de la Carta Política- en todos aquellos casos en los que un empleador ejerce sus atribuciones legales, o simplemente toma decisiones unilaterales, con el propósito de minar el poder de intermediación que en las relaciones laborales tiene un sindicato, ha requerido la intervención del juez de tutela para proteger los derechos constitucionales comprometidos.

Así, la existencia de un sindicato dentro de una empresa genera una serie de deberes específicos emanados directamente de las normas constitucionales que reconocen la dimensión colectiva de los derechos laborales (v.gr.

el ya aludido artículo 39 C.P. en materia de asociación sindical y artículo 55 C.P. en materia de negociación colectiva, entre otros), y que se traduce en la obligación genérica en cabeza del patrono de mantener una relación de respeto e interlocución con el sindicato [34] que le permita a la unión sindical, al menos, recibir la información sobre las decisiones que le interesan o afectan y tener la oportunidad de representar ante el patrono la posición del sindicato en su proceso de adopción. De esta forma, los sindicatos se convierten en formas efectivas y reales de defensa de las necesidades expectativas y derechos de una comunidad tradicionalmente limitada respecto de la posibilidad de discutir los términos en que ha de cumplir con su relación laboral. Esto es, sin duda, plenamente compatible con el diálogo democrático y es, además, un desarrollo concreto del modelo de democracia participativa que se concreta en el principio, según el cual, las autoridades deben “facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan” (artículo 2 C.P.).

Al analizar el caso que ahora es objeto de estudio por parte de la Corte, se revela la necesidad de ponderar esta dimensión colectiva del derecho de asociación sindical a la que se acaba de aludir.

No cabe duda de que el ordenamiento legal admite que el empleador pueda dar por terminado unilateralmente, y sin justa causa, el contrato de trabajo siempre y cuando cumpla con las obligaciones legales establecidas para el efecto que incluyen el pago de una indemnización al trabajador. Sin embargo, el ejercicio de dicha atribución se enfrenta a dos claras condiciones cuando existe una asociación sindical que puede verse afectada por ese hecho. En primer lugar, la aplicación de los preceptos contenidos en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo no puede hacerse al precio de desconocer los derechos de la organización sindical a estar informada sobre las decisiones que le afectan o atañen y a intervenir, de acuerdo con dicha información, de la manera que considera más adecuada para defender sus intereses; en estos eventos debe valorarse, entonces, el animus con en cual fue ejercida dicha facultad legal, y el impacto buscado y obtenido, respecto de los derechos sindicales constitucionales en juego. En segundo lugar, el despido sin justa causa tampoco puede emplearse con el propósito de presionar al sindicato, desestimular la afiliación o perseguir a sus integrantes. Hechas estas consideraciones generales, corresponde establecer cómo se concretan en el presente caso.

6. Referencia al caso concreto 6.1. De la presunta violación del derecho de asociación sindical por las prácticas de hostigamiento y persecución realizadas por la demandada El primer aspecto que hace parte de la discusión que se plantea en el presente caso tiene que ver con la presunta violación del derecho de asociación sindical tanto de los trabajadores individualmente considerados como del sindicato mismo por efecto de las prácticas de persecución y hostigamiento gremial que se materializaron en los despidos sin justa causa que realizó American Airlines . Sobre este particular, es necesario señalar que cuando el empleador ejerce la facultad de terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo de trabajadores que están sindicalizados, y los trabajadores alegan que éste tuvo un ánimo persecutorio, es necesario establecer cuidadosamente las circunstancias que rodean cada caso particular corroborando, entre otros factores concurrentes, los siguientes:

(i.) El número de trabajadores sindicalizados despedidos , pues es posible establecer distinciones entre la terminación del contrato laboral que se aplica a un número reducido de empleados y el que cobija a una porción mayor que, evidentemente, por ese solo hecho, pone en peligro la estabilidad y existencia misma de la organización sindical.

(ii .) El papel de los empleados sindicalizados que se despiden , puesto que también es posible establecer diferencias en las consecuencias que produce el despido de simples afiliados a la organización, de algunos de sus activistas de base o el de los propios miembros de los cuadros directivos –que necesariamente se encargan de la representación del sindicato y la promoción de sus intereses-.

(iii.) La frecuencia con que el empleador acude al ejercicio de su facultad de terminación unilateral del contrato sin justa causa: sin duda, el despido tiene un efecto mayor sobre la solidez del sindicato cuando se ejerce en repetidas ocasiones.

(iv .) La oportunidad en que el empleador decide realizar los despidos, pues la estabilidad y capacidad de representación de una organización sindical no es indiferente al hecho de que la terminación de los contratos de sus afiliados ocurra en vísperas de la expiración de la convención colectiva vigente, o en tiempos en los que precisamente el sindicato y el empleador discuten acerca de algunas de las condiciones de trabajo existentes;

(v.) El grado de impacto que los despidos tienen en los demás trabajadores sindicalizados, el cual se aprecia, en ocasiones, en el posterior retiro de otros afiliados o en el enrarecimiento del ambiente de trabajo dentro de una empresa. Así, además de la intranquilidad que genera entre los empleados agremiados, ésta práctica revela la ineficacia de la agrupación para defender los intereses de sus afiliados.

Sin duda, se desalienta y desnaturaliza la existencia de un sindicato o la pertenencia de los trabajadores al mismo, pues "aquellos que ya están afiliados pueden pensar en la conveniencia de su retiro de la asociación para conservar el puesto -lo que no es difícil suponer que ocurra en una situación de desempleo tan grave como la que vive el país-, y los que aún no se han asociado lo pensarán dos veces” [35] ;

y, (vi .) Finalmente, es necesario comprobar el animus con el que el empleador actúa. Este es un elemento fundamental dentro del ejercicio de ponderación que se propone, pues revela la intención con la que obra el patrono al acudir a la terminación unilateral, sin justa causa, de los contratos de trabajo de sus trabajadores sindicalizados.

Así, resulta inaceptable que éste, prevaliéndose de una atribución legal intente desmembrar al sindicato, desestimular la afiliación de los trabajadores al mismo, o perseguir a sus miembros –tal y como lo ha reconocido la jurisprudencia de la Corte-, pues en todos estos eventos es evidente que la facultad contenida en la ley se convierte en un instrumento que desconoce derechos fundamentales de los trabajadores.

Ahora bien: la apreciación de estos elementos concurrentes debe hacerse de manera conjunta y al funcionario competente corresponderá valorarlos para definir si efectivamente el despido sin justa causa de trabajadores

sindicalizados, vulnera los derechos del sindicato y los de sus afiliados, desconociendo las garantías reconocidas por la Constitución sobre la materia. Por esta vía, se busca establecer criterios objetivos de ponderación que, como se dijo antes, no obstante reconocer la posibilidad legal con la que cuenta el empleador para terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo, impidan que el animus con el cual se ejerce tal facultad se convierta en una forma –directa o indirecta- de violación de los derechos de un sindicato expresado, entre otras maneras, a través de la libertad de asociación sindical, en los términos ya referidos.

En estos eventos, sin duda, la conclusión a la que se llegue debe estar sustentada en pruebas e indicios suficientes que permitan apreciar las circunstancias en las que el empleador dio por terminado los contratos de trabajo de miembros del sindicato, para lo cual, en caso de que la información aportada por las partes resulte incompleta, deberán decretarse las pruebas conducentes a dicho propósito [36] . En esta oportunidad, la Corte, en ejercicio de sus competencias legales, decidió pedir a la ACAV y a American Airlines cierta información específica acerca de las razones por las cuales, en el presente caso, se configuraba o no una persecución en contra del sindicato [37] .

Con este propósito, tal y como se reseñó en los antecedentes del fallo, se hizo alusión expresa a los precedentes judiciales que han establecido la doctrina constitucional en la materia y se solicitó a cada una de las partes que señalara si ahora resultaban aplicables. Del mismo modo, se pidió, tanto al demandante como al demandado, precisar las condiciones en las que se han desarrollado sus relaciones laborales durante el último año y señalar si durante ese mismo período se presentaron quejas por parte de los trabajadores sobre las condiciones en las que desarrollan sus funciones [38] . A las respuestas y pruebas aportadas se hará referencia a continuación.

Se tiene, entonces, que la compañía American Airlines –sucursal Colombia- contaba con 137 auxiliares de vuelo para el mes de febrero de 2000 [39] ;

de este grupo, 133 trabajadores –esto es, el 97%- pertenecían a la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo: "una organización sindical de gremio y de primer grado, en los términos contemplados en el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo", conformada por individuos de una misma profesión oficio o especialidad [40] .

Entre los meses de abril y junio de 2000 American Airlines decidió terminar unilateralmente, sin justa causa, el contrato de trabajo de ocho auxiliares de vuelo, de los cuales siete eran miembros del sindicato, sin que exista, como ya se dijo, constancia alguna sobre la oportunidad brindada a la ACAV para ejercer sus derechos, como ente asociativo, en defensa de los intereses propios y de los de sus afiliados, reconocidos por la Constitución (artículo 39 C.P.).

Durante este mismo lapso, un número de diez trabajadores también sindicalizados se retiró de la ACAV [41] . Así, en un período inferior a cuatro meses el grupo de empleados de American Airlines que pertenecían a la agremiación sindical disminuyó en una proporción cercana al 14%.

Corresponde a la Sala Tercera de Revisión establecer en qué medida estos hechos configuran una violación por parte del empleador del derecho de asociación sindical en cabeza de la ACAV y sus afiliados, a través de la valoración de cada uno de los criterios objetivos a los que recién se han aludido.

6.1.1. En el presente caso, los despidos efectuados por el empleador afectaron a siete auxiliares de vuelo pertenecientes al sindicato gremial que los agrupa. Aunque esta circunstancia, por sí sola, no es una razón suficiente para afirmar o no la vulneración del derecho de asociación sindical, en la medida en que de dicho dato no puede inferirse el ánimo con el que el empleador ejerció su facultad legal ni probar la afectación que por ese hecho se le ocasionó a la ACAV, sí resulta significativa al apreciarse junto a los demás criterios de ponderación propuestos por la Corte Así como la simple referencia al número de trabajadores sindicalizados despedidos –en comparación con el total de afiliados- no es suficiente para probar la violación del derecho de asociación sindical por la presunta persecución que ejerce el empleador en contra de sus miembros, tampoco es suficiente para justificar la conducta del supuesto infractor; por ello, los

argumentos que suelen presentarse en defensa de las prácticas patronales que inciden en el derecho de asociación sindical, aduciendo que dicha garantía, tal y como ha sido interpretada por la Corte Constitucional, no resulta comprometida cuando no se afecta un número considerable de trabajadores [42] , no son concluyentes, pues desconocen los demás elementos cualitativos que están comprometidos como pasa a analizarse.

6.1.2. En el expediente existen algunas referencias acerca del papel que jugaron los empleados despedidos durante la época previa a la terminación de sus contratos. Aunque es cierto que ninguno de los peticionarios hacía parte de los cuadros directivos de la ACAV, hay referencias a las manifestaciones de inconformidad que tales personas, y el propio sindicato, habían presentado al empleador por la manera como se hacían las programaciones de vuelo y se desconocían algunas garantías laborales relacionadas con el reconocimiento de horas trabajadas los fines de semana [43] . Se trataba, entonces, de trabajadores que aunque no ejercían la representación legal del sindicato si habían expresado su malestar por la manera como se desarrollaban las relaciones entre el empleador y los trabajadores. La Corte, con el propósito de corroborar dicha información, preguntó expresamente a American Airlines y a la ACAV sobre la existencia de tales reclamaciones por parte de los peticionarios sin obtener respuesta alguna al respecto.

No obstante, los argumentos expresados por la accionada durante el proceso se limitaban a señalar que " American Airlines no cuenta con un registro de afiliados a un sindicato, por cuanto las mismas disposiciones legales no establecen la obligación para los sindicatos de informar sobre sus afiliados, ni la obligación de los afiliados de comunicar dicha circunstancia a sus empleadores. Tampoco es posible solicitar este tipo de información por parte de los empleadores"

[44] . Sin embargo, el hecho de que la demandada no cuente con un registro formal de los trabajadores que pertenecen al sindicato o que no exista un deber legal concreto sobre la materia, no significa que American Airlines no contara con medios para conocer dicha información tal y como lo revelan algunos datos contenidos en el expediente. En efecto, en el expediente se encuentran elementos de juicio que demuestran que American , tenía formas de acceder a este tipo de información. De una parte, el artículo 56 de la Convención Colectiva vigente para la fecha de los despidos, señala que American Airlines debía descontar de los salarios de los Auxiliares las cuotas ordinarias y extraordinarias aprobadas legalmente por la Asamblea General, obligación que, por lo menos crea una fuente de datos sobre los trabajadores a quienes debe hacérsele dicho descuento, bien como miembros del sindicato o como beneficiarios de la convención colectiva [45] .

Por otra parte, en la declaración que rindió la apoderada de American Airlines en el proceso de tutela ante el juez que conoció del caso en primera instancia se afirma que “cuando una auxiliar de vuelo decide retirarse de la ACAV lo primero que hace es entregar una copia de esa carta a la empresa para efectos de suspender los descuentos” [46] .

6.1.3. Los despidos a los que se ha venido haciendo referencia se realizaron entre los meses de abril y junio de 2000 mediante comunicaciones remitidas por el empleador a los peticionarios en distintas fechas (el 24 y el 28 de abril, y el 2, el 13 y el 14 de junio de 2000, respectivamente). Sin embargo, estos hechos no permiten afirmar que la práctica que los peticionarios le reprochan al empleador fuera ejercida de manera frecuente, pues de acuerdo con las afirmaciones del representante de American Airlines , durante el año que cobija el período de tiempo dentro del cual los actores fueron despedidos, la empresa sólo desvinculó a dos trabajadores más (para un total de nueve), siendo imposible asumir que la terminación sin justa causa de los contratos de trabajo de miembros del sindicato sea un instrumento usualmente empleado por American Airlines .

Sobre este hecho, en el expediente tampoco reposan pruebas que lo desvirtúe. 6.1.4. Respecto de la oportunidad en que se realizaron los despidos de los trabajadores sindicalizados hay pruebas suficientes que dan cuenta de la situación de tensión que se vivía para la época entre las partes que hacen parte de una cadena de denuncias y reclamaciones que la ACAV ha presentado ante diferentes organismos nacionales e internacionales [47] .

Concretamente, de acuerdo con la información que sobre el particular solicitó la Corte a las partes, se tiene que, en el mes de mayo de 2000, la demandada propuso al sindicato de auxiliares de vuelo la realización de una serie de conversaciones “con el fin de alcanzar acuerdos sobre temas que aun quedan pendientes por resolver entre American Airlines y ACAV” [48] , que tendrían lugar del 5 al 20 de julio del mimo año. Resulta claro, entonces, que durante los meses en que se produjeron los despidos se estaba concretando la realización de un proceso de discusión entre las partes relacionado, entre otras materias, con asuntos que habían sido objeto de reclamos puntuales por parte de algunos de los peticionarios durante el primer semestre de 2000. Es más, una de las finalidades perseguidas por American Airlines a través de la propuesta y el cronograma de actividades que le presentó a la ACAV consistía en “encontrar posibles acuerdos sobre temas pendientes” [49] .

6.1.5. De acuerdo con la información remitida por la ACAV a la Corte, los despidos realizados por American Airlines tuvieron un impacto apreciable dentro de la estructura de la organización sindical, pues durante la época de desvinculación de los peticionarios en la presente acción, otros diez auxiliares de vuelo se retiraron de ella, presentándose una disminución en la cantidad de trabajadores agremiados en comparación con los registros históricos de afiliación de los auxiliares de vuelo de la accionada a la ACAV. Mientras que para los años de 1998, 1999 y 2000 (febrero), el porcentaje de auxiliares sindicalizados ascendía al 98.7%, 98.6% y 97.0%, respectivamente, para el mes de julio del 2000 dicho guarismo se ubicaba en el 89.1% [50] .

6.1.6. Por último, a partir de las pruebas que reposan en el expediente no es evidente que el ánimo o intención con la que actuó el empleador fuera hostigar al sindicato o perseguir a sus miembros. No desconoce la Corte que en medio de una situación tensa como la que ha caracterizado las relaciones entre las partes durante los últimos años, sea posible que el empleador acuda estratégicamente a las facultades que la ley le otorga para posicionarse ante el sindicato, sin embargo, de este hecho no se puede derivar un ánimo evidente contra la asociación sindical, en este caso la ACAV. La carga de probar dicho animus no se cumplió. En el presente proceso, advierte la Corte que no se está ante un sindicato conformado exclusivamente por trabajadores de American Airlines , sino uno que está integrado por auxiliares de vuelo de diversas aerolíneas; además, por las pretensiones objeto de este proceso, este Tribunal no dispuso de elementos de juicio acerca del comportamiento de otras aerolíneas respecto de dicho sindicato No resultó evidente, entonces, que la compañía buscara desmembrar o perseguir a dicho sindicato.

En este orden de ideas, se tiene que la decisión adoptada por American Airlines mediante la que se dio por terminado de manera unilateral, y sin justa causa –durante los meses de abril a junio de 2000-, el contrato de trabajo de siete de sus auxiliares de vuelo pertenecientes al sindicato no configura un acto de persecución sindical, pues afecta a un número relativamente menor de trabajares y no constituye una práctica frecuente por parte de la demandada. Tampoco existen en el expediente pruebas concluyentes acerca del papel que cumplían dichos trabajadores en el marco de las actividades de defensa de los intereses de los trabajadores.

Ahora bien, aunque hay referencias que señalan la programación de reuniones durante la época entre las partes –el 30 de mayo se sugirió la posibilidad de adelantar conversaciones durante el mes de julio- y se alude al retiro de algunos trabajadores durante el mismo período de tiempo, no se puede concluir que el ánimo con el que obró el empleador estaba inequívocamente encaminado a perseguir al sindicato y a sus miembros, tal y como lo ha señalado de manera reiterada la jurisprudencia de esta Corporación [51] .

6.2. De la terminación unilateral, sin justa causa, de los contratos de trabajo por parte de American Airlines El otro asunto que debe analizar la Corte guarda relación con la presunta violación del derecho de asociación sindical por parte de American Airlines a causa del despido unilateral, sin justa causa, de varios de sus trabajadores perteneciente a la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo. Como se dijo, lo que está en juego aquí, es la guarda de la integridad de las garantías establecidas por la Constitución a favor de los trabajadores, antes que la limitación de una facultad legal

reconocida por el ordenamiento jurídico –en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo- a los empleadores, pues ella puede ser legítimamente ejercida en la medida en que se respeten los derechos de las personas que resultan afectadas por tal determinación.

Así, cuando un empleador decide terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo de un grupo de trabajadores sindicalizados, además de cumplir con los requisitos legales para el efecto –expresados, por ejemplo, en el pago de una indemnización previa, o en el reconocimiento y respeto de la institución del fuero sindical, cuando a ello haya lugar-, debe, en aplicación directa de la Carta Política, velar por la integridad del derecho de asociación sindical de sus empleados y del sindicato al que pertenecen, lo cual supone, por lo menos, informar al sindicato sobre tal hecho con el propósito de que la organización pueda actuar en defensa y representación de sus intereses colectivos y los de sus afiliados. De esta forma, la dimensión colectiva del derecho de asociación sindical se convierte en una garantía real para los trabajadores y, al mismo tiempo, se asegura la dimensión individual en la que ese mismo derecho se expresa, al reconocer el sentido y alcance de la decisión voluntaria del trabajador de asociarse a una organización de tal naturaleza en defensa de sus propios intereses.

En este orden de ideas, la Corte encuentra que la empresa demandada usó ilegítimamente la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo de los peticionarios, pues no existe constancia alguna en el expediente sobre la comunicación de la decisión de despido tomada a la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo, ni de la oportunidad para que esta entidad pudiera participar en el proceso, bien manifestando su punto de vista sobre el particular, de la forma que creyera más conveniente, o brindando asesoría y acompañamiento a los afectados. Ahora bien, la determinación del tipo de trámite que se surtió a la hora de efectuar los referidos despidos fue uno de los puntos por los que la Corte indagó específicamente, durante la etapa probatoria del proceso, obteniendo como respuesta que “ American Airlines nunca ha tenido en cuenta si las personas a su servicio están o no afiliadas a un sindicato… a la hora de hacer uso de la facultad legal de terminación unilateral de los contratos de trabajo [52] .

Ciertamente, la ACAV no tuvo la oportunidad de enterarse del despido de los peticionarios, no sólo para representar sus intereses como agrupación –en garantía de la dimensión colectiva del derecho de asociación sindical-, sino además, los de cada uno de los afectados –reconociendo, además, una faceta de la dimensión individual del derecho de asociación sindical-.

De esta forma, la demandada simplemente ignoró la existencia de la ACAV y su papel como representante colectivo legítimo de la gran mayoría de los auxiliares de vuelo que prestan sus servicios a American Airlines , y volvió inane la función del sindicato dentro de la vida de la empresa, desconociendo el derecho de asociación sindical en especial, el derecho a representar los intereses de sus afiliados sin que ello implique, en estos eventos, la iniciación de procedimiento formal alguno. Por estas razones, se tutelará el derecho sindical de representación que se le reconoce a la ACAV, inherente al de asociación sindical. No obstante, para ello no es necesario ordenar el reintegro de los trabajadores despedidos, pero sí lo es adoptar una decisión que reconozca el status del sindicato como interlocutor legítimo y le permita el cumplimiento de sus funciones de representación de los trabajadores. Se ordenará a American Airlines , entonces, que en el evento en que decida hacer uso legítimo de la facultad de terminación unilateral, sin justa causa, del contrato de trabajo respecto de trabajadores sindicalizados, proceda a informar previamente de tal propósito al sindicato respectivo.

III . DECISION Además de reiterar la jurisprudencia sobre la prohibición de perseguir a los miembros de un sindicato, se concluye que en caso de terminación unilateral sin justa causa del contrato de un miembro del sindicato una de las garantías inherentes al derecho de asociación sindical consiste en que el sindicato, dada la función de representación que cumple, reciba una comunicación previa por parte del patrono, para que pueda interceder por sus propios intereses y los de sus afiliados.

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero.- NEGAR por las razones expuestas en este fallo, la tutela del derecho de asociación sindical de los ciudadanos Carolina Botero Gaviria, María Patricia Mesa Molina, Liliana Salgado Berrío, Rose Marie Reyes Nieto, María Margarita Cadavid Bringe, María Claudia Castaños Vélez y Mauricio Arbeláez. y, en consecuencia, REVOCAR integralmente el fallo de segunda instancia proferido por el Juzgado 11 Civil del Circuito de Bogotá de octubre 6 de 2000.

Segundo.- TUTELAR el derecho de asociación sindical reconocido por la Constitución a la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo –ACAV-. En consecuencia se PREVIENE a la empresa American Airlines Inc.

-Sucursal Colombia- para que en el evento en que decida hacer uso legítimo de la facultad de terminación unilateral que la legislación laboral otorga al empleador, respecto de trabajadores sindicalizados, proceda a informar previamente de tal propósito al sindicato respectivo, en los términos expresados en esta sentencia.

Tercero.- LÍBRESE por la Secretaría, la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Comuníquese, cúmplase, publíquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Cfr. folios 111 y 227 del cuaderno 2 del expediente.

[2] Cfr. folio 112 del cuaderno 2 del expediente. [3] Cfr. folio 110 del cuaderno 2 del expediente. [4] Ibíd. Folio 110. [5] Cfr. folios 114 y 183 del cuaderno 2 del expediente.

[6] Cfr. folios 111 y 118 del cuaderno 1 del expediente. [7] Cfr. folio 113 del cuaderno 2 del expediente. [8] Ibíd. folio 217. [9] Cfr. folios 220 y 221 del cuaderno 2 del expediente.

[10] Cfr. folio 59 del cuaderno 1 del expediente. [11] Cfr. folio 60 del cuaderno 1 del expediente. [12] Cfr. folio 61 del cuaderno 1 del expediente.

[13] Ibíd. folio 61. [14] Cfr. folio 49 del cuaderno 1 del expediente. [15] Este artículo citado enumera los casos en los que la acción de tutela contra particulares es procedente. La Corte Constitucional mediante sentencia C-134 de 1994 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa), declaró inexequible la expresión contenida en el numeral 9 de dicha norma que limitaba la procedencia de la tutela presentada por una persona que se encuentra en estado de subordinación e indefensión –asunto pertinente en el presente caso- a la protección de sus derechos “a la vida o la integridad”. Se consideró que una restricción de tal naturaleza no resultaba acorde con la redacción amplia y abierta del artículo 86 y con la naturaleza misma de la acción de tutela como mecanismo de protección de los derechos constitucionales fundamentales –sin distinción alguna-.

[16] Tal es la condición a la que ha hecho referencia la Corte para que el recurso judicial ordinario proceda en vez de la tutela. Cfr. Corte Constitucional Sentencia T-420 de 1993 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. En esta oportunidad se tutelaron los derechos del peticionario ordenando al demandado (una entidad oficial) el pago de los salarios debidos. Aquí se consideró que el petente no contaba con ningún otro medio de defensa, pues los recursos ante la vía gubernativa no eran objetivamente eficaces para lograr la protección demandada. Esta regla ha sido posteriormente reiterada en otros pronunciamientos de esta Corte.

[17] Cfr. Corte Constitucional Sentencia SU-342 de 1995. M.P. Antonio Barrera. En esta providencia se tutelaron los derechos al trabajo, a la igualdad, y a la asociación sindical de los empleados sindicalizados de Confecciones Leonisa S.A. que fueron desconocidos por la empresa al estimular la desafiliación de los empleados al sindicato. Para tal efecto, se acordaron mayores beneficios en el pacto colectivo que en la convención colectiva . Sobre esta materia también puede

consultarse sentencia T-436 de 2000. (M.P. José Gregorio Hernández). En esta sentencia, la Corte concede el amparo solicitado por el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad Colombiana y 39 empleados sindicalizados desvinculados sin justa causa de la empresa “CODENSA E.S.P.”, pues se determinó que la intención de la compañía era atentar contra la actividad sindical. Al determinar la procedencia de la tutela a pesar de otros mecanismos judiciales, la Corte estimó que: “Ello explica el mandato del artículo 6, numeral 1, del Decreto 2591 de 1991, a cuyo tenor "la existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante". Esta interpretación también se ha aplicado en otras sentencias con patrones fácticos similares (V.gr.

T-476 de 1998, M.P. Fabio Morón, y SU-667 de 1998, M.P. José Gregorio Hernández). [18] La procedencia de la acción de tutela en los casos en los que están en juego derechos de carácter laboral es una materia sobre la que la Corte se ha empeñado en unificar su jurisprudencia, pues muchos asuntos que afectan garantías mínimas de los trabajadores deben ser conocidos, en sentido estricto, por los jueces ordinarios de la jurisdicción laboral. Para efectos del caso que ahora es objeto de estudio por parte de la Corte, es necesario hacer referencia, nuevamente, a la sentencia SU-342 de 1995 (M.P. Antonio Barrera Carbonell) en la que se establecieron ciertos criterios para determinar la procedencia de la acción de tutela en asuntos laborales que comprometen el derecho de asociación sindical; por otra parte, en la sentencia SU-995 de 1999 (M.P. Carlos Gaviria Díaz) se precisó cuándo resulta procedente la acción de tutela cuando se busca el pago de acreencias laborales, pues ésta es una materia que por regla general debe ser resuelta por los jueces ordinarios. En los dos eventos, esta Corporación diferenció el campo de aplicación de disposiciones constitucionales y legales, con el objeto de definir la competencia del juez común y la de tutela.

[19] Cfr. Corte Constitucional Sentencia T-290 de 1993 M.P. José Gregorio Hernández Galindo. En este fallo se confirma parcialmente la decisión tomada por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia mediante la cual se tutelaron “los derechos fundamentales de rango constitucional” de una madre y sus hijas menores ordenando a su padre que, en cumplimiento de sentencias legales debidamente proferidas, permitiera a la mamá visitar a sus pequeñas y se abstuviera en el futuro "de impedir u obstaculizar en cualquier forma el contacto directo, libre y personal de las hijas con su madre, de conformidad con lo previsto en el régimen de visitas aprobado judicialmente”. En dicha oportunidad se consideró que existía una relación de subordinación de las hijas –en cuyo nombre actuaba la madre- y el padre de las mismas. Esta circunstancia, fue definitiva para aceptar la procedencia del amparo invocado.

[20] Cfr. Corte Constitucional Sentencia SU-519 de 1997 M.P. José Gregorio Hernández Galindo. En esta oportunidad se concedió la tutela impetrada por Zoraida Toro Sánchez, por cuanto fueron violados sus derechos al trabajo en condiciones dignas y justas, a la igualdad y a su autonomía personal, como consecuencia de discriminaciones salariales a las que fue sometida por la empresa "T.A.S Comunicaciones S.A". Aquí se unificó la doctrina constitucional respecto de la protección de derecho a la igualdad de trabajadores que han sido sometidos a tratos diferenciales por parte de sus empleadores.

[21] Cfr. Corte Constitucional Sentencia SU-998 de 2000 M.P. Alejandro Martínez Caballero. Al ordenar el reintegro de un grupo de trabajadores sindicalizados de la Compañía de Seguros "La Previsora S.A." la Corte señaló que "el derecho de asociarse sindicalmente es un derecho fundamental susceptible de ser defendido por el mecanismo de la tutela".

[22] En esta materia, como se ha visto, resulta imprescindible la referencia a la sentencia SU-342 de 1995 (Cfr. supra nota 18), en la que se afirmó que también respecto de los trabajadores sindicalizados de una empresa, considerados como un grupo, es posible predicar la subordinación frente al empleador.

[23] No puede olvidarse que las personas jurídicas (v.gr un sindicato) también son titulares de derechos fundamentales. Al respecto, puede consultarse la sentencia T-377 de 2000 (M.P. Alejandro Martínez). En esta providencia no se dirime un problema de persecución sindical, sino una presunta vía de hecho judicial en el caso de una persona jurídica

(“Confianza S.A.”) que se vio afectada por las omisiones del Juzgado 19 Civil del Circuito de Bogotá D.C., pues impidieron el ejercicio de su derecho de defensa. Aquí se reitera de manera clara la doctrina sentada por la Corte sobre la titularidad de derechos fundamentales en cabeza de personas jurídicas: “...

la Corte Constitucional ha sostenido que las personas jurídicas pueden invocar la acción de tutela para la protección de algunos derechos fundamentales que puede ser titular (...) : la inviolabilidad de la correspondencia y demás formas de comunicación privada (artículo 15 C.P.), el derecho de petición (artículo 23 C.P.) la libertad de asociación sindical (artículo 38 C.P.) y el debido proceso (artículo 29 ibídem). Estos derechos nacen de su condición de sujeto que existe y ocupa un espacio dentro de la sociedad” (subraya no original).

[24] Por ejemplo, en la sentencia T-170 de 1999 M.P. José Gregorio Hernández Galindo. Al conceder al peticionario la tutela de los derechos de reunión y asociación sindical, de libertad de expresión, del debido proceso, de honra y buen nombre, de trabajo y de los que se derivan del fuero sindical, que fueron vulnerados por "Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A.", la Corte afirmó que "las facultades sancionatorias que la ley otorga a los patronos en relación con sus subordinados deben ser ejercidas razonablemente, en forma proporcionada a las faltas cometidas, y en todo caso han de estar plenamente probadas".

[25] Cfr. sentencia T-436 de 1994. Vid. supra. nota 18- [26] Cfr. Corte Constitucional Sentencia T-502 de 1998 M.P. Alfredo Beltrán Sierra. Aquí al tutelarse el derecho de asociación sindical de la Asociación Sindical de Servidores Públicos del Ministerio de Defensa, Fuerzas Militares, Policía Nacional y sus entidades adscritas “ASODEFENSA” la Corte consideró que el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores se puede limitar cuando se afecte el funcionamiento de la entidad a la que pertenecen. En este caso se trataba, específicamente, de los permisos sindicales concedidos a los directivos de dichas asociaciones.

También puede consultarse la sentencia C-1319 de 2000 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa) en la cual al estudiarse la constitucionalidad de varios artículos de la Ley 550 de 1999 "por la cual se establece un régimen que promueva y facilite la reactivación empresarial y la reestructuración de los entes territoriales para asegurar la función social de las empresas y lograr el desarrollo armónico de las regiones y se dictan disposiciones para armonizar el régimen legal vigente con las normas de esta ley”, se afirmó que: "las convenciones laborales son esencialmente modificables para adaptarlas a las necesidades e intereses, tanto de los patronos como de los trabajadores".

[27] Sentencia T-436 de 2000. (Cfr. supra. nota 18). Con respecto a los límites de las facultades del patrono, en similar sentido, se ha pronunciado la Corte en las sentencias SU-1067 de 2000 (M.P. Fabio Morón);

SU-998 de 2000, (M.P. Alejandro Martínez Caballero); T-170 de 1999 (M.P. José Gregorio Hernández); SU-667 de 1998 (M.P. José Gregorio Hernández); T-476 de 1998 (M.P. Fabio Morón Díaz); SU-569 de 1996 (M.P. Antonio Barrera Carbonell).

El principio básico que se reitera en estos pronunciamientos, con los matices propios de cada caso, es semejante al que se cita, sin embargo, se recurre a la T-436 de 2000 pues además de su cercanía en el tiempo, dicho pronunciamiento expresa con vigor la doctrina vigente en la materia.

[28] Ciertamente esta enumeración no pretende ser taxativa. De lo que se trata es de recoger y reiterar lo que sobre el particular ha dicho la Corte Constitucional (principalmente, a través de la sentencia SU-342 de 1995, ya citada) en desarrollo de la Constitución y de los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados, pues estos instrumentos hacen parte de la legislación interna (v .gr.

los Convenios 87 y 98 de la OIT). [29] Esta norma (subrogada por el artículo 6 de la Ley 50 de 1990) reconoce al empleador en el numeral 2 la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa. Dicho precepto

señala que en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas e la ley, el primero deberá al segundo una indemnización que variará de acuerdo con lo pactado.

[30] Sentencia T-476 de 1998. M.P. Fabio Morón. En este fallo, se ordenó a la emisora "Radionet" el reintegro de 5 empleados a quienes se les dio por terminado el contrato de trabajo por promover una propuesta de pacto colectivo entre los empleados y la empresa.

[31] El reconocimiento de la desigualdad inherente a las relaciones laborales ha sido uno de los vectores que ha animado la doctrina constitucional de la Corte. En materia de protección salarial a través de su pago oportuno este Tribunal expresó: " esta misma Corporación se ha encargado de desarrollar una doctrina sobre la importancia que tiene en el desarrollo de las relaciones laborales, el pago cumplido de las sumas debidas a los trabajadores. Se llega así, a la postulación de una serie de principios que, partiendo de la necesidad de superar el desequilibrio connatural al intercambio entre empleador y empleado, revelan un instituto jurídico -el salario-, central dentro del desarrollo de una sociedad como la colombiana".

Cfr. la citada sentencia SU-995 de 1999. Vid. Supra nota 19. [32] Cfr. Sentencia T-441 de 1992 M.P. Alejandro Martínez. Aquí se confirmaron los fallos que negaron por improcedente la acción de tutela interpuesta por la Unión Nacional de Empleados Bancarios contra la Corporación de Ahorro y Vivienda "CORPAVI", por el desconocimiento de la convención colectiva pactada con los trabajadores sindicalizados. Además de definir el contenido del derecho de asociación sindical, se reiteró que para la procedencia de la acción de tutela es necesario que el mecanismo judicial ordinario para la protección de los derechos vulnerados sea idóneo y eficaz, circunstancia que en aquella oportunidad sirvió de justificación para denegar el amparo solicitado, pues se solicitaba que se ordenara al empleador iniciar las negociaciones del pliego de peticiones presentado por el sindicado.

[33] Cfr. Ibíd. Sentencia T-441 de 1992. [34] Ciertamente, este deber genera una relación correlativa en cabeza del sindicato. La necesidad de que empleador y sindicato desarrollen una relación de interlocución. El ejemplo más conocido de la trascendencia de esta cooperación se encuentra en el derecho alemán. Pero ya desde 1937, la Corte Suprema de los Estados Unidos ha respaldado la existencia de regulaciones que desarrollan la forma en que empleadores y sindicatos han de interactuar para desarrollar sus relaciones. En aquél año, por ejemplo, a raíz de la expedición del instrumento jurídico que en el sistema anglosajón se encargó de regular las relaciones laborales colectivas (la Labor Relations Act de 1937) la Corte respaldó la creación del sistema moderno de negociación colectiva, la protección del derecho de los trabajadores para formar e ingresar a sindicatos y el requerimiento hecho a los empleadores para mantener relaciones con ellos (Cfr, entre varias, National Labor Relations Board vs. Fainblatt –306 US 601 1939-). Por su parte, el Preámbulo de la Constitución francesa de 1946 reconoce la posibilidad de todo trabajador a participar por intermedio de sus delegados en la determinación colectiva de sus condiciones de trabajo así como en la gestión de las empresas (numeral 8). Estos principios han sido desarrollados por el Consejo Constitucional de Francia que les ha reconocido expresamente valor de derecho positivo (Cfr. las decisiones del 5 de julio de 1977, 77-79 DC; del 20 de julio de 1977, 77-83 DC; y del 18 de enero de 1978 77-98 DC).

[35] Cfr, Sentencia T-436 de 2000. Vid. Supra, nota 18. [36] En el caso de la acción de tutela, por ejemplo, no puede olvidarse que de acuerdo con lo señalado en los artículos 18, 21 y 22 del Decreto 2591 de 1991, el juez competente puede pedir la información necesaria que le permita llegar al convencimiento respecto de la situación litigiosa, para proceder a proferir el fallo de fondo.

[37] Cfr. folios 85 y siguientes, y 128 y siguientes del cuaderno 1 del expediente. Al respecto, no debe olvidarse que, tal y como lo señala el artículo 57 del Reglamento Interno de la Corte Constitucional, en los procesos de revisión de tutela

el Magistrado sustanciador, si lo considera conveniente, decretará pruebas “con miras a la protección inmediata y efectiva del derecho fundamental vulnerado y para allegar al proceso… elementos de juicio relevantes”.

[38] Cfr. folio 128 del cuaderno 1 del expediente. En efecto, tres puntos fueron objeto del cuestionamiento de la Corte a cada una de las partes:

1. ¿Cuáles son las razones específicas y los hechos en los que se basa la ACAV y American Airlines , tal y como lo ha señalado la Corte en su sentencia SU-342 de 1995 (reiterada en varias Salas de Revisión, por ejemplo, en la sentencia T-436 de 2000), para afirmar o negar que el comportamiento de la demandada constituye una forma de violación del derecho de asociación sindical de los peticionarios? 2. ¿Existía algún proceso de negociación o discusión en curso para la época en que se produjeron los despidos de los peticionarios?, ¿en caso de que la respuesta a la anterior pregunta haya sido positiva, cuál era el contenido de las negociaciones o conversaciones que se adelantaban con los representantes de American Airlines para la época de despido de los peticionarios?, ¿qué finalidad buscaba la ACAV con dichas negociaciones? 3. En el mismo expediente también se alude a la presentación de quejas por parte de los peticionarios a American Airlines días antes de su despido. ¿Quiénes las presentaron y por qué?, ¿ante quién y por qué se presentaron?, ¿cuál era el contenido de dichas comunicaciones?, ¿qué pretendían? Frente a estos interrogantes, American Airlines , de su lado, remitió un escrito en el que sólo hizo referencia al proceso que siguió para dar por terminado el contrato de trabajo de los peticionarios –la aplicación del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo-, y desestimó la violación del derecho de asociación sindical toda vez que el número de los afiliados a la ACAV que fueron despedidos era pequeño. Respecto de las tres temas concretos, objeto de indagación, se limitó a contestar la segunda negando la existencia de cualquier proceso de negociación o discusión para la época, afirmaciones que no probó de ninguna manera –a pesar de ser esta una de las peticiones específicas de la Corte-. La ACAV, por su parte, presentó los argumentos y las pruebas que estimó conducentes para responder a los tres temas planteados. Al referir a la existencia de discusiones entre el sindicato y la demandada la ACAV presentó copia de la carta en la que American Airlines propone la realización de una serie de conversaciones y plantea un cronograma tentativo (del 5 al 20 de julio).

[39] Los datos sobre este particular son extractados del informe enviado a la Sala Tercera de Revisión por el Presidente de la ACAV. Cfr. folio 93 del cuaderno 1 del expediente. A American Airlines también se le pidió la información correspondiente al número de trabajadores que prestan servicios a la empresa y el porcentaje de ellos que se encuentra afiliados a la ACAV, datos con los que, se respondió, la empresa no cuenta. Sobre el particular, el representante legal de la aerolínea contestó que "

American Airlines no cuenta con un registro de afiliadas a un sindicato, por cuanto las mismas disposiciones legales no establecen la obligación para los sindicatos de informar sobre sus afiliados, ni la obligación de los afiliados de comunicar dicha circunstancia a sus empleadores. Tampoco es posible solicitar este tipo de información por parte de los empleadores" (Cfr.

folio 91 del cuaderno 1 del expediente). Llama la atención la repuesta dada por el ente accionado sobre el particular, pues por boca de la propia apoderada de American Airlines en el proceso de tutela se pudo constatar que la aerolínea sí debe contar con información sobre el particular toda vez que cuando un trabajador decide retirarse del sindicato "debe entregar una copia de esa carta a la empresa para efectos de suspender los descuentos"

(Cfr. folio 209 del cuaderno 2 del expediente). [40] Tal es la presentación que el informe enviado a la Sala Tercera de Revisión hizo el Presidente de la Acav. Cfr. folio 93 del cuaderno 1 del expediente. Estos datos, a los que también se hizo alusión en la demanda presentada por los peticionarios no fueron objetados durante el proceso por la accionada.

[41] El representante de American Airlines afirma que durante el último año la compañía ha despedido a un total de 15 trabajadores de los cuales 9 eran auxiliares de vuelo (Cfr. folio 91 del cuaderno 1 del expediente).

Tal y como se menciona en los hechos de esta providencia, en el pasado han existido diferencias entre el empleador y el gremio que han originado la presentación de denuncias ante diferentes entidades nacionales e internacionales.

[42] Cfr. folio 235 del cuaderno 2 del expediente. En efecto, ese es uno de los argumentos principales con los que el apoderado de American Airlines pretende justificar la actuación de su representada.

[43] Entre otras, pueden consultarse las pruebas contenidas en el folio 14 del cuaderno 1 y los folios 179 y ss. del cuaderno 2 del expediente.

Allí se encuentran referencias concretas a las actividades de defensa gremial que venían adelantando algunos de los peticionarios que aunque se expresaron como una inconformidad personal, hacían parte de una causa colectiva a favor de todos los miembros del sindicato. Sobre estos hechos, American Airlines decidió guardar silencio a pesar de ser uno de los puntos expresamente aludidos por la Corte en uno de los autos en los que formuló a dicha compañía preguntas concretas acerca del caso.

[44] Cfr. folios 91 y 123 del cuaderno 1 del expediente [45] Dice la aludida norma: “Artículo 56. Descuentos Sindicales. American descontará de sus salarios a los Auxiliares de Vuelo las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas legalmente por la Asamblea General de ACAV o en sus estatutos y los entregará a la Asociación dentro de los cinco (5) días siguientes al descuento.

“Parágrafo. American retendrá a favor de la Asociación el cincuenta por ciento (50%) del aumento salarial que se pacte, correspondiente a una quincena, a su personal de Auxiliares de Vuelo”.

[46] Cfr. folio 209 del cuaderno 2 del expediente [47] Cfr., entre otros, el folio 42 y siguientes del cuaderno 2 del expediente. [48] Cfr. folio 184 del cuaderno 1 del expediente. El 30 de mayo del año 2000, el representante de Recursos Humanos de American Airlines envió una carta a la secretaria general de la ACAV en la que se invitaba a dicha organización a llevar a cabo las aludidas conversaciones adjuntando el programa tentativo para las mismas.

[49] Cfr. folio 185 del cuaderno 1 del expediente. Al respecto, tampoco puede olvidarse que en el escrito de contestación a las pretensiones formuladas en la demanda que American Airlines remitió al juez de primera instancia se afirma la existencia de conversaciones entre las partes para lo cual, la ACAV procedió al nombramiento de una comisión negociadora (Cfr. folio 177 del cuaderno del expediente).

[50] Cfr. folio 94 del cuaderno 1 del expediente. [51] Cfr, por ejemplo, Corte Constitucional Sentencia C-1200 de 2001 M.P. Jaime Córdoba Triviño. En esta oportunidad, la Sala Cuarta de Revisión hizo un recuento detallado de la jurisprudencia de la Corte en materia de protección al derecho de asociación sindical, reiterando, entre otras cosas, su procedibilidad excepcional por vía de tutela y la necesidad de comprobar a través de pruebas contundentes la violación de los derechos alegados.

[52] Cfr. folio 91 del cuaderno 1 del expediente.

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.