COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/249/08

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/249/08
Expediente	—
Fecha	2008-03-07
Sala	Sala Laboral
Magistrado ponente	Dr JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- —

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Ver el texto completo.

Texto completo

T-249-08 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-249/08 ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Requisitos generales de procedencia ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Procedencia por no existir otro medio de defensa judicial ACCION DE TUTELA- Se cumple la inmediatez FUERO SINDICAL- Protección constitucional LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL- Disposiciones legales FUERO SINDICAL- Término de dos meses para la presentación de la demanda de restitución o reintegro por vulneración del fuero sindical FUERO SINDICAL- Momentos en desarrollo del derecho del empleador a obtener autorización del juez del trabajo para dar por terminada la relación laboral del trabajador aforado LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL- Término de dos meses para instaurar la acción corre inmediatamente ocurra la justa causa requerida para solicitar la autorización de despido, traslado o desmejoramiento del trabajador aforado o culminado el procedimiento convencional que da lugar a establecerla ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO-Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre derechos de sindicación y negociación colectiva FUERO SINDICAL- Garantía de algunos trabajadores para no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones laborales; trabajadores beneficiados con la medida y causas que justifican la terminación unilateral de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Despidos colectivos por razones económicas, técnicas, financieras u operativas de producción o análogas, no desplaza el derecho de los representantes de los trabajadores a permanecer en el empleo ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES POR VIA DE HECHO- Clases de defectos LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL- Derecho a la doble instancia respecto a la excepción de prescripción de la acción LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL-Violación al debido proceso porque la Sala Laboral del Tribunal Superior omitió pronunciarse sobre la excepción de prescripción de la acción formulada oportunamente por el actor DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-Vulneración cuando los jueces del trabajo autorizan despidos de trabajadores con cargos representativos en organizaciones sindicales Referencia: expediente T-1.707.753 Acción de tutela instaurada por Paulino Barrera Beltrán y otra contra la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Bucaramanga y otra Magistrado Ponente:

Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Bogotá, D.C., siete (7) de marzo de dos mil ocho (2008). La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Rodrigo Escobar Gil, Mauricio González Cuervo y Jaime Córdoba Triviño en ejercicio de su competencia constitucional y legal, ha proferido la siguiente SENTENCIA dentro del proceso de revisión de las decisiones adoptadas por las Salas de Casación Laboral y Penal de la H. Corte Suprema de Justicia, para decidir la acción de tutela instaurada por Paulino Barrera Beltrán y la Unión Sindical de Trabajadores de las Comunicaciones USTC, contra la Sala Laboral del H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga y la Jueza Segunda Laboral del Circuito de la misma ciudad.

I. ANTECEDENTES 1. La demanda El representante legal de la Unión Sindical de Trabajadores de las Comunicaciones USTC y el señor Paulino Barrera Beltrán interponen acción de tutela, en contra de la Sala Laboral del H. Tribunal Superior del Distrito Judicial y la Jueza Segunda Laboral del Circuito de Bucaramanga, con el fin de que les sean restablecidos sus derechos fundamentales a la asociación sindical, a la igualdad, al debido proceso, al trabajo y al artículo 93 de la Carta Política, quebrantados dentro del proceso especial de fuero sindical promovido por la Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga Telebucaramanga S.A.

Señalan los accionantes que la Empresa de Telecomunicaciones mencionada interpuso acción especial de fuero sindical, con el fin de obtener autorización para despedir al señor PAULINO BARRERA BELTRAN, miembro de la Junta Directiva de la Unión Sindical de Trabajadores de las Comunicaciones USTC, fundada en las Resoluciones A-0668 del 21 de julio y 003398 del 15 de octubre del año 2004, emitidas por el Ministerio de la Protección Social para autorizar el despido de noventa y cinco trabajadores de la entidad.

Afirman que el señor Barrera Beltrán, entre otros medios de defensa, formuló las excepciones de prescripción de la acción especial de despido por fuero sindical e inexistencia de la causa para pedir, fundado en que la demanda fue presentada por fuera de los dos meses establecidos en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y en que el despido colectivo no da lugar a levantar la garantía que protege al trabajador aforado de despido, en razón de su gestión sindical.

Refieren que en la audiencia pública adelantada el 24 de octubre de 2005, la Jueza Segunda Laboral del Circuito de Bucaramanga declaró no probada la excepción de prescripción, desconociendo las previsiones del Código Contencioso Administrativo a cuyo tenor “una actuación administrativa, queda en firme cuando contra ella no procede ningún recurso, cuando no se interpongan los recursos o se renuncie a ellos, cuando haya lugar a la perención o cuando se acepten los desistimientos y cuando los recursos se hayan decidido (..).” Agregan i) que la Sala accionada declaró inadmisible el recurso interpuesto contra la providencia antes relacionada, porque “en eventos como el presente, el plazo que gobierna el procedimiento abreviado de que trata el artículo 114 del Código de Procedimiento Laboral y de Seguridad Social, no permite la utilización de recursos en la forma y oportunidades que se contemplan para los procedimientos generales ” y ii) que el fallador de primera grado concedió a Telebucaramanga S.A. permiso para despedir al trabajador aforado, equiparando la situación de la entidad demandante a un proceso de reestructuración administrativa.

Manifiestan que la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Bucaramanga no estudió la excepción de prescripción como ha debido suceder y confirmó la Sentencia, al tiempo que llamaba la atención, con “fines pedagógicos (..) sobre una serie de irregularidades e imprecisiones de naturaleza formal de la demanda formulada por la actora que impedían al fallador de primera y segunda instancia convalidarlas (..).” Se apoyan en jurisprudencia de esta Corte, de la cual traen apartes, para sostener que los jueces accionados vulneraron sus derechos fundamentales a la asociación sindical, al trabajo, a la igualdad, al debido proceso y a los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, porque i) “pese a estar probado procesalmente que la acción especial de fuero sindical formulada por la actora estaba prescrita el a quo equivocadamente admitió que la demanda fue presentada dentro del término de los (2) meses con el cual disponía la

actora” y ii) “el ad quem declaró improcedente el recurso de apelación con los cual (sic) vulneró el debido proceso, derecho de defensa (sic) en relación con el principio de las dos instancias”.

En armonía con lo expuesto, los accionantes solicitan al juez constitucional revocar las providencias proferidas el 24 de octubre de 2005, el 28 de septiembre y el 7 de diciembre de 2006 y el 27 de abril de 2007, para, en su lugar i) declarar que la acción de fuero sindical instaurada el 25 de enero de 2005, por la Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga contra el trabajador aforado Paulino Barrera Beltrán, “había prescrito al momento de su presentación”;

ii) puntualizar que la autorización de despido colectivo no constituye justa causa para levantar el fuero sindical y iii) disponer el reintegro del trabajador, sin solución de continuidad, al cargo que ocupa en el momento de ser despedido o a uno de igual o superior categoría.

2. Intervención pasiva El Segundo Suplente del Gerente de la Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga Telebucaramanga S.A. se opone a las pretensiones de los accionantes, porque si el señor Paulino Barrera Beltrán considera que la Jueza Segunda Laboral y la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Bucaramanga vulneraron sus derechos fundamentales, dentro de la Acción Especial de Levantamiento de Fuero Sindical, promovida en su contra, “tuvo a su alcance ora los recursos que la norma procedimental prevé frente a cualquier proceso y de los cuales hizo uso, ora la revisión de las actuaciones por parte de las autoridades competentes, verbo y gracia Procuraduría o Consejo Superior de la Judicatura”.

Agrega que el actor no afronta un perjuicio irremediable, toda vez que Telebucaramanga S.A. no es “la única institución en donde el demandante puede laborar, además de que también puede hacerlo de manera independiente”.

Finalmente sostiene que el análisis del expediente permite establecer que las actuaciones de los jueces accionados “se encuentran demarcadas dentro de los lineamientos legales sustantivos y procesales, lo cual conllevará a que la acción intentada que aquí nos ocupa, deba ser despachada de manera desfavorable a los intereses del actor”.

3. Material probatorio En el expediente obran, entre otras, las siguientes piezas procesales: 3.1 Fotocopia de la demanda especial por Fuero Sindical Permiso para Despedir, promovida por la Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga contra el señor Paulino Barrera Beltrán, en su condición de trabajador aforado dada su calidad de miembro de la Junta Directiva de la Unión Sindical de Trabajadores de las Comunicaciones USTC.

La Empresa demandante fundamentó su pretensión en la Resolución del Ministerio de la Protección Social que la autoriza para despedir a noventa y cinco de sus trabajadores.

3.2 Fotocopia del escrito de contestación de la demanda, a la que se hace mención, formulada por el señor Paulino Barrera Beltrán por intermedio de apoderada.

Sostuvo el actor i) que la demandante no precisó “ en qué calidad foral se pide la autorización” y que el libelo no enunció “la CAUSAL, sobre la cual el Juez debe HACERSE (sic) LA CALIFICACION PARA AUTORIZAR EL DESPIDO” ; ii) que, tal como lo señalan la jurisprudencia y la doctrina, la autorización administrativa de despido no se erige en justa causa, para dar por terminadas las relaciones de trabajo y iii) que la Convención Colectiva restringe la autorización de despido a las faltas disciplinarias, debidamente comprobadas.

Además, el demandado formuló la excepción de prescripción de la acción, sostuvo al respecto: “En términos de caducidad o prescripción de la acción especial de fuero (permiso para despedir) la accionante disponía de dos (2) meses a partir del día 15 de octubre de 2004, fecha en que quedó agotada la vía gubernativa y en firme la resolución A-0668 del 21 de julio del año 2004 que autoriza el despido colectivo de los trabajadores en TELEBUCARAMANGA y el cual invoca la actora como causa para deprecar el permiso de parte de la justicia ordinaria laboral, vale decir que el término

de dos (2) meses con que contaba la acciónante empezó a correr el día 15 de octubre de 2004, lo que significa que tenía como plazo máximo para presentar la demanda el día 15 de diciembre de 2004.

La demanda contra el trabajador aforado PAULINO BARRERA BELTRAN fue presentada el 24 de enero de 2005 fecha en la cual la acción había prescrito en los términos del artículo 118 A. adicionado por la Ley 712 de 2001, Art. 49, circunstancia por la cual no se podía iniciar la acción y en la fecha no se puede proseguir con la misma; no quedando opción diferente que rechazar la demanda y ordenar su archivo definitivo".

3.3 Fotocopia del acta contentiva de la audiencia pública, adelantada el 26 de agosto de 2005, en el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bucaramanga, en la que se tuvo por contestada la demanda.

Revela el documento i) que la actuación fue suspendida, por solicitud de la parte demandante, con el objeto de otorgarle la oportunidad de "contraprobar la excepción previa propuesta por la parte accionada, esto en razón de garantizarle el derecho de defensa, puesto que la excepción fue conocida en ésta audiencia por la empresa "; ii) que el demandado se opuso a la decisión, argumentando que el procedimiento especial de fuero sindical no permite suspender sino proceder a resolver la excepción propuesta y iii) que la Jueza accionada mantuvo la decisión, negó el recurso de apelación -aduciendo que el auto impugnado no se encuentra relacionado como susceptible de alzada- y concedió el recurso de queja.

3.4 Fotocopia del escrito presentado por la apoderada de la Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga, dentro de la oportunidad señalada por el despacho accionado, para descorrer el traslado de la excepción de prescripción.

Sostuvo la profesional del derecho i) que de conformidad con lo reglado en el artículo 48 del Código Contencioso, para que los actos administrativos produzcan efectos deben notificarse; ii) que el 21 de julio de 2004 el Ministerio de la Protección Social autorizó a Telebucaramanga S.A. el despido colectivo de noventa y cinco trabajadores, mediante resolución A-0668, ratificada el 15 de octubre de 2004; ii) que el expediente llegó a la Dirección Territorial del Ministerio el día 25 siguiente y iii) que la notificación se surtió el 5 de noviembre del mismo año, por Edicto, dado que transcurridos el término legal y habiendo sido convocados, los trabajadores no se presentaron a recibir notificación personal.

En armonía con lo expuesto y en consideración a que el "término de la prescripción solo puede contarse a partir del siguiente hábil que es lunes (..)", la apoderada consideró que "el término de dos meses que prevé la ley para que opere la caducidad de la acción va hasta el 22 de enero del año 2005 periodo este que cubre la totalidad de la vacancia judicial".

3.5 Fotocopia de la audiencia pública, adelantada en el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bucaramanga el 24 de octubre del año 2005, para resolver la excepción de prescripción propuesta por el demandado.

Consideró el despacho que el acto administrativo que autorizó el despido surte efectos "una vez ha quedado en firme luego de cumplir con los requisitos de publicación o notificación", lo que ocurrió el 19 de noviembre de 2004, es decir que "la demanda se presentó antes de los dos meses estipulados en el artículo 118A ".

El apoderado del actor impugnó la decisión, fundado en que el término de los dos meses, establecido en el Art. 118A del Código Procesal del Trabajo, se cuenta, para el empleador, "desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente" , lo que aconteció el 15 de octubre de 2004, con la expedición de la resolución 003398 por parte del Ministerio de la Protección Social, si se considera que "la única notificación legalmente indispensable es la de las decisiones que pongan término a una actuación administrativa; según el artículo 44 del código contencioso administrativo, para que el acto de la administración pueda tener efectos legales conforme al artículo 48 ibidem".

La Jueza accionada concedió el recurso interpuesto, en el efecto devolutivo y siguió adelante con el curso del proceso. 3.6 Fotocopia de la providencia del 4 de noviembre de 2005, adoptada por la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Bucaramanga, con el objeto de resolver el recurso de queja interpuesto por el apoderado del demandado el 25 de agosto del mismo año.

Consideró el Tribunal accionado bien denegado el recurso, porque “la decisión recurrida no se adecua a las hipótesis que en forma taxativa señala el artículo 65 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social” , en cuanto la decisión de aplazar la audiencia única, prevista durante el proceso de fuero sindical, “corresponde mas a una decisión del Juez en calidad de instructor del proceso, dirigida simplemente a dar impulso al proceso y cumplir con el deber de garantizar el derecho de defensa que tiene la parte actora frente a este hecho particular, que a una providencia de carácter interlocutorio, contra la que sí procede el ataque vertical” .

3.7 Fotocopia de la providencia del 28 de septiembre de 2006, adoptada por el H. Tribunal Superior de Bucaramanga para declarar inadmisible el recurso de apelación, interpuesto por el apoderado del señor Barrera Beltrán el 24 de octubre de 2005 y advertir que el asunto se abordaría con ocasión del fallo de segunda instancia, dada la celeridad propia de los procesos de fuero sindical.

Señala la providencia: “(..) en eventos como el presente, el plazo que gobierna el procedimiento abreviado de que trata del artículo 114 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, no permite la utilización de los recursos en la forma y oportunidades que se contemplan para los procedimientos generales, pues su filosofía tiene sustento en la celeridad y definición de cuestiones accesorias en el momento de la sentencia. De otra manera se desconocería la facultad constitucional del legislador de restringir o diferir ciertos recursos para definir en momentos especiales señalados, tomando en cuenta la naturaleza propia de un trámite como el presente en el que impera la necesidad de proferir decisiones rápidas y oportunas, sin dilatarlas más allá de lo estrictamente necesario para garantizar los derechos fundamentales de las partes. Esto explica lo sumario del procedimiento y en o reconocimiento de ciertos recursos en cabeza de las partes.

En las condiciones anotadas, es claro que no procede el trámite del recursos de apelación contra la decisión que declaró fallida la excepción de prescripción de la acción, en los términos de la norma transcrita, sin perjuicio del examen que sobre el punto deba acometer el ad-quem, ante la impugnación de la sentencia que define el conflicto ” -se destaca-.

3.8 Fotocopia del acta de la audiencia de juzgamiento, adelantada el 7 de diciembre del año 2006, en el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bucaramanga, para conceder a la Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga Telebucaramanga S.A. permiso para despedir al trabajador aforado Paulino Barrera Beltrán, fundada en la autorización de despido colectivo emitida por el Ministerio de la Protección Social.

3.9 Fotocopia del escrito de impugnación presentado por el apoderado del demandado, el 12 diciembre del mismo año, que reitera los planteamientos esgrimidos en la contestación de la demanda:

Entre otros argumentos, el inconforme expuso: “Como se puede observar del tenor literal de la norma [artículos 62 y 63 C.S.T.] el despido colectivo de trabajadores contemplado en el artículo 67 de la ley 50 de 1990, modificado por el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965 no figura como una de las justas causas de despido contempladas en el artículo 410 del norma ya citada. Por las argumentaciones expuestas y no considerándose justa causa para el despido de trabajadores aforados particulares no es posible ajustar las causales legales establecidas para empleados públicos, en ciertos eventos como los procesos de reestructuración de entidades públicas, en esa dirección estimo que debe negarse la autorización peticionada por la empleadora para despedir el trabajador aforado, por cuanto, como ya se dijo, no constituye justa causa el despido colectivo de trabajadores para dar aplicación al artículo 405 modificado por el artículo 1° del Decreto Legislativo 204 de 1957.” 3.10 Fotocopia de la providencia del 27 de abril de 2007, adoptada por la Sala Laboral del H.

Tribunal Superior de Bucaramanga para resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del señor Barrera Beltrán, contra la Sentencia que autorizó su despido.

Inicialmente el ad quem destaca “la ambigüedad como se presentan las pretensiones, inexplicablemente desapercibidas por el cognoscente al admitir la demanda” , con el propósito de “llamar la atención de las partes para que en lo sucesivo ajusten su comportamiento procesal a los presupuestos de la demanda en forma, para que se estructure de tal manera que haya precisión y claridad en lo que se pretende y por esta vía el sentenciador pueda buscar y obtener su verdadera naturaleza e intención jurídica”.

En armonía con lo expuesto y “echando de mano la Sala al principio de interpretación de la demanda dentro de un criterio razonado y lógico” precisa que “circunscribirá el examen del asunto a la existencia del fuero sindical (..) y de lo que allí se concluya a atender o no la petición de levantamiento de la garantía sindical y que como consecuencia de ello se autorice el despido del trabajador” .

Respecto al primer punto, el fallador advierte “(..) más con carácter pedagógico que como un vicio de tal entidad que el impida pronunciarse de fondo (..)” , que “la protección foral que se reclama, proviene de una Subdirectiva Sindical cuya creación se desconoce si se encuentra autorizada por los Estatutos del Colectivo Sindical”;

recuerda que al demandante le corresponde probar los hechos en que funda su acción y al demandado los hechos en los que descansa su defensa, al punto que “el demandado debe ser absuelto de los cargos si el demandante no logra probar los hechos fundamento de la acción” y agrega:

“Los argumentos expuestos no son más que la reiteración de la tesis que viene aplicando la Sala en situaciones en las que se pretende la protección foral al amparo de la calidad de integrante de una subdirectiva sindical y no se allega copia de los Estatutos de la Organización Sindical, que demuestren el funcionamiento válido de la Subdirectiva o Comité Seccional”.

En relación con la justa causa de despido, el ad quen afirma que “concedido el permiso al demandante para reducir su planta de personal en 95 trabajadores, discriminados en 20 del área administrativa, 4 del área comercial y 63 del área técnico operativa, última sección a la que pertenece el demandado (..) la determinación patronal no se resiente de ilicitud alguna como quiera que cuenta con la licencia del Estado a través del Ministerio de la Protección Social”.

Finalmente se funda en la presunción de legalidad que ampara al acto administrativo, para emitir la autorización de despido. 3.11 Fotocopia de la comunicación del 24 de mayo de 2007, dirigida al actor por la Primera Suplente del Gerente, para informarle la decisión de Telebucaramanga S.A. de dar por terminada su vinculación con la Empresa, desde el 25 de mayo del mismo año e invitarlo a diligenciar el paz y salvo correspondiente.

4. Decisiones que se revisan 4.1 Sentencia de primera instancia Mediante providencia del 3 de julio de 2007, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia deniega la pretensión de amparo constitucional deprecada por el señor Paulino Barrera Beltrán contra la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Bucaramanga y la Jueza Segunda Laboral de la misma ciudad, porque “la tutela contra sentencias judiciales no puede ser el medio ni pretexto para abolir la independencia del juez natural, consagrada en el artículo 228 de la Carta Política, sustituyéndolo”.

Agrega que el accionante pretende que el juez constitucional imponga a los jueces accionados una visión propia, “sin que sea apreciable en forma ostensible y manifiesta la distorsión legal y aberrante de precepto alguno o la arbitrariedad, el capricho, descuido o negligencia en el manejo de la prueba” .

Considera que los accionados ejercitaron debidamente su facultad interpretativa “sin que, ante la razonable de su visión jurídica, sea ostensible la vulneración de ningún derecho fundamental”.

4.2 Sentencia de segunda instancia La Sala de Casación Penal de la H. Corte Suprema de Justicia confirma la decisión, en consideración a que el actor pretende debatir, ante el juez de tutela, como si se tratase de una tercera instancia, un asunto ampliamente examinados en el curso del proceso promovido en su contra "-sin argumento distinto a la mera réplica del inconforme extrabajador-".

Recuerda que la misma Sala ha venido sosteniendo que, "en general, la tutela no resulta procedente cuando se promueve contra decisiones judiciales toda vez que ella surge inadmisible salvo la concurrencia de una vía de hecho- la que se descarta de entrada".

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia Esta Sala es competente para revisar las anteriores decisiones, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y por selección de la Sala Número Once de esta Corporación, mediante providencia del 2 de noviembre de 2007.

2. Asunto objeto de decisión Corresponde a esta Sala determinar si el Juzgado Segundo Laboral del Circuito y la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Bucaramanga quebrantaron los derechos fundamentales del señor Paulino Barrera Beltrán, dentro del proceso Especial de Levantamiento de Fuero Sindical promovido en su contra por la Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga Telebucaramanga S.A., comoquiera que el Juez negó la excepción de prescripción y el recurso de apelación contra la decisión no ha sido resuelto.

Argumenta también el actor que los jueces accionados no podían acceder al levantamiento del fuero, habida cuenta que la ley laboral y la Convención Colectiva de Trabajo no delegan en las autoridades administrativas la determinación de la justa causa para despedir a un trabajador aforado.

Para el efecto, dada la naturaleza subsidiaria y residual del mecanismo constitucional de restablecimiento de los derechos fundamentales y en razón de que los jueces de instancia niegan la protección por improcedente, esta Sala habrá de examinar, previamente, si se cumplen los requisitos de procedibilidad establecidos en la jurisprudencia, para que los jueces de tutela puedan pronunciarse sobre la validez constitucional de las decisiones judiciales en firme.

[1] 3. Requisitos generales de procedibilidad del asunto en estudio 3.1 Esta Corte se ha pronunciado, reiteradamente, sobre la procedencia excepcional de la acción de tutela contra pronunciamientos judiciales ejecutoriados i) porque las decisiones judiciales son de por sí medios ordinarios de protección de creencias, derechos, intereses y libertades, ii) a causa de que los funcionarios que las profieren han sido formados en el respeto de la Constitución y someten sus decisiones al imperio de la ley y iii) en razón de que la revisión de la cosa juzgada constitucional podría atentar contra la autonomía e independencia de los jueces y afectar la inmutabilidad y la consecuente obligatoriedad de las sentencias definitivas –artículos 2, 228 y 230 C.P.-.

Señala al respecto la jurisprudencia constitucional: "21. A pesar de que la Carta Política indica expresamente que la acción de tutela procede "por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública" susceptible de vulnerar o amenazar derechos fundamentales, en algunos ámbitos se ha cuestionado su procedencia contra sentencias, no obstante tratarse de actos emanados de jueces y tribunales en tanto autoridades públicas y la consecuente posibilidad, aunque sumamente excepcional, de que a través de tales actos se vulneren o amenacen derechos fundamentales.

Sin embargo, el panorama es claro ya que como regla general la acción de tutela no procede contra decisiones judiciales y esto por varios motivos. Entre ellos, en primer lugar, el hecho que las sentencias judiciales constituyen ámbitos ordinarios de reconocimiento y realización de los derechos fundamentales proferidos por funcionarios profesionalmente formados para aplicar la Constitución y la ley; en segundo lugar, el valor de cosa juzgada de las sentencias a través de las cuales se resuelven las controversias planteadas ante ellos y la garantía del principio de seguridad jurídica y, en tercer

lugar, la autonomía e independencia que caracteriza a la jurisdicción en la estructura del poder público inherente a un régimen democrático.

En cuanto a lo primero, no puede desconocerse que la administración de justicia, en general, es una instancia estatal de aplicación del derecho, que en cumplimiento de su rol debe atenerse a la Constitución y a la ley y que todo su obrar debe dirigirse, entre otras cosas, a garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, incluidos, obviamente, los derechos fundamentales. Si esto es así, lo obvio es que las sentencias judiciales se asuman como supuestos específicos de aplicación del derecho y que se reconozca su legitimidad en tanto ámbitos de realización de fines estatales y, en particular, de la garantía de los derechos constitucionales.

En cuanto a lo segundo, no debe perderse de vista que el derecho, desde la modernidad política, es la alternativa de legitimación del poder público y que tal carácter se mantiene a condición de que resulte un instrumento idóneo para decidir, de manera definitiva, las controversias que lleguen a suscitarse pues sólo de esa forma es posible definir el alcance de los derechos y crear las condiciones necesarias para su adecuado disfrute. De allí el valor de cosa juzgada de que se rodean las sentencias judiciales y la inmutabilidad e intangibilidad inherentes a tales pronunciamientos, pues de no ser así, esto es, de generarse una situación de permanente incertidumbre en cuanto a la forma como se han de decidir las controversias, nadie sabría el alcance de sus derechos y de sus obligaciones correlativas y todos los conflictos serían susceptibles de dilatarse indefinidamente. Es decir, el cuestionamiento de la validez de cualquier sentencia judicial resquebrajaría el principio de seguridad jurídica y desnudaría la insuficiencia del derecho como instrumento de civilidad.

Y en cuanto a lo tercero, no debe olvidarse que una cara conquista de las democracias contemporáneas viene dada por la autonomía e independencia de sus jueces. Estas aseguran que la capacidad racionalizadora del derecho se despliegue a partir de las normas de derecho positivo y no de injerencias de otros jueces y tribunales o de otros ámbitos del poder público. De allí que la sujeción del juez a la ley constituya una garantía para los asociados, pues estos saben, gracias a ello, que sus derechos y deberes serán definidos a partir de la sola consideración de la ley y no por razones políticas o de conveniencia [2] ”.

3.2 En armonía con lo expuesto, esta Corte ha elaborado una jurisprudencia reiterada y consistente sobre el cumplimiento estricto de requisitos generales de procedibilidad para que los jueces de tutela puedan considerar los defectos de las decisiones judiciales atacadas y así pronunciarse sobre su acatamiento incondicional o la adecuación de las mismas al orden jurídico vigente.

Como lo señala la jurisprudencia constitucional, a que se hace mención, seis son los requisitos que una vez establecidos permiten al juez constitucional pronunciarse sobre la validez constitucional de una providencia judicial en firme.

Indica la decisión: “24. Los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contra decisiones judiciales son los siguientes: a. Que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional. Como ya se mencionó, el juez constitucional no puede entrar a estudiar cuestiones que no tienen una clara y marcada importancia constitucional so pena de involucrarse en asuntos que corresponde definir a otras jurisdicciones. En consecuencia, el juez de tutela debe indicar con toda claridad y de forma expresa porqué la cuestión que entra a resolver es genuinamente una cuestión de relevancia constitucional que afecta los derechos fundamentales de las partes.

b. Que se hayan agotado todos los medios -ordinarios y extraordinarios- de defensa judicial al alcance de la persona afectada, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio iusfundamental irremediable. De allí que sea un deber del actor desplegar todos los mecanismos judiciales ordinarios que el sistema jurídico le otorga para la defensa de sus derechos. De no ser así, esto es, de asumirse la acción de tutela como un mecanismo de protección alternativo, se correría el riesgo de vaciar las competencias de las distintas autoridades judiciales, de concentrar en la jurisdicción

constitucional todas las decisiones inherentes a ellas y de propiciar un desborde institucional en el cumplimiento de las funciones de esta última.

c. Que se cumpla el requisito de la inmediatez, es decir, que la tutela se hubiere interpuesto en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración. De lo contrario, esto es, de permitir que la acción de tutela proceda meses o aún años después de proferida la decisión, se sacrificarían los principios de cosa juzgada y seguridad jurídica ya que sobre todas las decisiones judiciales se cerniría una absoluta incertidumbre que las desdibujaría como mecanismos institucionales legítimos de resolución de conflictos.

d. Cuando se trate de una irregularidad procesal, debe quedar claro que la misma tiene un efecto decisivo o determinante en la sentencia que se impugna y que afecta los derechos fundamentales de la parte actora. No obstante, de acuerdo con la doctrina fijada en la Sentencia C-591-05, si la irregularidad comporta una grave lesión de derechos fundamentales, tal como ocurre con los casos de pruebas ilícitas susceptibles de imputarse como crímenes de lesa humanidad, la protección de tales derechos se genera independientemente de la incidencia que tengan en el litigio y por ello hay lugar a la anulación del juicio.

e. Que la parte actora identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración como los derechos vulnerados y que hubiere alegado tal vulneración en el proceso judicial siempre que esto hubiere sido posible. Esta exigencia es comprensible pues, sin que la acción de tutela llegue a rodearse de unas exigencias formales contrarias a su naturaleza y no previstas por el constituyente, sí es menester que el actor tenga claridad en cuanto al fundamento de la afectación de derechos que imputa a la decisión judicial, que la haya planteado al interior del proceso y que dé cuenta de todo ello al momento de pretender la protección constitucional de sus derechos.

f. Que no se trate de sentencias de tutela. Esto por cuanto los debates sobre la protección de los derechos fundamentales no pueden prolongarse de manera indefinida, mucho más si todas las sentencias proferidas son sometidas a un riguroso proceso de selección ante esta Corporación, proceso en virtud del cual las sentencias no seleccionadas para revisión, por decisión de la sala respectiva, se tornan definitivas".

3.3 Vistas así las cosas, la Sala tendrá que establecer, previamente i) si el actor agotó los medios ordinarios y extraordinarios establecidos en el ordenamiento para la protección de los derechos que invoca; ii) si el juez constitucional aún puede emitir órdenes de restablecimiento; iii) si la cuestión propone un asunto de relevancia constitucional y iv) si la demanda y los elementos aportados al proceso permiten adelantar el análisis propuesto.

3.3.1 El actor no cuenta sino con la acción de tutela para el restablecimiento de sus derechos fundamentales Como indican los antecedentes, la Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga Telebucaramanga S.A. promovió Acción de Levantamiento de Fuero Sindical contra el señor Paulino Barrera Beltrán ante el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de la misma ciudad, alegando la existencia de una autorización colectiva de despido, expedida por el Ministerio de la Protección Social.

Se conoce también que las excepciones interpuestas por el actor no prosperaron y que éste fundó su defensa en la estabilidad que le confiere su condición de directivo sindical, dado que la acción instaurada en su contra no satisfizo los rigurosos requerimientos de forma y fondo que dan lugar al levantamiento de la garantía, relacionada con la estabilidad reforzada de los representantes de los trabajadores.

Está claro, además, que el apoderado del actor interpuso el recurso de apelación en contra de las decisiones adversas a los intereses de su representado y que el ad quem confirmó la decisión de primera grado, mediante providencia no susceptible de recurso alguno.

Esto es así porque, el 27 de abril de 2007, la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Bucaramanga confirmó la providencia que levanta el fuero sindical dando lugar al despido del actor y el artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social dispone que el recurso de apelación, interpuesto contra la Sentencia que decide un asunto de Fuero Sindical, se resuelve de plano y que "contra la decisión del Tribunal no cabe recurso alguno" .

Establecido, entonces, que la Acción de Levantamiento de Fuero Sindical, promovida por la Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga Telebucaramanga S.A. contra el señor Paulino Barrera Beltrán culminó, sin que el afectado hubiese podido intentar recursos ordinarios o extraordinarios para que, a la luz de sus derechos constitucionales fundamentales, se examine la decisión, por este aspecto la acción que se revisa es procedente, porque el artículo 86 de la Carta Política dispone que todas las personas pueden reclamar ante los jueces sobre la vulneración de sus derechos fundamentales, salvo que el ordenamiento cuente con un mecanismo de comprobada eficacia para su restablecimiento o que la intervención transitoria del juez constitucional se considere indispensable.

3.3.2 La acción se interpuso dentro de un término razonable Revela la prueba documental que el fuero sindical que amparaba al actor fue levantado el 7 de diciembre de 2006, mediante providencia de la fecha confirmada el 27 de abril del año siguiente y que el 25 de mayo del mismo año el actor fue despedido del cargo que ocupaba en la Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga, según comunicación de la entidad fechada el 24 de mayo de 2007.

Se tiene, además, porque así lo revela la actuación que se revisa, que el 20 de junio de 2007 el señor Paulino Barrera Beltrán acudió ante la H. Corte Suprema de Justicia en demanda de amparo constitucional, planteando la necesidad de que se decreten a su favor medidas provisionales y que el asunto llegó a esta Corporación para su revisión el 28 de agosto del año 2007.

De suerte que también en razón de la inmediatez la acción que se revisa es procedente, porque la premura con que el actor acudió ante el juez de amparo demuestra el interés del mismo en mantener, sin solución de continuidad, su vinculación laboral, sin perjuicio de su condición de dirigente sindical, como lo prevén los artículos 86, 39 y 93 constitucionales.

3.3.3 La Sala tiene que resolver una cuestión de relevancia constitucional Los Códigos Sustantivo y Procesal del Trabajo desarrollan el artículo 39 constitucional, que confiere a trabajadores y empleadores el derecho a constituir sindicatos y asociaciones y, a los primeros, la garantía de que su militancia sindical no será causa de discriminación y represalias.

Quiere decir entonces que las acciones de Levantamiento de Fuero Sindical y de Reintegro, conferidas al patrono que requiere "con justa causa comprobada" poner fin al vínculo que mantiene con una activista sindical y a las organizaciones y trabajadores perseguidos para que obtengan el restablecimiento de su condición, plantean una cuestión de relevancia constitucional, porque las garantías a los representantes sindicales apuntan a que el ejercicio del derecho a la sindicación no se vea entorpecido por acciones tendientes a impedir la creación, el mantenimiento y el deseable fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

Al punto que esta Corte se ha pronunciado sobre la procedencia de la acción de tutela, sin perjuicio de las acciones de Levantamiento o Reintegro por Fuero Sindical que regula el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, siempre que los mecanismos legales resulten insuficientes para hacer efectiva la garantía constitucional.

Señala la jurisprudencia: "De ese modo, aunque las acciones de restitución y de reintegro han sido consideradas por esta Corte como mecanismos eficaces para la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores despedidos o desmejorados a causa de actividades sindicales, hay que considerar las circunstancias especificas que aquejan a cada uno de los accionantes, a efectos de determinar la procedencia o improcedencia de la acción de tutela en su caso concreto, porque, sin lugar a dudas, la institución del fuero sindical y sus consecuentes acciones de restablecimiento aplican y desarrollan el artículo 39 constitucional, pero no lo agotan.

Para el efecto resulta pertinente traer a colación la sentencia C-593 de 1993 M.P. Carlos Gaviria Díaz, como quiera que en ella la Corte consideró que, debido a que la protección legal que brindaba el fuero sindical fue ampliada por el artículo 39 de la Constitución Política, el artículo 409 del estatuto del trabajo debía ser excluido del ordenamiento jurídico, porque si bien el legislador puede imponer restricciones a las garantías que los representantes sindicales requieren para el conocimiento de su gestión, éstas deben ser excepcionales y específicas, y, además, estar debidamente justificadas. Dice así la decisión:

“Resulta entonces que las garantías para los sindicatos y la sindicalización, son significativamente más amplias en la Constitución de 1991, de lo que eran en la Constitución de 1.886. Ello no se debe a un capricho del constituyente, ni es resultado de acuerdos obligados por la composición multiestamentaria de la Asamblea Nacional Constituyente; en la regulación actual de las garantías y libertades sindicales y de sindicalización, se desarrolla el Título I de la Carta, "De los Principios Fundamentales" y, en especial, el artículo 1°, que constituye a Colombia como un Estado social de derecho, cuya forma de organización republicana se funda, entre otros valores, en el trabajo. Así mismo, el artículo 2° del Estatuto Superior que, al definir los fines esenciales del Estado, incluyó entre ellos:

"... facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica... de la Nación;... asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo”."

En igual sentido esta providencia: “3- El fuero sindical, conforme a su definición legal, en el artículo 405 del estatuto del trabajo, es la garantía que tienen algunos empleados, en virtud de la cual no pueden ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, “sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo". La Carta de 1991 confiere una especial jerarquía a esta figura, que ya no es una institución puramente legal, puesto que se ha convertido en un mecanismo de rango constitucional para proteger la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores. No es pues una casualidad que la misma disposición constitucional que reconoce el derecho de sindicalización, a saber el artículo 39, prevea también el fuero para los representantes sindicales, a fin de que éstos puedan cumplir sus gestiones. En efecto, sólo si los líderes de esas asociaciones gozan de protecciones especiales a su estabilidad laboral, podrán realizar libremente sus tareas en beneficio de los trabajadores, sin temor a represalias patronales. Por ello, esta Corte ha resaltado, en numerosas ocasiones, que la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleador pueda perturbar indebidamente la acción legítima que la Carta reconoce a los sindicatos [3] .

(..) Al expedirse la Constitución del 91, el artículo 113 del C de PT y por consiguiente la figura del fuero sindical, exigen una nueva valoración que debe responder a un real "reconocimiento de los representantes sindicales al fuero y de las demás garantías para cumplir su función", desde la preeminente perspectiva constitucional consagrada en el artículo 39 de la Carta. En efecto, la figura del fuero sindical y en consecuencia las acciones procesales de regulación y ejercicio, pasan de ser categorías sencillamente legales a enunciados con protección constitucional. Lo anterior, indica que un debate aparentemente limitado a una esfera legal en la materia, como podría pensarse, cobra indiscutiblemente interés constitucional por expresa disposición de la Carta, cuando alguna de las interpretaciones que se le pueda dar a las normas, impida o coarte las garantías de los trabajadores aforados [4] ” De modo que la relevancia constitucional del cometido que en esta oportunidad ocupa a la Corte no admite duda, porque el asunto se relaciona con el levantamiento del fuero que dio lugar al despido del señor Paulino Barrera Beltrán, gestor de la Unión Sindical de Trabajadores de las Comunicaciones USTC, quien pretende el restablecimiento de sus derechos fundamentales a la asociación sindical, a la igualdad, al debido proceso, al trabajo y a las Convenciones 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre derecho de sindicación y negociación colectiva.

3.3.4 La pretensión de amparo constitucional puede ser examinada Como corresponde, el actor relaciona lo acontecido dentro de la Acción de Levantamiento de Fuero Sindical, acompaña documentos que demuestran sus afirmaciones y señala la concordancia de las decisiones con la vulneración de sus derechos fundamentales, en cuanto la decisión proferida por la Juez Segunda Laboral del Circuito de Bucaramanga, confirmada por la Sala Laboral del H.

Tribunal Superior de la misma ciudad, fue esgrimida por su empleadora para dar por terminada su relación laboral, sin perjuicio de su condición de gestor sindical.

Establecido entonces que la acción que se revisa cumple con los estrictos requisitos de procedibilidad general señalados en la jurisprudencia constitucional, debe la Sala examinar de fondo la pretensión, para lo cual la Sala habrá de reiterar la jurisprudencia en la materia, para establecer si los derechos fundamentales del señor Barrera Beltrán a la igualdad, al debido proceso, al trabajo y a la asociación sindical, tienen que ser restablecidos 4. Consideraciones preliminares 4.1 El término para instaurar la acción de Levantamiento de Fuero Sindical Los artículos 113 y 118A del Código Procesal del Trabajo [5] disponen i) que la demanda del empleador, tendiente a obtener permiso para despedir, trasladar o desmejorar a un trabajador amparado por fuero sindical, deberá expresar la justa causa invocada; ii) que las acciones emanadas del fuero sindical prescriben en dos meses; iii) que el término de prescripción para el trabajador opera “desde la fecha de despido, traslado o desmejora” y iii) que la oportunidad para el empleador se cuenta desde la fecha en que éste tuvo conocimiento del hecho o una vez agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.

Agregan las disposiciones i) que probadas la inscripción en el registro sindical o la comunicación informó al empleador sobre el cumplimiento del requisito, la existencia del fuero sindical se presume; ii) que la reclamación administrativa adelantada por los servidores públicos afectados suspende el término prescriptivo y iii) que, culminado este trámite o presentada la reclamación escrita, en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término de los dos meses.

4.1.1 El asunto del término para que el empleador promueva la acción de Levantamiento de Fuero Sindical fue abordado por esta Corte [6] , con ocasión del examen de inconstitucionalidad a la que fueron sometidos los artículos 2°, 3º y 6º del Decreto 204 de 1957, que sustituyeron los artículos 113, 114 y 118 del Código Procesal del Trabajo [7] .

Reiteró la Corte que el fuero sindical es una institución establecida en favor de los sindicatos y de los trabajadores, en cuanto “la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos”, al punto que los trabajadores gozan de fuero sindical en razón a su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicación.

Se detuvo la Corporación en la constitucionalidad del término de dos meses, establecido en el Código Procesal del Trabajo para la presentación de la demanda de restitución o reintegro por vulneración del fuero sindical y concluyó i) que “en el caso del fuero sindical, la prescripción se justifica, no sólo por razones de seguridad jurídica sino por el sentido mismo que tiene el fuero sindical ” y ii) que “si bien término de prescripción de dos meses es breve, la Corte encuentra que para este específico tipo de acciones, se encuentra constitucionalmente justificado, debido al interés mismo que es protegido por la figura del fuero sindical”.

Además, con el propósito de estudiar el cargo por vulneración del derecho a la igualdad, en cuanto –para entonces- la falta de término especial permitía considerar que el patrono contaba con tres años para ejercer su derecho al levantamiento del fuero, la Corte precisó que cuando “el empleador (..) decida interponer la acción de levantamiento del fuero sindical, deberá hacerlo inmediatamente al conocimiento de la ocurrencia de una causa justa para la autorización de despido, traslado o desmejora del trabajador” .

Explicó la Corte la necesidad de distinguir dos momentos, en el desarrollo del derecho del empleador a obtener autorización del juez del trabajo para dar por terminada la relación laboral con el trabajador aforado o modificar sus condiciones por justa causa comprobada, “que deben ser evaluados para entender el querer legislativo y la óptica constitucional actual”.

Un primer momento, cuando podía entenderse que para iniciar la acción de Levantamiento de Fuero Sindical el patrono contaba con los tres años establecidos en el Código Procesal del Trabajo para las acciones ordinarias o que el mismo podía establecer el término, a partir de la configuración de la causa del despido, mientras fuese razonable.

Lo anterior, si se considera que correspondía a la jurisprudencia y la doctrina fijar el derrotero de la institución y entonces el empleador podía hasta “suspender al trabajador aforado de sus funciones, siempre y cuando en el término de la distancia y 48 horas más, a partir del día de la suspensión, se interpusiera la solicitud de autorización para el despido definitivo ”:

Un segundo momento, señala la Corte, “desde la preeminente perspectiva constitucional, consagrada en el artículo 39 de la Carta (..)”, cuando “ cualquier apreciación que se dé, debe ser la más acorde con la naturaleza de la figura y la más cercana a una protección efectiva del fuero sindical” :

Indica la providencia: “Es importante tener en cuenta, sin embargo, que también para el proceso de levantamiento, - como ha ocurrido con la figura misma del fuero -, existen dos momentos que deben ser evaluados para entender el querer legislativo y la óptica constitucional actual. En efecto, en un primer momento que podemos llamar preconstitucional, este proceso se concretaba en la exigencia de una autorización rápida por parte de funcionarios, inicialmente judiciales, posteriormente administrativos pertenecientes al Ministerio del Trabajo y luego nuevamente judiciales, quienes en un término perentorio definían la procedencia de la autorización o su negativa de levantamiento, de ser probada o no la justa causa. Así mismo, y acorde con las normas que reglamentaron el fuero sindical en sus orígenes, - Decreto Ley 2350 de 1944, Ley 6ª de 1945, Decreto reglamentario 2313 de 1946 -, tal levantamiento en la primera mitad del siglo veinte, otorgaba al empleador una potestad de suspender al trabajador aforado de sus funciones, siempre y cuando en el término de la distancia y 48 horas más, a partir del día de la suspensión, se interpusiera la solicitud de autorización para el despido definitivo. En ese momento histórico, sin embargo, las discusiones sobre fuero sindical y en especial, sus alcances y protección fueron eminentemente de naturaleza legal. De ahí que la razonabilidad de su aplicación, utilización y ejecución, dependiera de criterios básicamente legislativos.

Al expedirse la Constitución del 91, el artículo 113 del C.P.T. y por consiguiente la figura del fuero sindical, exigen una nueva valoración que debe responder a un real "reconocimiento de los representantes sindicales al fuero y de las demás garantías para cumplir su función", desde la preeminente perspectiva constitucional consagrada en el artículo 39 de la Carta. En efecto, la figura del fuero sindical y en consecuencia las acciones procesales de regulación y ejercicio, pasan de ser categorías sencillamente legales a enunciados con protección constitucional.

Lo anterior, indica que un debate aparentemente limitado a una esfera legal en la materia, como podría pensarse, cobra indiscutiblemente interés constitucional por expresa disposición de la Carta, cuando alguna de las interpretaciones que se le pueda dar a las normas, impida o coarte las garantías de los trabajadores aforados”.

Se detuvo la Corte en la acción de levantamiento de fuero sindical y señaló que la medida permite al empleador “consumar un requisito necesario” , es decir que el ordenamiento prevé un procedimiento para ejecutar un hecho cumplido, en las relaciones existentes entre el empleador y el trabajador aforado, aliviando así la tensión que la existencia de una justa causa, para modificar e incluso poner fin a la relación laboral, genera entre los extremos de la relación incluida la organización sindical.

Indica la providencia: “Ahora bien, en el caso del levantamiento del fuero, lo que se pretende es consumar un requisito necesario para lograr esa autorización de traslado, retiro o desmejora del trabajador, ajustada a la ley, precisamente como garantía y protección a la figura del fuero sindical y en atención a las necesidades del empleador. Bajo ese supuesto, en esta figura no se ha verificado aún el despido, traslado o desmejora del trabajador, en espera de que la autorización sea concedida o denegada por la autoridad pertinente. En consecuencia, y en virtud de la naturaleza de esa figura, lo pertinente es que el cumplimiento de ese requisito necesario para el retiro, cuando así se pretenda por parte del empleador, se esgrima lo más cercanamente posible al conocimiento de la existencia de una justa causa necesaria para el despido, el traslado o la desmejora laboral. En efecto, es claro que la ambición de dicha norma, es resolver entonces, la tensión entre las potestades del empleador y la protección al fuero sindical, en atención a unos y otros intereses. De allí, que un término de prescripción desvinculado del fundamento de esas prerrogativas, es decir de la justa causa que permitiría la excepción a la protección definitiva al fuero sindical, carecería necesariamente de toda razonabilidad, ya que alegar per se el ejercicio de un procedimiento para el levantamiento de fuero, meses, o incluso años después del conocimiento de una justa causa para ese proceder, desvirtúa la protección al fuero sindical que pretende la Constitución”.

Resolvió la Corte, en consecuencia, declarar exequible el artículo 2° del Decreto ley 204 de 1957 que modificó el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo, “ siempre y cuando se entienda que, en aplicación del artículo 13 inciso 2º, 25 y 39 de la Constitución y del Convenio 98 de la O.I.T., para hacer uso del procedimiento especial de levantamiento del fuero sindical, el empleador deberá presentar la solicitud inmediatamente ocurra la justa causa requerida para solicitar la autorización de despido, traslado o desmejoramiento del trabajador aforado, según se indicó en la parte motiva de este fallo”.

4.1.2 Vistas así las cosas, habría que entender que los dos meses que el artículo 49 de la Ley 712 de 2001 confiere al patrono para instaurar la acción de levantamiento de fuero sindical [8] , corren “inmediatamente ocurra la justa causa requerida para solicitar la autorización de despido, traslado o desmejoramiento del trabajador aforado”, según el condicionamiento impuesto por esta Corte al artículo 113 del Código Procesal del Trabajo, en los términos de la Sentencia C-368 de 2001.

Lo anterior, mientras subsistan en el ordenamiento las disposiciones que sirvieron de base al condicionamiento al que se hace mención, como lo dispone el artículo 243 de la Carta Política y siempre que se trate de la pretensión del patrono tendiente a despedir o desmejorar a un trabajador amparado por fuero sindical, por justa causa comprobada.

Sin que para el efecto interesen las modificaciones introducidas a la disposición con posterioridad a la Sentencia de constitucionalidad a que se hace mención, en cuanto el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, sin perjuicio del artículo 44 de la Ley 712 de 2001, conserva en su esencia el contenido que dio lugar a que esta Corte condicione el derecho del patrono de acudir ante el juez del trabajo, en demanda del levantamiento de la garantía que protege al trabajador aforado.

[9] Señala la norma: “Artículo 44. El artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así: II. FUERO SINDICAL Artículo 113. Demanda del empleador. La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada. Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical”.

4.1.3 Finalmente, cabe precisar, en lo que tiene que ver con las previsiones del artículo 49 de la Ley 712 de 2001 sobre el agotamiento del procedimiento convencional o reglamentario, para dar inició al término que la misma disposición

concede al empleador, que esta Corte, al resolver sobre la conformidad con la Carta Política del trato diferenciado en materia de suspensión de la prescripción que se deriva de la norma, advirtió que “ el artículo al hablar de convencional o reglamentario, ya presupone que se trata de dos tipos de trabajadores: particulares (convencional) o reglamentario (empleados públicos) [10] ”.

Quiere decir, entonces, que los dos meses con que cuenta el empleador particular para hacer uso del procedimiento especial de levantamiento del fuero sindical, comienzan a correr una vez ocurrida la justa causa o culminado el procedimiento convencional que da lugar a establecerla, según el caso.

4.2 Precisiones sobre el despido colectivo del trabajador aforado La regla general de estabilidad que rige las relaciones de trabajo cobra especial importancia frente a la necesidad de garantizar a los representantes sindicales total independencia en el desarrollo de su gestión, a la luz del artículo 39 constitucional y de las Convenciones de la OIT sobre derechos de sindicación y negociación colectiva.

Señala al respecto la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo: “202. La protección que se brinda a los trabajadores y a los dirigentes sindicales contra los actos de discriminación antisindical es un elemento esencial del derecho de sindicación porque tales actos pueden dar lugar en la práctica a la negación de las garantías previstas en el Convenio núm. 87. Ello implica, en particular, que los despidos antisindicales no pueden considerarse del mismo modo que otros tipos de despido, ya que el derecho de sindicación es un derecho fundamental. A juicio de la Comisión, ello implica distinciones en lo que atañe, por ejemplo, a las modalidades de prueba, a las sanciones y a las medidas de subsanación.

203. El artículo 1, párrafo 1, del Convenio núm. 98 establece, en términos generales, que "los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo". En el párrafo 2 del mismo artículo se delimita el alcance de esa protección (Nota 4). De estas disposiciones se desprende que los trabajadores deben gozar de protección adecuada contra toda medida de discriminación antisindical tanto en el momento de ser contratados como mientras ejerzan su empleo, ya que el reconocimiento de la libertad sindical por el consignatario del contrato de trabajo constituye el corolario indispensable del reconocimiento de la libertad sindical por el Estado. En el artículo 4 del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (núm. 151) se estipulan garantías idénticas en lo concerniente a los empleados públicos” [11] .

La Organización Internacional del Trabajo llama la atención sobre el debilitamiento de las organizaciones sindicales, debido a las prácticas discriminatorias relacionadas con la permanencia en el empleo, pues si bien todas las manifestaciones de discriminación ocasionan graves perjuicios a los derechos de sindicación y negociación colectiva el despido de los representantes de los trabajadores acarrea las más evidentes, particularmente cuando compete a la víctima demostrar que la cesación de la relación laboral obedeció a su afiliación o a su participación en actividades sindicales.

Por ello la Comisión de Expertos recomienda a los Gobiernos i) solventar el problema que entraña la carga de la prueba determinando que solo las causas más graves, establecidas por organismos independientes o públicos, como tribunales u organismos especializados en relaciones de trabajo, con la audiencia del trabajador, pueden dar lugar al despido de los gestores sindicales y ii) establecer mecanismos de prevención y reparación, como vienen hacerlo la suspensión de la medida -hasta que la autoridad judicial se pronuncie al respecto- y el reintegro del trabajador en sus funciones, con una indemnización retroactiva y el respeto del status adquirido.

Señala el documento: “217. Una de las principales dificultades que se plantean a este respecto es la carga impuesta a los trabajadores de probar que el acto incriminado fue motivado por consideraciones antisindicales, lo cual puede constituir un obstáculo insalvable para la reparación del perjuicio sufrido. Así, algunas legislaciones han reforzado la protección de los trabajadores al exigir que sea el empleador quien pruebe que la medida impugnada como antisindical tenía relación

con otras cuestiones que no sean sindicales (..), y ciertos textos establecen expresamente una presunción en favor de los trabajadores. Dado que a menudo resulta difícil, cuando no imposible, para un trabajador probar que ha sido víctima de un acto de discriminación antisindical, la legislación y la práctica deberían contener disposiciones encaminadas a remediar esas dificultades, por ejemplo recurriendo a los métodos arriba mencionados.

218. La Comisión recalca el interés que a este respecto ofrecen las disposiciones de otros instrumentos de la OIT. Así, el párrafo 2 del artículo 9 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), dispone, en particular, lo siguiente: "A fin de que el trabajador no esté obligado a asumir por su sola cuenta la carga de la prueba de que su terminación fue injustificada, los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio deberán prever una u otra de las siguientes posibilidades, o ambas: a) incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación, tal como ha sido definida en el artículo 4 del presente Convenio; ...". Por otro lado, los apartados a) y b) del artículo 5 de dicho Convenio disponen que la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, y en particular el haber actuado en calidad de representante de los trabajadores, no constituyen causa justificada para la terminación de la relación de trabajo.

Además, el apartado e) del subpárrafo 2 del párrafo 6 de la Recomendación núm. 143 dispone: "... imponer al empleador, cuando se alegue que el despido de un representante de los trabajadores o cualquier cambio desfavorable en sus condiciones de empleo tiene un carácter discriminatorio, la obligación de probar que dicho acto estaba justificado;".

Indemnización 219. En lo concerniente a la forma de reparación, la Comisión opina que su finalidad debería ser la reparación total, tanto en el plano económico como en el profesional, del perjuicio sufrido por un trabajador a causa de un acto de discriminación antisindical, ya que se trata de un caso de violación de un derecho fundamental. La mejor solución es generalmente el reintegro del trabajador en sus funciones con una indemnización retroactiva y el mantenimiento de sus derechos adquiridos. Para conseguirlo, las autoridades encargadas de examinar el caso, ya sean tribunales ordinarios u organismos especializados, deben disponer de todas las facultades necesarias para poder emitir rápidamente su fallo con total independencia y, sobre todo, para que puedan decidir cuál es la solución más apropiada en función de las circunstancias (Nota 30), incluido el reintegro en el empleo si el trabajador lo solicita".

Considera el organismo internacional i) que "una legislación que en la practica permita al empleador poner término al empleo de un trabajador a condición de pagar la indemnización prevista por la ley para todos los casos de despido injustificado, cuando el motivo real es su afiliación o sus actividades sindicales, es insuficiente (..)" y ii) que el despido por razones económicas puede tener repercusiones graves para las libertades sindicales, puesto que podría ser utilizado "como un medio encubierto para cometer actos de discriminación sindical".

Vistas así las cosas, el Convenio y la Recomendación sobre los derechos de los representantes de los trabajadores [12] , sugiere consultar con los afectados las medidas que prevean reformas estructurales en las empresas o establecimientos por motivos económicos, tecnológicos o análogos y, en todo caso, reconocer a los trabajadores y dirigentes sindicales prioridad para permanecer en el empleo en caso de reducción de personal.

4.2.1 En armonía con lo expuesto, el Código Sustantivo del Trabajo a la vez que define el fuero sindical como la garantía de que gozan algunos trabajadores para no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones laborales, relaciona los trabajadores beneficiados con la medida y precisa las causas que justifican la terminación unilateral del vínculo o la adopción de medidas que desmejoren las condiciones laborales del trabajador aforado.

Señalan al respecto los artículos 405 y 410 de la citada normatividad: "Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo".

Justas causas del despido. Son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero: a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 [13] del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato".

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

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

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

4.2.2 L as facultades conferidas al Ministerio de la Protección Social, en materia de autorización de despidos por el artículo 67 de la Ley 2351 de 1965, han sido consideradas por la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia con el propósito de distinguir la terminación de los contratos de trabajo por el cierre o suspensión de labores, definitivos o parciales, de la decisión del empleador de adelantar procesos de reestructuración, porque, en este último caso, "la empresa como unidad de explotación económica sigue funcionando así como sus establecimientos, sub-unidades o frentes de trabajo [14] ".

Señala la jurisprudencia que se trae a colación: "El artículo 67 de la Ley 50 de 1990, modificatorio del artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, se refiere en su ordinal 1 a tres situaciones similares pero diversas entre sí, a saber: el despido colectivo de trabajadores, la terminación parcial de labores por el empleador y la terminación total de labores por éste. El despido colectivo implica la desvinculación de un conjunto significativo de trabajadores de una determinada empresa en virtud de la decisión unilateral del patrono, fundada en razones de índole económica como las que señala el ordinal 3 del referido precepto. La terminación parcial de labores comporta que el empresario se vea impelido también por razones económicas a clausurar las actividades de una de las unidades de explotación o todo un frente de trabajo o uno de los respectivos establecimientos de la empresa, sin que se requiera el cierre total de ésta. Por último, la terminación total de labores sí supone la clausura definitiva de la empresa. "Varias cosas tienen en común las figuras reseñadas pues todas implican la terminación de los contratos de trabajo de una pluralidad de trabajadores y respecto de todas ellas es indispensable que el empleador '...solicite autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito a sus trabajadores de tal solicitud...', aunque debe aclararse que no todos los despidos colectivos

deben sujetarse a iguales requisitos, sino sólo aquellos a los que se refiere el ordinal 4 del aludido 67 de la Ley 50 de 1990.” Agrega la Sala de Casación Laboral que el despido colectivo, individualmente considerado, comporta una decisión unilateral y, así mismo injusta y con alcances indemnizatorios, comoquiera que “lo que acontece en la práctica es precisamente esto, vale decir que el empresario autónomamente decide terminar los contratos de trabajo de determinados trabajadores que él mismo selecciona según sus propios intereses, mientras que a otros servidores los mantiene”.

Indica la providencia: “Ahora bien, con referencia a la circunstancia de que el despido colectivo obedezca a imperativos de carácter económico controlados por la autoridad administrativa, ella no desvirtúa la naturaleza de decisión unilateral en lo que toca a la desvinculación de cada uno de los damnificados con la medida, pues fuera de que sólo el empleador decide a quién retira y a quién no, es claro que materialmente debe comunicar a cada interesado su determinación para que produzca el efecto rescisorio buscado. "Otro tema es el de si el despido colectivo puede calificarse como justo o injusto frente a cada uno de los trabajadores y al respecto, en sentir mayoritario de la Sala, es patente que se trata de una terminación unilateral sin justa causa (así lo ha entendido de antaño esta Corporación en sus dos extinguidas secciones, antes y después de la vigencia de la Ley 50 de 1990; ver, entre otras, las sentencias de 23 de octubre de 1989, Rad. 3120, y 27 de marzo de 1995, Rad. 7425) pues el mismo artículo 67-1 define que debe obedecer a motivos diversos de las justas causas contempladas en la ley para terminar los contratos de trabajo, lo cual es natural pues eventos de tipo económico y organizacional como los que contempla el ordinal 3(del aludido artículo, mal pueden constituir justa causa de terminación contractual por parte del empleador en tanto provienen de éste, máxime si se toma en consideración a que con arreglo al artículo 28 del C.S.T, el trabajador nunca asume los riesgos o pérdidas del empresario. "

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

Lo anterior si se considera que los artículos 39, 53 y 93 de la Constitución Política conceden a los activistas sindicales protección contra el despido arbitrario y los Códigos Sustantivos y Procesal del Trabajo no consideran justo que el empleador pueda promover, por su propia iniciativa, el levantamiento de la garantía constitucional concedida a los representantes de los trabajadores para el ejercicio de su gestión sindical.

5. El caso concreto. Defectos de las Sentencias proferidas por los jueces accionados Además de los requisitos generales de procedibilidad que permiten entrar al fondo de la protección invocada, la jurisprudencia constitucional se ha pronunciado sobre los “requisitos o causales especiales de procedibilidad” que deben quedar plenamente demostrados para que los jueces de tutela puedan desconocer el carácter definitivo y en principio inmutable de las decisiones judiciales en firme.

Señala al respecto la Sentencia C-590 de 2005, ya citada: En este sentido, como lo ha señalado la Corte, para que proceda una tutela contra una sentencia se requiere que se presente, al menos, uno de los vicios o defectos que adelante se explican.

a. Defecto orgánico, que se presenta cuando el funcionario judicial que profirió la providencia impugnada, carece, absolutamente, de competencia para ello.

b. Defecto procedimental absoluto, que se origina cuando el juez actuó completamente al margen del procedimiento establecido. c. Defecto fáctico, que surge cuando el juez carece del apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión.

d. Defecto material o sustantivo, como son los casos en que se decide con base en normas inexistentes o inconstitucionales o que presentan una evidente y grosera contradicción entre los fundamentos y la decisión.

f. Error inducido, que se presenta cuando el juez o tribunal fue víctima de un engaño por parte de terceros y ese engaño lo condujo a la toma de una decisión que afecta derechos fundamentales.

g. Decisión sin motivación, que implica el incumplimiento de los servidores judiciales de dar cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos de sus decisiones en el entendido que precisamente en esa motivación reposa la legitimidad de su órbita funcional.

h. Desconocimiento del precedente, hipótesis que se presenta, por ejemplo, cuando la Corte Constitucional establece el alcance de un derecho fundamental y el juez ordinario aplica una ley limitando sustancialmente dicho alcance. En estos casos la tutela procede como mecanismo para garantizar la eficacia jurídica del contenido constitucionalmente vinculante del derecho fundamental vulnerado.

i. Violación directa de la Constitución. Estos eventos en que procede la acción de tutela contra decisiones judiciales involucran la superación del concepto de vía de hecho y la admisión de específicos supuestos de procedibilidad en eventos en los que si bien no se está ante una burda trasgresión de la Carta, si se trata de decisiones ilegítimas que afectan derechos fundamentales (..)".

Cabe precisar, como lo expuso esta Sala en reciente decisión que "el defecto sustantivo que convierte en vía de hecho una sentencia judicial, opera cuando la decisión que toma el juez desborda el marco de acción que la Constitución y la ley le reconocen al apoyarse en una norma evidentemente inaplicable al caso concreto , bien sea, por ejemplo (i) porque ha sido derogada y ya no produce ningún efecto en el ordenamiento jurídico, (ii) porque ella es claramente inconstitucional y el funcionario se abstuvo de aplicar la excepción de inconstitucionalidad, (iii) porque su aplicación al caso concreto es inconstitucional , (iv) porque ha sido declarada inexequible por la propia Corte Constitucional o, (v.) porque, a pesar de estar vigente y ser constitucional, no se adecúa a la circunstancia fáctica a la cual se aplicó, porque a la norma aplicada, por ejemplo, se le reconocen efectos distintos a los expresamente señalados por el legislador ". Y que el defecto fáctico "como causal de procedibilidad de la acción de tutela, parte del reconocimiento que la competencia asignada a las autoridades judiciales para interpretar y aplicar las normas jurídicas, fundada en el principio de autonomía e independencia judicial, no es en ningún caso absoluta. Por tratarse de una atribución reglada, emanada de la función pública de administrar justicia, la misma se encuentra limitada por el orden jurídico preestablecido y, principalmente, por los valores, principios, derechos y garantías que identifican al actual Estado Social de Derecho [15] ".

En este orden de ideas, debe la Sala pronunciarse sobre el quebrantamiento de los derechos fundamentales del actor a la asociación sindical, a la igualdad, al debido proceso, al trabajo y al artículo 93 de la Carta Política, porque –como quedó explicado- i) la pretensión del amparo cumple con los requisitos de procedibilidad general y ii) el actor plantea el desconocimiento de las disposiciones legales y principios y valores constitucionales que garantizan a los representantes de los trabajadores el cabal ejercicio de su gestión sindical.

5.1 Defecto sustantivo. Derechos de acceso a la justicia y protección contra el despido antisindical Revelan los antecedentes que la Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga Telebucaramanga S.A. promovió en contra del señor Paulino Barrera Beltrán acción de Levantamiento de Fuero Sindical, fundada en la autorización de despido colectivo emitida por el Ministerio de la Protección Social el 15 de octubre del año 2004 e indica la actuación que el demandado interpuso las excepciones prescripción y de inexistencia de justa causa para invocar el despido.

Se conoce también que las excepciones no prosperaron, porque i) al parecer de la Jueza Segundo Laboral del Circuito de Bucaramanga, la demanda se interpuso dentro del término establecido en el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y ii) en razón de que el fallador de primer grado y la Sala de Decisión Laboral del Laboral del H. Tribunal Superior de Bucaramanga consideraron que la autorización administrativa desplaza, en todos los casos, la garantía constitucional que la Carta Política concede a los representantes de los trabajadores, para adelantar su gestión sindical.

No se pronunció el juez ad quem sobre la prescripción de la acción, a pesar del carácter apelable de la providencia y de la interposición oportuna del recurso.

5.1.1 Carácter apelable de la providencia que resolvió la excepción de prescripción Sabido es que compete al legislador establecer el ritual que los jueces del trabajo han de observar para resolver las cuestiones de su competencia y que la Carta Política faculta al legislador para regular lo atinente a los recursos, salvo en lo que tienen que ver con las sentencias condenatorias, apelables en todos los casos, al tenor artículo 29 del ordenamiento constitucional.

Ahora bien, de conformidad con lo previsto en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, es apelable la sentencia que resuelve la demanda tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical o para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo. De modo que el juez ad quem está en el deber de considerar el asunto atinente a la prescripción de la acción, negado en el fallo de primer grado, porque el derecho de acceso a la justicia garantiza que los jueces resolverán las cuestiones sometidas a su conocimiento, dentro de las oportunidades establecidas.

Señala al respecto la jurisprudencia: (--) esta Corte se ha pronunciado sobre el carácter angular dentro del Estado social de derecho del derecho de impugnar las providencias judiciales, en cuanto el recurso de apelación “garantiza en forma plena y eficaz el ejercicio del derecho fundamental de defensa y de contradicción, ambos integrantes del denominado debido proceso”, y permite “que el superior jerárquico del funcionario encargado de tomar una decisión en primera instancia, pueda libremente estudiar y evaluar las argumentaciones expuestas y llegar, por tanto, al convencimiento de que la determinación adoptada se fundamentó en suficientes bases fácticas y legales o que, por el contrario, desconoció pruebas, hechos o consideraciones jurídicas que ameritaban un razonamiento y un juicio diferente ” -artículos 29 y 31 C.P.-” [16] .

En este orden de ideas, es dable recordar que el Código Procesal del Trabajo no da lugar a resolver lo que tiene que ver con la prescripción de las acciones laborales con antelación al fallo, de manera que la Sala Laboral accionada podía -como efectivamente ocurrió- posponer su pronunciamiento sobre la oportunidad para instaurar la demanda de levantamiento de fuero sindical, pero, allegada la definición de la litis, estaba obligada a pronunciarse y, como ello no ocurrió, vulneró el derecho del actor a obtener el pronunciamiento del superior, siempre que la instancia hubiere sido prevista.

Esto es así, porque el señor Beltrán Pulido alegó que la demanda que buscaba obtener permiso para despedirlo se ha debido presentar dentro de los dos meses que siguieron al 15 de octubre de 2004 y recurrió la decisión de la Jueza Segunda Laboral del Circuito de Bucaramanga a cuyo tenor el empleador podía aguardar hasta el mes de enero siguiente, dadas las incidencias relacionadas con la notificación de la actuación surtida ante el Ministerio de la Protección Social.

De modo que el derecho del actor al debido proceso deberá restablecerse, porque el Código Procesal del Trabajo garantiza el derecho a la doble instancia a los sujetos involucrados en decisiones relacionadas con el levantamiento del fuero sindical y, concedido el recurso de alzada, la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Bucaramanga omitió pronunciarse sobre la excepción de prescripción, formulada oportunamente por el actor.

5.1.2 La causa esgrimida por la Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga Telebucaramanga S.A. La eficacia de la protección constitucional a la gestión de los representantes de los trabajadores, establecida en el artículo 39 de la Carta Política y en los Convenios 87 y 98 de la O.I.T., depende en gran medida de la rigurosidad de los jueces en la aplicación de las formalidades extraordinarias con que el ordenamiento protege la estabilidad de los trabajadores, en razón de su militancia sindical.

Efectivamente, al tenor de los artículos 406 y 410 del Código Sustantivo del Trabajo, los jueces del trabajo deberán tener presente que no pueden autorizar despidos de trabajadores con cargos representativos en las organizaciones sindicales, pues la medida se considera discriminatoria y por ello contraria a los principios constitucionales sobre libertad y

asociación sindical, salvo que el despido obedezca a la terminación o suspensión total o parcial de labores, por más de ciento veinte días o al incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales del trabajador aforado.

En consecuencia, la Jueza Segunda Laboral del Circuito de Bucaramanga y la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Distrito Judicial de la misma ciudad tenían que abstenerse de autorizar a la Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga Telebucaramanga S.A. el despido del señor Paulino Barrera Beltrán, con fundamento en la autorización concedida a la entidad por el Ministerio de la Protección Social el 15 de octubre de 2004.

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

Siendo así la Sala dejará sin valor ni efecto la Sentencia proferida el 27 de abril de 2007 por el H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, dentro del proceso especial de Fuero Sindical, Permiso para Despedir adelantado por Telebucaramanga S.A. contra el señor Paulino Barrera Beltrán y dispondrá que la Sala resuelva la segunda instancia, con sujeción estricta al orden constitucional y legal que rige la materia.

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

6 . Conclusiones . La s sentencia s de instancia será n revocada s La s Salas de Casación Laboral y Penal de la H. Corte Suprema de Justicia niegan a la Unión Sindical de Telecomunicaciones USTC y al señor Paulino B arrera Beltrán , Secretario de la Suddirectiva de Bucaramanga de la organización sindical, el amparo a la asociación sindical, a la igualdad, al debido proceso, al trabajo y a los derechos fundamentales reconocidos por los tratados sobre derechos humanos ratificados por el Congreso , porque consideran que en las decisio nes adoptad a s por la Jueza Segunda Laboral del Circuito Judicial de Bucaramanga y la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de la misma ciudad , no se vislumbra una distorsión manifiesta de l ordenamiento.

No obstante, como demuestran los antecedentes i) los jueces accionados autori zaron el despido del actor sin reparar en que la causal alegada por el empleador no desvirtúa el carácter antisindical y discriminatorio de la medida, dada la ri gurosidad exigida para el efecto por los artículos 406 y 410 del Código Sustantivo del Trabajo, que desarrollan los artículos 39 y 93 constitucionales y ii) la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Bucaramanga no se pro nunció sobre la excepción de prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical, como ha debido suceder.

De manera que las Sentencias de instancia serán revocadas para, en su lugar, conceder la protección en el sentido de declarar sin valor ni efecto la Sentencia de segunda instancia proferida el 27 de abril de 2007, disponer que el recurso de apelación se resuelva nuevamente, esta vez con sujeción al ordenamiento constitucional y legal que rige la materia y ordenar el reintegro del trabajador aforado al cargo que ocupaba el 25 de mayo de 2007, sin solución de continuidad.

III. DECISIÓN 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. REVOCAR las Sentencias adoptadas por las Salas de Casación Laboral y Penal de la H. Corte Suprema de Justicia el 4 de julio y el 14 de agosto de 2007, para decidir la acción de tutela instaurada por la Unión Sindical de Trabajadores de las Comunicaciones USTC y Paulino Barrera Beltrán contra la Jueza Segunda Laboral del Circuito de Bucaramanga y la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de la misma ciudad, para, en su lugar, conceder la protección a la asociación sindical, a la igualdad, al debido proceso, al trabajo y a los derechos humanos reconocidos por los tratados internacionales ratificados por Colombia.

En consecuencia declarar nula y sin valor ni efecto, la Sentencia proferida por la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bucaramanga el 27 de abril de 2007, para decidir el recurso de apelación instaurado contra el fallo del 6 de diciembre del año anterior por la Jueza Segunda Laboral del Circuito de Bucaramanga, dentro de la acción de Levantamiento de Fuero Sindical promovida por la Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga Telebucaramanga S.A. contra Paulino Barrera Beltrán.

Segundo. ORDENAR a la Sala accionada que en los cinco días siguientes a la notificación de esta decisión resuelva el recurso de apelación, nuevamente, con sujeción a las disposiciones constitucionales y legales que rigen la materia. Ofíciese Tercero .

ORDENAR a la Empresa de Telecomunicaciones de Bucaramanga Telebucaramanga S.A. proceder -en las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta decisión- a reintegrar al actor al cargo que ocupaba el 25 de mayo de 2007 o a uno de igual o superior categoría, sin solución de continuidad en cuanto al término de vinculación como tampoco de su asignación salarial y derechos prestaciones convencionales y legales. Ofíciese Cuarto.

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

JAIME CORDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Sentencia C-590 de 2005 M.P. Jaime Córdoba Triviño, entre otras.

[2] Idem. [3] Ver, entre otras, las sentencias T-326 de 1999, SU-036 de 1999, T-728 de 1998, T-297 de 1994, C-593 de 1993. [4] Sentencia C-381 de 2000 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[5] Ley 712 de 2001 artículos 44 y 49 . [6] Sentencia C-381 de 2001 ya citada. El accionante demandó los artículos 114 y 118 del Código Procesal del Trabajo y la Corte integró a la decisión el artículo 113 de la misma codificación porque “que si se parte de la comparación entre dos normas, es necesario un análisis de ambas disposiciones en lo concerniente a la aparente desigualdad acusada” . Sobre el desarrollo legislativo de las disposiciones relativas al fuero sindical, al amparo de la Constitución de 1991 y la jurisprudencia constitucional se puede consultar la sentencia C-1235 de 2005 M.P. Alfredo Beltrán Sierra [7] Sobre el desarrollo legislativo de las disposiciones relativas al fuero sindical, se puede consultar la sentencia C-1235 de 2005 M.P .Alfredo Beltrán Sierra.

[8] “ARTICULO 118 A. Adicionado Ley 712 de 2001, artículo 49. Prescripción. Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.

Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo. Culminado este trámite o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término de dos (2) meses”.

[9] “ARTICULO 2o. El ARTICULO 113 del Código Procesal del Trabajo quedará así: ARTICULO 113. SOLICITUD DEL PATRONO. La solicitud de permiso hecha por el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o un Municipio distinto, deberá expresara la justa causa invocada y contener una relación pormenorizada de las pruebas que la demuestren”.

[10] Sentencia C- 1235 de 2002 M.P. Alfredo Beltrán Sierra. En esta oportunidad la Corte declaró exequibles los apartes: “Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el

término prescriptivo", y "Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término de dos (2) meses", del artículo 49 (parcial) de la Ley 712 de 2001 que adiciona el artículo 118 A al Código Procesal del Trabajo".

[11] OIT, Estudios Generales, Convenios 87 y 98, 1994. [12] El Convenio 135 de la OIT Relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los Representantes de los Trabajadores de la Empresa y la Recomendación 143 sobre protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa fueron adoptadas por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en junio de 1971, en su quincuagésima sexta reunión.

[13] Subrogados por el artículo 7° del Decreto ley 2351 de 1965. Dispone la norma "Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

a) Por parte del patrono: 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto de grave violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera de servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos (§ 0998, 1012).

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, **(o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato)**.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono (§ 1145).

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales. 11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada. 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa 15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al

vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

” –sentencias C-079 de 1996 y C-299 de 1998-. [14] Sala de Casación Laboral, radicación 13.886, Sentencia de 25 de julio de 2000, M.P. Rafael Méndez Arango.

[15] Sentencia T-018 de 2008 M.P. Jaime Córdoba Triviño. [16] Sentencia T-058 de 2006 M.P. Alvaro Tafur Galvis.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 12 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.