COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1757/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1757/00
Expediente	—
Fecha	2000-03-15
Sala	Sala Quinta de Revisión
Magistrado ponente	Dr JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- /Derecho De Asociacion Sindical
- Terminacion Unilateral De Contrato De Trabajo
- Libertad De Asociacion Sindical

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Expedientes acumulados T-327969, T-330711, T-331630, T-331633, T-335572 y incoadas por Wilson Blanco García; Raúl Calderón Delgado; Omaira Suárez Portilla; Yolanda González Meneses, William Alfredo Santos Pedraza, Eddison

Texto completo

T-1757-00 Sentencia T-1757/00 Sentencia T-1757/00 MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL EFICAZ -Alcance /DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Desconocimiento por despido colectivo de trabajadores TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO -Facultad de empleador no es absoluta LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL -Persecución Referencia:

expedientes acumulados T-327969, T-330711, T-331630, T-331633, T-335572 y T-333574. Acciones de tutela incoadas por Wilson Blanco García; Raúl Calderón Delgado; Omaira Suárez Portilla; Yolanda González Meneses, William Alfredo Santos Pedraza, Eddison Porras Acevedo, Claudia Yaneth García Espinosa y Carlos Humberto Santos Méndez;

Felix Ricardo García Martínez y Lina María Rincón Castillo contra las Empresas Públicas de Bucaramanga S.A. -E.S.P. Magistrado Ponente: Dr. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO Bogotá, D.C., a los doce (12) días del mes de diciembre de dos mil (2000).

La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA dentro del proceso de revisión de los fallos dictados en el asunto de la referencia por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

I. ANTECEDENTES Wilson Blanco García; Raúl Calderón Delgado; Omaira Suárez Portilla; Yolanda González Meneses, William Alfredo Santos Pedraza, Eddison Porras Acevedo, Claudia Yaneth García Espinosa y Carlos Humberto Santos Méndez; Felix Ricardo García Martínez;

y Lina María Rincón Castillo incoaron acciones de tutela contra las Empresas Públicas de Bucaramanga S.A. -E.S.P.-, por estimar violados los derechos al trabajo, a la asociación, a una remuneración mínima vital y móvil, a la subsistencia y al debido proceso.

Los peticionarios eran empleados de la demandada, y estaban afiliados al sindicato de trabajadores de la referida empresa. Afirmaron que en febrero de 2000, luego de que la organización sindical presentó un pliego de peticiones, sus contratos laborales se dieron terminados sin justa causa, a pesar de gozar de fuero circunstancial.

Afirmaron que se encontraban en una difícil situación económica a causa de la pérdida de su empleo. Por su parte, la empresa demandada alegó que simplemente había ejercido el derecho que de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, y que la presentación del pliego de peticiones, en los términos previstos en el artículo 432 del mencionado estatuto, se efectuó con posterioridad a los despidos, motivo por el cual en el momento en que la empresa decidió dar por terminadas las relaciones laborales con los demandantes, no gozaban éstos de fuero circunstancial, en tanto no se había trabado aún el conflicto colectivo según las disposiciones legales.

Los actores solicitaron al juez de tutela que ordenara a la empresa demandada que los reintegrara a los cargos que ocupaban, en las mismas condiciones existentes al momento del despido.

II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISION La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, mediante sentencias del 13, 14, 15 de marzo de 2000, concedió el amparo solicitado por estimar que la empresa había desconocido los derechos fundamentales de los actores y, en consecuencia, ordenó su reintegro.

A juicio del Tribunal, la decisión de despido tuvo como causa la actividad sindical desplegada por los accionantes, y expresó que la empresa no había respetado el derecho de defensa, ”pues no se dio el más mínimo asomo de interlocución entre las partes de la relación de trabajo” y que, en tal medida, no existió una resolución justa y razonada para dar por terminadas las relaciones laborales, y tampoco se respetó el fuero circunstancial.

En segunda instancia, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante fallos del 4, 8, 10, 11, 17 y 19 de mayo de 2000, revocó las decisiones proferidas por el aludido Tribunal Superior, puesto que, según su criterio, existía otro medio de defensa judicial idóneo para dirimir el conflicto, y resaltó que debía tenerse en cuenta que existía un claro litigio, pues la demandada aducía que no estaba enterada de la presentación de un pliego de peticiones, de forma que podría colegirse que el despido nada había tenido que ver con razones sindicales.

Señaló que uno de los mecanismos aceptados en los convenios internacionales como protección del empleo lo constituía el establecimiento de indemnizaciones, ya que no en todos los casos resultaba viable el reintegro, y consideró que por no tratarse de un ente público, no se le podía exigir la expedición de un acto administrativo.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y FUNDAMENTOS DE LA DECISION El derecho de asociación sindical y la estabilidad en el empleo En el presente asunto la Corte debe dilucidar si la determinación de la empresa de servicios públicos demandada, consistente en dar por terminados unilateralmente y sin justa causa los contratos de trabajo de los peticionarios -empleados sindicalizados- violó o no los derechos fundamentales de éstos, y si la acción de tutela es la vía adecuada para resolver el litigio.

Un elemento adicional para tener en cuenta consiste en que los demandantes alegan que les fue desconocido su fuero circunstancial por haber sido despedidos cuando ya se había trabado el conflicto colectivo con la presentación del pliego de peticiones.

En primer término, debe la Corte recordar que, según lo dispuesto por el artículo 86 de la Carta Política, la acción de tutela es un mecanismo de carácter subsidiario, y que su procedencia está condicionada a que no exista otro medio de defensa judicial, o a que, aun cuando se haya previsto por el sistema jurídico una vía ordinaria, ésta no sea idónea para

proteger los derechos fundamentales afectados (Ver Corte Constitucional. Sala Tercera de Revisión. Sentencias T-01 y T-03 de 1992).

Es por esa razón que, en principio, no se estima aceptable que a través de la acción de amparo constitucional se busque obtener el reintegro de trabajadores que han sido despedidos, pues el ordenamiento ha establecido los cauces ordinarios para satisfacer ese tipo de pretensiones.

No obstante, la jurisprudencia de esta Corporación también ha señalado que, cuando estén en juego derechos que no puedan ser plena, efectiva y oportunamente protegidos por los otros medios judiciales de defensa, sí es posible conceder la tutela, concedida precisamente para evitar que las garantías básicas enunciadas en la Constitución se conviertan en declaraciones teóricas (artículo 2 C.P.).

En efecto, en relación con el derecho de asociación sindical, en Sentencia T-436 del 13 de abril de 2000, esta misma Sala de Revisión insisitió en que en este tema es diversa la óptica del juez ordinario a la del juez constitucional, y que por ello, en tratándose de despido masivo de trabajadores sindicalizados, el otro medio de defensa judicial ordinario no cumple el requisito de idoneidad suficiente para desplazar el amparo constitucional, so pretexto de dar aplicación al principio de subsidiariedad (artículo 86 C.P.). Dijo la Corte:

"El ámbito dentro del cual actuará esta Corte es el estrictamente constitucional. Se comparará la conducta de la empresa demandada con la Carta Política de 1991, independientemente del análisis que pudiera efectuarse bajo una perspectiva limitada a los aspectos regidos por las normas laborales de rango legal, y se resolverá si existió o no vulneración de derechos fundamentales.

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.

La acción de tutela incoada por los actores persigue dos objetivos centrales, cuales son: en primer lugar, que se los reintegre, puesto que fueron despedidos unilateralmente mediante el pago de indemnizaciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 6 de la Ley 50 de 1990, pero lesionando su derecho constitucional a la libre asociación; y, en segundo lugar, que se proteja el derecho mencionado en cabeza de la organización sindical misma, que lo entienden amenazado por "CODENSA S.A.", al despedir a trabajadores pertenecientes a aquélla, lo que, en su sentir, pone en riesgo su propia existencia, considerando el número de personas despedidas.

(...) El punto objeto de debate en este proceso es el de si se acepta como conducta legítima de un particular, a la luz de la Constitución, la de acudir al expediente del despido sin justa causa mediante indemnización para expulsar de la empresa a un crecido número de trabajadores, todos pertenecientes a un Sindicato.

(...) Empero, la Corte ya ha avanzado bastante en la distinción entre las materias que son objeto de la definición judicial ordinaria y aquellas que caen bajo la competencia del juez constitucional, en relación con la efectividad e idoneidad del medio judicial indicado para proteger a cabalidad los derechos fundamentales.

La Corte, en torno al tema, ha manifestado que el medio judicial alternativo, capaz de hacer improcedente la tutela, "tiene que ser suficiente para que a través de él se restablezca el derecho fundamental violado o se proteja de su amenaza, es decir, tiene que existir una relación directa entre el medio de defensa judicial y la efectividad del derecho", a

lo cual agregó esta Corporación que, "de no ser así, mal puede hablarse de medio de defensa y, en consecuencia, aun lográndose por otras vías judiciales efectos de carácter puramente formal, sin concreción objetiva, cabe la acción de tutela para alcanzar que el derecho (el de naturaleza constitucional fundamental) deje de ser una utopía" (subraya la Corte. Sentencia T-03 del 11 de mayo de 1992).

Asimismo, ha afirmado la Corte en el caso López Anaya que "la existencia del medio judicial alternativo, suficiente para que no quepa la acción de tutela, debe apreciarse en relación con el derecho fundamental de que se trata , no respecto de otros" (negrillas del texto original), lo que significa, según esa reiterada jurisprudencia, que "un medio judicial únicamente excluye la acción de tutela cuando sirve en efecto y con suficiente aptitud a la salvaguarda del derecho fundamental invocado " (subraya la Corte).

"En consecuencia -ha añadido la Corte-, si dicho medio protege derechos distintos, es viable la acción de tutela en lo que concierne al derecho que el señalado medio no protege, pues para la protección de aquél se entiende que no hay otro procedimiento de defensa que pueda intentarse ante los jueces".

"Desde este punto de vista -prosigue- es necesario que el juez de tutela identifique con absoluta precisión en el caso concreto cuál es el derecho fundamental sujeto a violación o amenaza, para evitar atribuirle equivocadamente una vía de solución legal que no se ajusta, como debería ocurrir, al objetivo constitucional de protección cierta y efectiva (artículos 2, 5 y 86 de la Constitución)"

(Sentencia T-441 del 12 de octubre de 1993). 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" (subraya la Sala).

Esta misma tesis permitió a la Corte conceder la tutela en casos como Leonisa , Clínica Shaio , Radionet, Universidad de Medellín, Hospital Militar e Icollantas , en todos los cuales, si bien existían puntos legales objeto de controversia susceptibles de ser dilucidados por los jueces ordinarios, las materias específicamente constitucionales, relacionadas con la vulneración de derechos de carácter fundamental, no caían bajo la órbita de competencia de aquéllos sino bajo la perspectiva del juez constitucional, quien, por encima de las consideraciones puramente legales -que habrían podido conducir a la conclusión de que la actitud patronal se ajustaba a las disposiciones de ese nivel-, debió entrar en el análisis directo del sometimiento de las respectivas conductas a la Constitución Política, concluyendo en todos esos eventos que sus postulados y mandatos habían sido en efecto inobservados.

En el presente caso, resulta evidente que en los procesos laborales individuales iniciados por los actores no se llegará a dilucidar si, colectivamente mirados y a causa del carácter masivo del despido, fue violado en sus casos el derecho de asociación sindical, y menos podrá verificarse si el derecho fundamental del Sindicato en sí mismo, como organización, se ve vulnerado cuando una misma empresa termina simultáneamente el vínculo laboral de casi cuarenta trabajadores a él pertenecientes.

Bien puede ocurrir que los jueces laborales, en el campo de sus competencias, lleguen a la certidumbre legítima de que las normas del Código Sustantivo del Trabajo, del Decreto 2351 de 1965 y de la Ley 50 de 1990 no fueron transgredidas en cada uno de los eventos de despido injustificado, pero no podrán definir -lo que corresponde a esta Corte en el actual proceso- si el derecho de asociación sindical, que invoca el propio Sindicato y que también reclaman los sindicalizados masivamente despedidos, fue o no materia de atropello por la conducta de la empresa".

En el mismo sentido, la Sala Octava de Revisión dijo: "La acción del patrono en el caso que se revisa, de despedir a los promotores de una negociación colectiva de las condiciones de trabajo, obstruyó la libertad que el Constituyente le reconoció a los trabajadores, para, en ejercicio de los derechos fundamentales de los cuales son titulares, impulsar la concertación de propuestas que regulen sus relaciones laborales con el patrono, lo que implica que con ella se vulneraron

sus derechos de asociación, de negociación colectiva y por ende su derecho al trabajo, y que por lo tanto que es procedente ordenar la protección de los mismos vía tutela.

Tal conclusión se desprende del análisis ponderado y razonable de los supuestos de hecho del caso concreto, que conducen al juez constitucional, a partir de la aplicación de los principios de la sana crítica y de la evaluación y confrontación objetiva de las pruebas recopiladas, a la convicción plena sobre la ocurrencia de la infracción, y en consecuencia, a concluir que las peticiones de los actores son pertinentes.

(...) La restricción o violación de dichos derechos fundamentales afecta, además de los intereses de los titulares de los mismos directamente agredidos, el conjunto de la sociedad, pues obstruye la realización de los valores a los que hemos hecho referencia, principalmente los de trabajo, seguridad y justicia social.

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". (Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-476 del 8 de septiembre de 1998. M.P.: Dr. Fabio Morón Díaz) Vale la pena señalar que los anteriores criterios fueron acogidos recientemente por la Sala Plena de la Corte, mediante sentencia de unificación de jurisprudencia SU-1067 del 16 de agosto de 2000 (M.P.: Dr. Fabio Morón Díaz), en el caso de la acción de tutela propuesta por el Sindicato de Trabajadores de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares "SINTRACREMIL".

En cuanto atañe a la posibilidad que tiene el patrono para finalizar de manera unilateral la relacion de trabajo, la Sala Plena de la Corporación ha hecho varias precisiones en el sentido de que dicha facultad no es en manera alguna de carácter absoluto:

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

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

Además, ya la Sala Plena ha hecho visible la relatividad de las facultades patronales en cuanto a la terminación del contrato de trabajo, así como el principio de estabilidad que favorece por mandato constitucional a todos los trabajadores y la necesaria aplicación del debido proceso cuando se trata de decisiones unilaterales del empleador". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia SU-667 del 12 de noviembre de 1998).

Cabe recordar que el derecho de asociación sindical -cuya titularidad se predica no sólo de los integrantes de la organización sino de los que están interesados en esa vinculación- puede resultar afectado "no solamente por obligarlos a vincularse o por obstruir su libre voluntad de hacerlo, sino también por todo medio o sistema de persecución o sanción que recaiga sobre los sindicalizados". Así, por ejemplo, se ha dicho que la violación puede manifestarse a través de "toda

conducta orientada a desalentar a los posibles asociados, a sancionarlos o discriminarlos por haberse asociado, a presionarlos para retirarse, a desmontar o debilitar las organizaciones sindicales, independientemente de su clase, categoría o número de miembros, o a excluir masivamente de sus puestos u oportunidades de empleo a los trabajadores sindicalizados", o también través de prácticas que tiendan a debilitar económicamente la organización sindical (Ver Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-300 del 16 de marzo de 2000) Constituye un hecho innegable que el despido masivo de trabajadores sindicalizados produce un grave impacto no sólo en los trabajadores afiliados a la organización sindical, quienes por temor de perder su trabajo se sienten presionados para retirarse del sindicato, sino que, además, los efectos de esta práctica patronal también se extienden a los empleados que todavía no se encuentran asociados, pues en este caso, constituye un mensaje dirigido a desestimular el libre ejercicio del derecho de asociación sindical.

Cabe recordar que el artículo 39 C.P., el artículo 354 del C.S.T., subrogado por el 39 de la Ley 50 de 1990, estableció la siguientes medidas tendientes a proteger el derecho de asociación:

“Protección del derecho de asociación. 1. En los términos del artículo 292 del Código Penal, queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

(…) Considéranse como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador: (…) b: Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales.

(…) d. Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación…”.

En el campo internacional, el artículo 11 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, aprobado mediante Ley 26 de 1976, esstablece:

" Artículo 11. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación".

De igual forma, el artículo 1 del Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, aprobado mediante Ley 27 de 1976, señala:

" Artículo 1. 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

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

En el caso sub lite , se estima necesario esclarecer si la causa de las masivas terminaciones unilaterales de los contratos laborales tiene relación con la vinculación sindical de los demandantes.

Para responder este interrogante debe tenerse en consideración que las Empresas Públicas de Bucaramanga alegaron en el curso de los respectivos procesos de amparo que los despidos se habían efectuado en virtud de la facultad otorgada por el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, y que en cumplimiento de las normas laborales, se porocedió a preparar la liquidación de cesantías y prestaciones sociales a los ex-trabajadores...".

También obra en los expedientes copias de las cartas de despido de los trabajadores, en las cuales se lee: "De la manera más atenta me permito comunicarle que se ha decidido dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo con Empresas Públicas de Bucaramanga S.A. E.S.P. a partir de la fecha. Por lo tanto le solicito hacer los trámites pertinentes ante el Departamento de Tesorería con el fin de reclamar su liquidación e indemnización en los términos de Ley (artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo".

Como se evidencia, para dar por terminadas las relaciones laborales con los demandantes, la demandada se limitó a justificar su acción en lo dispuesto por el artículo 64 del C.S.T., esto es, en la facultad del patrono de dar por finalizado el vínculo laboral sin justa causa. Razón que, como ya se indicó, desde la perspectiva constitucional resulta inaceptable, pues esa facultad del patrono no es absoluta. El ejercicio de dicha atribución, como lo ha anotado la jurisprudencia de esta Corte, no puede aceptarse hasta el punto de ser utilizada para menoscabar el derecho de asociación sindical. Recuérdese que en nuestro ordenamiento está proscrito el abuso del derecho (artículo 95 C.P.), y que como lo sostuvo esta misma Sala en una de las providencias antes citadas, no se puede permitir que mediante la indemnización, se "compre" la libre asociación sindical.

Otro de los aspectos planteados en la demanda consiste en la determinación de si los despidos ocurrieron durante un tiempo en el que los trabajadores estaban ampardos por fuero circunstancial.

Sobre el particular es necesario hacer alusión a las afirmaciones y declaraciones de ambas partes. Así pues, en todos varios escritos de demanda se sostiene lo siguiente:

"La tarde del viernes 18 de febrero del presente año, el Presidente de SINTRAEMPUBLICAS presentó ante las autoridades competentes (Empresa a las 2:20 y Mintrabajo a las 5:00 p.m.) el Pliego de Peticiones adoptado el 15 de enero, dando inicio a un nuevo conflicto colectivo del trabajo.

A las cuatro y veinte minutos de la tarde del viernes 18 de febrero, después de haberse presentado el Pliego de Peticiones por parte del Presidente de SINTRAEMPUBLICAS, conocí el texto de una carta firmada por el Gerente de la Empresa según la cual se daba por terminado unilateralmente y sin justa causa mi contrato de trabajo (…).

Después de recibido el Pliego de Peticiones, y pese a la existencia del Fuero Circunstancial, la patronal decidió despedir sin justa causa previamente comprobada a un grupo de 18 trabajadores, 15 de ellos asociados al Sindicato (…).

El pasado viernes 25 de febrero, dentro del término de 5 días establecido por la ley laboral para ello, la Empresa comunicó al Sindicato el nombre de los integrantes de la comisión negociadora que la representara en búsqueda de soluciones al conflicto colectivo iniciado con la presentación del Pliego de Peticiones ocurrida al comenzar la tarde del 18 de febrero".

Para la empresa, por el contrario, cuando se adoptó la decisión de dar por terminada la relación laboral con los actores, estos no gozaban del fuero circunstancial porque a su juicio no se había trabado aún el conflicto colectivo en los términos legales y doctrinales. Al respecto, adujo lo siguiente:

"Tal como consta en la fotocopia de la planilla de registro de correspondencia recibida que se adjunta a la presente y así lo manifiestan los tutelantes, se presentó el día viernes 18 de febrero del presente año a las 2:00 p.m. en la Oficina de Archivo y Correspondencia de la empresa, un sobre.

En el transcurso de la tarde del mismo viernes 18 de febrero, se notificaron las cartas de terminación del contrato de trabajo a los tutelantes, las cuales algunos se negaron a recibir, pero en todo caso, por conducta concluyente quedaron notificados de la decisión de la empresa.

El día lunes 21 de febrero de la presente anualidad y con posterioridad a la notificación de los tutelantes acerca de la terminación unilateral de su contrato de trabajo, se hizo presente hacia las 11:40 a.m. en la Gerencia de la Empresa, la

comisión sindical en los términos del artículo 432 citado, para hacer la entrega regular que ordena la ley, del pliego de peticiones de su interés.

Entrega sobre la cual guardaron silencio los tutelantes, ya que pretenden hacer ver que la entrega del pliego se produjo con anterioridad a la terminación unilateral de su contrato de trabajo, cuando la que es de su interés se produjo de manera irregular. Con esta entrega personal, brevi manus, se dio cumplimiento a la entrega regular ordenada por la Ley Laboral, razón por la cual no puede tenerse como entregado el sobre cerrado que se había sellado el día viernes anterior ante la oficina de archivo y correspondencia.

Así mismo, es de entender que a voces del artículo 433 ibídem, el conflicto colectivo comienza únicamente con la designación por parte del patrono, de las personas que en nombre de la empresa comenzarán las conversaciones; iniciación que no podrá diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego".

También es necesario hacer referencia a la declaración rendida por el representante legal del sindicato, señor Víctor Arnulfo Gómez Viviescas (ver expediente T-330711), acerca de la entrega del pliego de peticiones. Dijo el testigo:

"…como Presidente de SINTRAEMPUBLICAS entregué el pliego a las 2 y 20 de la tarde del 18 de febrero en la oficina de archivo y correspondencia de las E.P.B. ya que esta oficina es la encargada de distribuir internamente la correspondencia y lo hice al no hallarse en las instalaciones de la empresa en esa tarde el gerente, ni ninguno de sus suplentes . PREGUNTADO: Si el 15 de enero de este año la asamblea decidió sobre el pliego de peticiones por qué razón demoró más de un mes en su presentación? CONTESTADO: Porque la ley autoriza hasta dos meses de la entrega del mismo después de su aprobación y nos encontrábamos organizando el pliego petitorio. PREGUNTADO: La presentación del pliego de peticiones y la comunicación de los despidos tienen coincidencia de fecha, existe alguna relación entre los dos acontecimientos. CONTESTADO: El pliego se presentó a las 2 y 20 del 18 de febrero y las cartas de despido fueron distribuidas cerca de las 4 de la tarde de esa misma fecha. La duda nos asalta y creemos que es un castigo de la empresa contra el sindicato por las presiones ejercidas a la administración, como presencia masiva del 3 de febrero, nuestra fusión con la A.T.T. ya que la empresa por la vía jurídica ha intentado anular el registro sindical de SINTRAEMPUBLICA y además por haber entrabado un nuevo conflicto laboral".

De todo lo anterior, se puede deducir que no existe claridad acerca de que al momento de haberse adoptado la decisión de despedir a los trabajadores la empresa hubiere tenido conocimiento de la presentación del pliego de peticiones. Así las cosas, no entrará esta Sala a hacer ningún tipo de declaración respecto del derecho de negociación colectiva, por el alegado desconocimiento del fuero circunstancial.

En todo caso, existen suficientes motivos para conceder el amparo constitucional del derecho a la libre asociación sindical (artículo 39 C.P.), ordenando el restablecimiento de la situación laboral de los sindicalizados despedidos. En lo referente a la reivindicación de derechos económicos que los actores consideren afectados, serán los jueces ordinarios los encargados de dirimir los conflictos que se hayan suscitado por ese aspecto.

En este orden de ideas, se revocarán los fallos proferidos en segunda instancia por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante los cuales se negó la protección solicitada. En su lugar, se concederá la tutela del derecho consagrado en el artículo 39 de la Carta Política, ordenando su reintegro a los cargos que desempeñaban en el momento en que ocurrió la terminación unilateral de los contratos.

Se aclara que esta Sala no dispondrá pago alguno de prestación, salario o indemnización que pueda corresponder a los actores, por ser ello ajeno al ámbito propio de la reparación constitucional, toda vez que puede ser reclamado por las vías ordinarias, ante los jueces competentes.

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

Primero.- REVOCAR los fallos proferidos en segunda instancia por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante los cuales se negó el amparo invocado. En su lugar, proteger el derecho de asociación sindical de los accionantes.

Segundo.- ORDENAR a las Empresas Públicas de Bucaramanga S.A. E.S.P. que, a más tardar dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente Fallo, proceda al reintegro de los actores, en cargos de igual o superior categoría a los que venían desempeñando cuando se produjo la terminación unilateral de los contratos.

Lo concerniente a controversias económicas por concepto de salarios y prestaciones, compensaciones o indemnizaciones, deberá ventilarse ante los jueces laborales, los cuales, en todo caso, en cuanto concierne a la protección constitucional que se concede, no podrán desconocer, ignorar ni inaplicar lo dispuesto en este Fallo".

Tercero.- Dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO Magistrado Ponente ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO FABIO MORON DIAZ Magistrado Magistrado IVAN ESCRUCERIA MAYOLO Secretario General

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 19 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.