COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/326/02

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/326/02
Expediente	—
Fecha	2002-05-02
Sala	Sala Laboral
Magistrado ponente	Dr José Gregorio Hernández Galindo
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho De Asociacion Sindical
- Debido Proceso De Trabajadores Oficiales Sindicalizados
- Accion De Tutela Contra Hospital Universitario

Resumen del caso (según la propia sentencia)

En cuenta que el funcionamiento de la organización sindical se afecta gravemente si el despido de un número múltiple de trabajadores sindicalizados coloca al sindicato en una situación de inferioridad o indefensión. Máxime si

Texto completo

T-326-02 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-326/02 ACCION DE TUTELA CONTRA HOSPITAL UNIVERSITARIO -Despido colectivo de trabajadores DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Desconocimiento por despido colectivo de trabajadores Debe tenerse en cuenta que el funcionamiento de la organización sindical se afecta gravemente si el despido de un número múltiple de trabajadores sindicalizados coloca al sindicato en una situación de inferioridad o indefensión. Máxime si ese despido se efectúa violándose el debido proceso.

DEBIDO PROCESO DE TRABAJADORES OFICIALES SINDICALIZADOS -Se vulnera cuando se despiden durante un conflicto colectivo y tienen fuero circunstancial/ DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Vulneración por despidos colectivos por aparente reestructuración/ DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Plan de retiro no pudo ser conocido por empleados La protección frente a los despidos colectivos también se aplica cuando se trata de trabajadores oficiales por la siguiente razón: el artículo 67 de la ley 50 de 1990 está vigente y no ha sido acusado por inconstitucional, modificó el artículo 40 del decreto 2351de 1965. La nueva norma establece la protección frente a los despidos colectivos y ordena que “deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”. Agrega el artículo 67 de dicha ley que la autorización puede darse, entre otros casos, cuando haya necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, o sea que la reestructuración cabría como causal. Se violó el debido proceso porque el plan de retiro no pudo ser conocido ni analizado, no está probada la aceptación de los trabajadores a dicho plan, se les impidió por la fuerza trabajar, y el fundamento jurídico de la reestructuración no es claro por las inconsistencias jurídicas antes expuestas. Estas reiteradas violaciones al debido proceso hicieron que se violaran consecuencialmente otros derechos fundamentales:

asociación, libertad sindical y contratación colectiva, porque los trabajadores y el sindicato al cual se encontraban afiliados estaban en un momento crucial del conflicto colectivo y el retiro masivo de personas pertenecientes a la organización sindical afectaba no solo al sindicato sino al equilibrio que se debe mantener cuando se está en una negociación colectiva.

También se vulneró el derecho al trabajo de las personas que han presentado la tutela, porque ellas recibían un salario, que no llegaba a los dos salarios mínimos, pero que es indispensable para el mínimo vital del trabajador y de su familia. El proceder del empleador significó que perdieran el trabajo y no recibieran el salario.

ACCION DE TUTELA CONTRA HOSPITAL UNIVERSITARIO -Procedencia como mecanismo transitorio El juez ordinario laboral tiene hoy la competencia para conocer de asuntos en que se discuta lo de despidos colectivos y el fuero circunstancial, caso en el cual la acción prosperaría si se dan los elementos de la tutela como mecanismo transitorio. Pero, también se ha sostenido por la jurisprudencia que si se afecta el derecho de asociación la tutela se decreta de manera definitiva.

Tratándose de la protección foral en todas sus vertientes: dirigentes sindicales, comisión de reclamos, fundadores, trabajadores que han presentado un pliego de peticiones y se está en trámite el conflicto colectivo, existen medios judiciales de protección, pero, si además está de por medio la violación a derechos fundamentales como el debido proceso, el derecho de asociación y el derecho al trabajo, tiene cabida la tutela, y, según el caso concreto, prospera la acción de tutela de manera definitiva y en otros ocasiones como mecanismo transitorio. En tal caso el perjuicio debe ser inminente; las medidas han de ser urgentes, el perjuicio se requiere que sea grave , y la acción de tutela impostergable , ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. En el presente caso es indudable que se trata de un hecho de extrema gravedad dadas las circunstancias antes anotadas. El retiro del trabajo afecta gravemente a trabajadores, no solamente en el mismo instante en que se les impide laborar, sino con mayor razón con el paso del tiempo porque el sostenimiento de ellos y de sus familias dependía y depende del salario recibido. El perjuicio es por consiguiente irremediable. Además, como lo dice la jurisprudencia de la Corte Suprema, antes citada, en estos casos en que está de por medio el fuero circunstancial lo que se impone es el reintegro y no existe por lo tanto indemnización.

Referencia: expediente T- 530496 Peticionarios: SINDESS, Verónica Anillo y otros Procedencia: Sala Laboral, Tribunal Superior de Barranquilla Magistrado Ponente:

Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA Bogotá, D.C., dos (2) de mayo de dos mil dos (2002). La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Marco Gerardo Monroy Cabra quien la preside, Eduardo Montealegre Lynett y Alvaro Tafur Galvis, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de los fallos proferidos, en primera instancia por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla el 17 de agosto de 2001 y, en segunda instancia, por la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, el 26 de septiembre de 2001, dentro de la acción de tutela instaurada por el Sindicato Nacional de Salud y Seguridad SINDESS y Verónica Anillo y otros contra el Hospital Universitario de Barranquilla.

I. ANTECEDENTES FACTICOS PREVIOS A LOS HECHOS QUE MOTIVARON LA PRESENTACION DE LA TUTELA 1. El 1° de enero de 1996, se firmó una convención colectiva entre el Hospital Universitario de Barranquilla y SINDESS. Merece resaltarse la cláusula que estableció que los contratos de trabajos existentes serán de carácter indefinido en los términos del artículo 5° del decreto 2351 de 1965.

Su vigencia fue de dos años, hasta el 31 de diciembre de 1997. 2. El 15 de octubre de 1998 se profirió por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio un laudo arbitral que en el artículo 7° establece la estabilidad. En el artículo 6° se consagra el

respeto a los derechos adquiridos y la aplicación de la norma mas favorable a los trabajadores. La vigencia del laudo fue de dos años a partir del 1° de enero de 1998 y hasta el 31 de diciembre de 1999.

3.El sindicato Nacional de la Salud y Seguridad Social SINDESS, Seccional Barranquilla, antes de finalizar la vigencia del Laudo Arbitral, presentó un pliego de peticiones al Hospital Universitario de Barranquilla. Se dice por la empresa que a ella se le notificó el 23 de diciembre de 1999´, de lo cual se colige que la presentación del pliego fue mucho antes. La etapa de arreglo directo se inició el 20 de junio de 2000, con la participación del hospital empleador y de los delegados sindicales, y terminó el 29 de julio de 2000.

4. Los trabajadores afiliados a la organización sindical, de acuerdo con la ley, en Asamblea General celebrada el día 3 de agosto de 2000, optaron por someter la solución del conflicto colectivo a la decisión de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio.

5.Mediante la resolución # 02049 del 3 de octubre de 2000, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ordenó la constitución de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio, para que estudiara y decidiera el conflicto colectivo de trabajo existente entre la E.S.E. Hospitalario Universitario de Barranquilla y el Sindicato Nacional de la Salud y Seguridad Social - SINDESS, Subdirectiva Barranquilla. En la misma resolución se dice que el hospital designó como árbitro al doctor Alfredo Melgoza y que el sindicato designó al doctor Wilson Mejía y por lo tanto el Ministerio resolvió que el Tribunal estuviera integrado por ellos y por el tercero que esos los árbitros designaran, y, si no se pusieren de acuerdo, lo designará el Ministerio de Trabajo.

Esta era la situación existente en el momento en que ocurren las acciones y omisiones que dan lugar a la presentación de la tutela por parte del sindicato y los trabajadores sindicalizados.

II. HECHOS QUE MOTIVARON LA TUTELA 1. Inicialmente el sindicato instaura la tutela el 17 de noviembre de 2000 porque a un grupo de sus afiliados les impidieron laborar el 15 y el 16 de noviembre de 2000.

Posteriormente e inmediatamente se reinició propiamente el trámite de la tutela (demorado por conflicto de competencia) el sindicato y los trabajadores sindicalizados ponen de presente que la continuidad del trabajo se ha obstaculizado definitivamente y esto afecta no solo a los trabajadores sino al sindicato que ha visto disminuido el número de sus afiliados estando en trámite un conflicto colectivo.

2. El 15 de noviembre de 2000, un grupo de trabajadores, dentro del cual están quienes interponen la tutela, se presentó al hospital a laborar y no pudieron trabajar porque sus puestos de trabajo fueron ocupados por nuevos trabajadores. Se dice en la solicitud de tutela que personas ajenas al Hospital, por orden del Jefe de Personal ocuparon de hecho los cargos que venían desempeñando los demandantes y otros trabajadores oficiales, sin que se les hubiera notificado la terminación de su relación de trabajo, como lo establece la ley. También dicen los trabajadores que frente a la actuación de hecho de la administración, los trabajadores se opusieron a ser retirados, mientras su relación de trabajo no fuera aclarada, pero que fueron retirados por la fuerza pública. El sindicato acudió ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, denunció la situación anómala presentada en la E.S.E. Hospital Universitario de Barranquilla y solicitó la presencia de un delegado para constatar los hechos. Para tal fin, se comisionó a un Inspector de Trabajo, quien se presentó en las dependencias del Hospital el 15 de noviembre de 2001, pero no pudo realizar adecuadamente la diligencia, por impedirlo el Gerente de dicha institución. En efecto, consta en el acta de inspección que el Gerente del Hospital doctor Guillermo Mendoza se negó de plano a suministrar información y dijo “ de manera tajante que regresara el 16 de noviembre cuando estuvieran presentes los asesores jurídicos”.

El funcionario del Ministerio del trabajo constató que había trabajadores con sus respectivos uniformes deseando trabajar y siete agentes de la policía en la puerta de acceso impidiéndolo.

3. Al día siguiente, el 16 de noviembre de 2000, la Dirección Territorial del Trabajo y Seguridad Social del Atlántico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, nuevamente comisiona a una inspectora de trabajo que de inmediato procede a levantar un acta de constatación. La funcionaria del Ministerio consignó en el acta que "a la entrada del hospital se encontraba un grupo de personas quienes manifestaron ser trabajadores del Hospital pero que no se les había permitido entrar a laborar ni se les había comunicado que habían sido despedidos puesto que a la presente no habían recibido comunicación alguna y que ellos estaban dispuestos a entrar a laborar puesto que estaban en turno en las distintas secciones donde laboran, también observó la funcionaria que en las labores de aseo se encontraba personal laborando a partir del día de hoy y que no habían recibido ningún nombramiento como es el caso de los señores Joel Zambrano, Guillermo Rabat y Eduardo Meneses, que no han recibido ni han firmado ninguna clase de contrato que solamente los llamaron a laborar y ellos se encuentran laborando...".

En el acta de la diligencia el gerente del hospital expresó que en el Convenio #422 se dijo que " el plazo límite para la salida de los trabajadores oficiales es el 15 de noviembre";

añadió que los trabajadores podían seguir trabajando por medio de "bolsa de empleo"; protestó por los actos de reclamo del sindicato a los cuales califica de "saboteo" y dijo que el 15 de noviembre se llamó por parlante a los trabajadores para entregarles las cartas en la cual se les notificaba la supresión del cargo, pero que como se negaron a recibirlas se las envió por correo certificado.

Agregó que existía un plan de retiro voluntario. El Gerente del Hospital expresó en el acta y así quedó consignado que la fecha para acogerse a dicho plan, era el 15 de noviembre; en efecto, afirmó: " el 1° de noviembre en asamblea se le comunicó a los trabajadores oficiales que había como plazo el 15 de noviembre para acogerse a un retiro voluntario".

El representante del sindicato dejó constancia en el acta de que si se fijó el " término para sus respuestas el día 15 de noviembre como él (el gerente) lo manifiesta, no habiéndose vencido el término ese mismo día 15 de noviembre la gerencia ordena al jefe de personal desplazar de sus puestos de trabajo a los trabajadores oficiales, llevando personal extraño a la institución, a lo cual los trabajadores se opusieron, por lo cual fue utilizada la fuerza pública para la imposición de las vías de hecho.." Dentro de la misma diligencia el Jefe de Personal expresó que el 9 de noviembre se expidió un comunicado exhortando a los trabajadores para que recibieran la circular con un manual de inducción para el retiro voluntario pero que como algunos no lo recibieron se procedió a " notificarlos mediante correo certificado de fecha noviembre 11 del año en curso".

4. El juez de tutela (Tribunal de Barranquilla) le pidió al gerente del hospital que informara si otras personas asumieron las funciones que desempañaban los trabajadores a quienes inicialmente se les impidió entrar a laborar y luego se los desvinculó.

El gerente, le dijo por escrito al Tribunal, el 8 de agosto de 2001: " Si. A través de la bolsa de empleo 'Decisiones Ltda.". Y, en el mismo escrito dirigido al Tribunal agregó: " Este hospital contrató a través de una bolsa de empleo Empresa de Servicios Temporales-Decisiones-, a 65 trabajadores por la siguiente razón: era necesario garantizar la continuidad en la prestación del servicio y teniendo en cuenta la grave crisis que afronta el hospital, a través de este medio se aminoraban los costos laborales..".

Consta también en el expediente, en el texto de la Resolución 344 de 6 de abril de 2001, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, "que según el informe del Revisor Fiscal presentado a la Junta Directiva de la empresa el día 9 de febrero del 2001, los 69 trabajadores despedidos costaban $51'000.000.oo con el pago de lo parafiscal, y los trabajadores de la bolsa de empleo en igual número costaban mas de $90'000.000.oo además de la inclusión de supernumerarios que costaron el año 2.000 cerca de 200'000.000.oo que aquí se observa una violación de la primacía de la realidad sobre las formas de la contratación laboral".

5. Como se aprecia, los trabajadores despedidos eran sindicalizados y fueron reemplazados por otros trabajadores, no obstante estar en trámite un conflicto colectivo.

6. El Hospital Universitario de Barranquilla alega que el despido de un gran número de trabajadores sindicalizados se debió a que el Hospital ofreció un plan de retiro compensado a los trabajadores oficiales. Pero, según la prueba que obra en el expediente, el escrito que ofrece el plan no tiene fecha de la expedición, ni de su publicidad. El único elemento de juicio que existe en el expediente es un escrito del Gerente del Hospital, quien afirma que el 1° de noviembre de 2000 hubo una reunión con empleados en la cual se informó sobre la reestructuración del hospital. Dicho Plan de Retiro invoca el artículo 27 del Plan de Desarrollo para los años 1999-2002. Pero, para ese 1° de noviembre de 2000 ya estaba en firme la sentencia C-557/00 que declaró INEXEQUIBLE, por vicios de forma, la Ley 508 de 1999, "Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo para los años 1999-2002".

7. En el "cuadernillo" (término empleado por el Hospital de Barranquilla) que contenía el plan de retiro, el punto 6° estableció: "Una vez aprobado el plan de retiro compensado por la Junta Directiva del Hospital, se dará a conocer esta propuesta a los correspondientes destinatarios, mediante circular firmada por el Gerente de la entidad, con la indicación expresa de que la misma puede ser consultada a fin de que la decisión que adopte el interesado sea la mas conveniente para el destinatario y su familia ". La entidad demandada remitió al juez de tutela " Fotocopia del cuadernillo denominado Plan de retiro voluntario" sin constancia de su aprobación por parte de la Junta Directiva del Hospital como el mismo plan lo ordenaba.

8. El Gerente de la E.S.E. Hospital Universitario de Barranquilla, también envió al Juez de tutela, en fotocopia, la "Circular" a la cual se refiere el punto 6°, antes mencionado. Lo enviado a la justicia no tiene la firma del gerente.

9. Además, según el propio gerente (escrito dirigido al juez de tutela), debido a la reestructuración, el hospital " Envió por correo a todos y cada uno de los empleados, cuyo cargo había sido suprimido, un cuadernillo denominado plan de retiro compensado".

Este escrito, en el punto ocho, sobre plazos, expresa que el 10 de noviembre de 2000, a las 5 p.m. vencía el plazo para dar respuesta a dicho plan de retiro voluntario. El cuadernillo fue enviado por correo urbano a 49 personas. Obra en el expediente el recibo de Servientrega en el cual consta que le fueron entregados, para su distribución, 49 sobres, el 9 de noviembre del año 2000, a las 16.40; es decir que en el correo ingresó el ofrecimiento del plan de retiro el dia anterior a la fecha que se le puso como vencimiento. Hay constancia, con fecha 10 de noviembre de 2000, en el sentido que algunos de esos sobres son devueltos por dirección equivocada o por negativa al recibo.

10. Con fecha 15 de noviembre de 2000, el gerente del hospital escribió unas cartas dirigidas a 49 trabajadores. Fotocopia de dos de ellas se remitieron por el hospital al juez de tutela, solo una corresponde a un tutelante. De los demás no existe copia alguna de carta de despido. Textualmente dice la que se remitió al Tribunal de Barranquilla: " De conformidad con el acuerdo 010 del 10 de diciembre de 1999, emanado de la Junta Directiva del Hospital, el cargo que usted ha venido desempeñando fue suprimido. Esta supresión hecha mediante este Acuerdo fue el resultado de la ordenanza # 0039 de la misma fecha que mediante ella se autorizó al Gobernador del Departamento del Atlántico, para celebrar convenios con la Nación y constituir garantías y celebrar acuerdos de endeudamiento requeridos por el sector salud y los hospitales. De tal suerte, desapareció por tanto la disponibilidad presupuestal para sostener el cargo que usted ha venido desempeñando. Razón por la cual a partir del día de hoy ha dejado usted de prestar servicios a la institución".

El Hospital no presentó en el proceso de tutela la copia de la ordenanza, ni constancia alguna de cuando comenzó a regir. Lo concreto es que el Acuerdo 10 en ninguna parte cita la ordenanza 0039, se refiere a otra ordenanza, la 037 de 1994, que transformó al hospital de Barranquilla en empresa social del estado.

11. Según informe rendido por el gerente del hospital al juez de tutela de primera instancia (Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla), ese Acuerdo 010 de 1999 tuvo el siguiente origen: " entre el Ministerio de Salud, el departamento del Atlántico y la Empresa Social del Estado Hospital Universitario de Barranquilla, se suscribió el Convenio de Desempeño # 000422 de 1999, el cual contempló entre sus considerandos que la Junta Directiva del Hospital expediría los actos administrativos necesarios para modificar la planta de personal, ajustar el presupuesto y adoptar el manual específico de funciones y requisitos de los cargos. Por lo que la Junta Directiva del Hospital expidió el Acuerdo #0010 de 1999, debidamente motivado, mediante el cual se modifica la estructura organizacional del Hospital Universitario de Barranquilla y se establece la planta de personal, suprimiendo cargos tanto para empleados públicos como trabajadores oficiales, el cual entró en vigencia el 10 de diciembre de 1999 y su desarrollo y ejecución se extendió hasta el 15 de noviembre de 2000, conforme a lo establecido en el artículo 66 del C.C.A.".

Es decir que, según lo dicho, primero tenía que ser el Convenio (la causa) y luego el Acuerdo (el efecto). Ese orden se corrobora no solo con lo expresado bajo juramento en un denuncio penal: " La empresa Social del Estado Hospital Universitario de Barranquilla, conforme a un convenio de desempeño suscrito con la Gobernación del Atlántico y el Ministerio de Salud, reestructuró la planta de persona suprimiendo por ello algunos cargos; esta acción se materializó con el Acuerdo 0010 de diciembre 10 de 1999, emanado de la Junta Directiva del Hospital";

sino con la copia de una resolución presentada por el gerente del hospital, que reconoció la compensación por retiro voluntario de la señora Isabel Bobadilla (quien no hace parte de los tutelantes); en dicha Resolución el gerente del hospital consignó lo siguiente: " 1. Que el Convenio de desempeño 000422 de 1999 suscrito entre el Ministerio de Salud, el Departamento del Atlántico y la Empresa Social del Estado Hospital Universitario de Barranquilla, contempla entre sus consideraciones que la Junta Directiva expedirá los actos administrativos necesarios para modificar la planta de personal, ajustar el presupuesto y adoptar el manual específico de funciones y requisitos de los cargos. 2. Que conforme a ello, la Junta Directiva del Hospital expidió el Acuerdo # 00010 de 1999, mediante el cual se modifica la estructura organizacional del Hospital Universitario de Barranquilla y se establece la planta de personal, suprimiéndose algunos cargos".

12. Obra en el expediente copia del Convenio de Desempeño 000422 y allí se lee " se firma el presente convenio por las partes, a los 20 días del mes de diciembre de 1999".

En el expediente obra una comunicación del Ministerio de Salud, de 20 de enero de 2000, dirigida al gerente del Hospital de Barranquilla, donde se dice que la ejecución del Convenio, según la cláusula 7ª " se inicia a partir del 28 de diciembre de 1999" . La cláusula 7ª hace referencia a la vigencia del convenio. Sea lo que fuere, 28 o 20 de diciembre de 1999, estas fechas no son anteriores al 10 de diciembre de 1999 que es la fecha con que aparece el Acuerdo 0010. Así mismo, con posterioridad a la firma y entrada en vigencia del Acuerdo, no se ha expedido Acuerdo alguno por la Junta Directiva del Hospital Universitario de Barranquilla.

13. En el expediente no aparece constancia de que los 49 trabajadores a quienes en la tarde del nueve de noviembre del año dos mil se les envió a sus residencias el plan de retiro voluntario lo hubiere recibido antes de que venciera el plazo el 10 de noviembre de 2000, a las 5 de la tarde. Existe prueba, por información del propio gerente, que esos 49 trabajadores estaban sindicalizados.

14.El 20 de noviembre de 2000, cuatro días después de impedirse el ingreso a los trabajadores a sus labores, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, puso en conocimiento del señor Gobernador del Departamento del Atlántico, la situación anormal que se presentaba en el Hospital Universitario de Barranquilla, y le advirtió varias cosas: que existe una negociación colectiva en curso, que por tal razón es nulo e ineficaz el despido de los trabajadores;

que se tiene pactado que el contrato es a término indefinido; que hay que respetar el debido proceso y el derecho de asociación; y termina diciendo el Ministro:

“ El gobierno nacional realiza ingentes esfuerzos por demostrar ante la comunidad internacional, particularmente la Organización Internacional del Trabajo, el cumplimiento de los derechos laborales, so pena de imposición de graves sanciones para el país, siendo la anotada circunstancia (lo ocurrido en el Hospital de Barranquilla) hecho que contraviene el espíritu del gobierno y de las normas internacionales relacionadas con los derechos y garantías sindicales”.

15. Además de la anterior comunicación, por resolución # 344 de 6 de abril de 2001, el Ministerio de trabajo y Seguridad Social sancionó a la E.S.E. Hospital Universitario de Barranquilla con multa de $4.290.000. El Ministerio consideró que se violaron los artículos 25 del decreto 2351 de 1965 y 36 del decreto 1469 de 1968, que prohíben el despido de trabajadores después de presentado al empleador un pliego de peticiones y mientras se tramite el conflicto colectivo.

16. A su vez, el Ministerio de Salud también se dirigió al Gobernador del Atlántico y, en un aparte de la comunicación le sugirió “ dejar sin valor ni efecto la desvinculación de los trabajadores oficiales, efectuada mediante oficio de fecha 15 de noviembre de 2000. Esta medida no se aplicaría a quienes se hayan acogido al plan de retiro compensado”.

17. Los anteriores hechos significaron una disminución de la actividad sindical, el desconocimiento del fuero circunstancial, la pérdida del trabajo de muchos trabajadores oficiales que devengaban un salario ligeramente superior al mínimo.

Todo eso motivó la presentación de la tutela. Y cuando al Tribunal de Barranquilla, Sala Laboral, se le adscribió el conocimiento de la tutela, como se explicará posteriormnte, los afectados pidieron que se los reintegrara al trabajo por cuanto se habían violado los derechos de asociación sindical, debido proceso y trabajo.

III. PRUEBAS Obran en el expediente y son dignas de resaltar las siguientes pruebas: 1. Reconocimiento de la personería jurídica del sindicato.

2. Poderes del presidente del sindicato y de todos los tutelantes a la abogada que presentó la tutela y actuó hasta cuando sustituyó el poder en otro profesional para intervenir en la revisión.

3. Convención colectiva, 1996-7, suscrita entre SINDESS y el Hospital Universitario de Barranquilla. 4. Laudo arbitral correspondiente a 1998-9.

5. Convenio de Desempeño suscrito entre el Ministerio de Salud, el Departamento del Atlántico, la Secretaría de Salud de dicho Departamento y la E.S.E. Hospital Universitario de Barranquilla. El objeto del Convenio figura en la cláusula 1ª: “ fijar los términos y condiciones bajo los cuales el Hospital, la Dirección, el Departamento y el Ministerio, concurren para adelantar las acciones de mejoramiento y fortalecimiento de la gestión del Hospital”.

El Convenio, en la cláusula 2ª señala que “La Junta Directiva expedirá los actos administrativos necesarios para modificar la planta de personal...”.

Al final del texto del Convenio consta que “ Para constancia se firma el presente convenio por las partes, a los 20 dias del mes de diciembre de 1999.

6. Constancia del Ministerio de Salud sobre vigencia, a partir del 28 de diciembre de 1999, del Convenio de Desempeño. 7. Acuerdo # 0010 de 10 de diciembre de 1999, de la Junta Directiva del Hospital Universitario de Barranquilla por el cual se modifica la estructura organizacional, se establece la planta de personal de dicho hospital y se dictan otras disposiciones.

8. Resolución 2049 de 3 de octubre de 2000, del Ministerio del Trabajo, ordenando la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio, " para que estudie y decida el conflicto colectivo de trabajo existente entre E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DE BARRANQUILLA y el SINDICATO NACIONAL DE LA SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL –Subdirectiva Barranquilla".

Fue notificada el 17 de octubre de 2000. 9. Propuesta de plan de retiro compensado, presentado por la empresa, dándose libertad para la aceptación o rechazo de la propuesta. Se dio como plazo (así aparece en lo escrito) el 10 de noviembre de 2000 a las cinco de la tarde. Se expresa en dicho escrito que en caso de ser aceptado se hará constar en diligencia de conciliación ante el Inspector de Trabajo o el Juez Laboral. El cuadernillo que contiene el plan no tiene fecha.

10. "CIRCULAR ", que tiene fecha 6 de diciembre de 2000, sin firma del Gerente o Director del Hospital, dirigida al señor Escolástico Alfaro (no es de las personas que instauran la presente tutela) ofreciendo el plan de retiro compensado.

11. Respuesta, sin fecha, a la propuesta del plan de retiro por parte de Yomaira Muñoz Peñaloza (no figura como tutelante) 12. Fotocopia de recibo de Servientrega sobre 49 sobres para entregar; fueron dejados en Servientrega el 9 de noviembre de 2000 a las 4 y 40 de la tarde. Y listado de devoluciones.

13. Acta levantada por el Ministerio del Trabajo el 15 de noviembre de 2000, en el Hospital Universitario de Barranquilla, por comisión de la Directora Territorial.

14. Acta de constatación del 16 de noviembre de 2000, en las instalaciones del Hospital Universitario de Barranquilla. 15. Listado de personal temporal que a través de Bolsa de empleos, reemplazó a los despedidos. La información la firma el Gerente del Hospital. Son 65 trabajadores los que ingresaron por la bolsa de empleos.

16. Fotocopias de las dos únicas cartas de retiro que aparecen en el expediente, dirigidas a Lesbia Arrieta Torrenegra, (instauró la tutela) y Hilda Potes Villarreal (no instauró la tutela). Tienen fecha 15 de noviembre de 2000, con constancia de que se negaron a recibir la comunicación. Igualmente, una audiencia de conciliación con Johny Bastidas (no instauró tutela).

17. Resolución reconociendo a Isabel Bernavela Bobadilla la compensación por retiro voluntario (aparece como tutelante, pero no hay constancia de que hubiera recibido la compensación).

18. Listado de indemnización presuntiva a unos trabajadores, pero sin ninguna constancia de haber recibido, ni hay acta de conciliación como era lo debido, ni existe prueba alguna de haber recibido tal indemnización.

19. Comunicación del Ministro del Trabajo al Gobernador del Atlántico, de 20 de noviembre de 2000, poniendo de presente la ilegalidad de la actuación del Hospital y los perjuicios que puede ocasionar tal comportamiento.

20. Resolución 344 de 6 de abril de 2001, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sancionando al Hospital Universitario de Barranquilla.

21.Comunicación del Ministerio de Salud al Gobernador del Atlántico, sugiriendo el reintegro de los trabajadores, de fecha 12 de diciembre de 2000.

22. Nueva comunicación del Ministerio de Salud reiterando lo anterior y supeditando a fallos judiciales. 23. Copia de un denuncio penal presentado por el Gerente porque los despedidos se declararon en asamblea permanente perjudicando, según el gerente, el acceso de las personas al hospital. Escrito dirigido a la policía en el mismo sentido. E informe interno.

24. Nóminas de 11 empleados a quienes se les pagó el retiro compensado (no está ninguno de los tutelantes). 25. Listado de trabajadores que salen por el Acuerdo 0010 en noviembre de 2000. Son 69 personas, dentro de ellas quienes instauran la tutela.

26. Otras nóminas enviadas por el Hospital a petición del juzgado. Entre ellas, la de 1° de noviembre de 2000. El total de trabajadores que allí figura para esa fecha es de: 513 25. Proyecto de mejoramiento, fortalecimiento y ajuste de la gestión de los hospitales. Y Plan de evaluación y seguimiento.

26. Informe de la organización sindical sobre los trabajadores sindicalizados que retiró la empresa. En el curso del mes de noviembre de 2000 fueron 63 los retirados.

IV. ANTECEDENTES SOBRE LOS TRAMITES ADELANTADOS EN ESTA TUTELA 1. El 17 de noviembre de 2000, PABLO DE LA PEÑA PAEZ, en su condición de presidente del Sindicato Nacional de la Salud y Seguridad Social -SINDESS- Seccional Barranquilla, en nombre del sindicato y de los trabajadores oficiales " afiliados a nuestra organización" instauró tutela contra la E.S.E. Hospital Universitario de Barranquilla por violación a los derechos de asociación sindical, debido proceso y trabajo. Afirma que " En estos momentos los trabajadores oficiales del Hospital, desconocen por qué razón se les ha impedido el ingreso a sus labores", pese a que no había conocimiento de que se hubiera roto la relación laboral y se estaba en la etapa de arreglo directo dentro de una negociación colectiva, luego los trabajadores sindicalizados estaban protegidos por el fuero circunstancial. Solicitó el presidente del sindicato en ese momento que se " permita a los trabajadores oficiales de la institución, ingresar a sus labores hasta tanto no se aclare la situación y exista un acto administrativo y en firme como lo ordena la ley, y en su defecto como mecanismo transitorio, para evitar que daños irreparables que puede ocasionar la pérdida del mínimo vital, ya que son trabajadores de dedicación exclusiva, bajos salarios y muchos de ellos han adquirido viviendas con hipotecas al fondo nacional del ahorro y pueden perderlas irremediablemente".

2. En el mismo día, la tutela fue repartida en el Tribunal Superior de Barranquilla, Sala Laboral. Por auto de 20 de noviembre de 2000, se aplicó el decreto 1382 de 2000 y se remitió el expediente al Juzgado Civil del Circuito. Le correspondió por reparto al Juzgado 11 Civil del Circuito de Barranquilla, despacho que admitió la tutela el 29 de noviembre de 2000 e inició su tramitación, citando al representante legal del Hospital contra quien se dirigía la acción.

3. El 11 de diciembre de 2000 el Juzgado 11 Civil del Circuito de Barranquilla dijo no ser competente y envía el expediente a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla.

4. El 15 de enero de 2001 la Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla consideró equivocada la decisión del Juzgado Civil del Circuito y remitió el proceso a la Corte Constitucional para que dirimiera el conflicto de competencia.

5. El 19 de abril de 2001, la Sala Plena de la Corte Constitucional ordenó enviar el expediente a la Presidencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla para que en Sala Mixta resolviera el conflicto.

6. El 16 de julio de 2001 la Sala Mixta de Decisión del Tribunal Superior de Barranquilla dirimió el conflicto, determinando que la Sala Laboral de dicho Tribunal era la competente para conocer.

7. El 19 de julio de 2001, una vez definido quien era el juez competente, se presentaron al expediente poderes y petición de tutela, de las siguientes personas: VERONICA ANILLO, FABIOLA ACUÑA AVILA, ONEIDA YADITH ACUÑA, LESBIA ARRIETA TORRENEGRA, SERGIO ATENCIO SOTO, MARIA VARON HERNANDEZ, ANA BARRIOS RAMOS, YOMAIRA BAYONA, NELLY BERMEO VITOLA, BERNABELLA BOBADILLA, NATIVIDAD CEPEDA, PEDRO COBA, DADILA ORTES, ISABEL CAUSIL ARROYO, FELICIA DE LA HOZ DIAZ, TERESA DEL VALLES OSORIO, DORIS DIAZ DE SANTIS, NURIS DIAZ MORELO, DAVID ESCORCIA ZARATE, SONIA FERNANDEZ POLO, BEATRIZ FERRER, SIXTO GONZALES, TEMILDA LUGO CORTES, VILOLA DE AVILA, IRINA MENCO, CLEOTILDE MEZA GUTIERREZ, MARIA MONTES DURAN, ESTELA MORALES GUILLÉN, ARGEMIRO MUÑOZ, ESCOLASTICO NAVARRO, RODOLFO REYES PINTO, ROSANA RODRIGUEZ VEGA, ALVARO ROJAS, ANGELICA ALCART CONTRERAS, TEODORA SAN JUAN, ROGER SAN JUAN, NERYS DE JESUS SANTIS, CESAR TAPIAS MONTERO, WUILMA VASQUEZ FERNANDEZ, CARMIÑA WAYNER,

AMPARO ZUÑIGA MARMOL Y CARLOS ARTURO OÑORO DE LA CRUZ. Todas ellas pertenecen al Sindicato Nacional de la Salud y Seguridad Social SINDESS, Seccional Barranquilla. También otorgó poder a la misma profesional el presidente del sindicato señor Pablo de la Peña y la solicitud de tutela también se hizo a nombre del sindicato. Como para esta fecha ya era evidente el retiro de los trabajadores sindicalizados, se puso de presente que " los actos administrativos de carácter particular deben ser notificados personalmente al interesado" y se dijo que como eso no ocurrió se había violado el debido proceso. También se invocó el fuero circunstancial. Se agregó que se trataba de un despido colectivo. Por esta razón se solicitó el reintegro de los trabajadores despedidos, y, adicionalmente se pidió que la Junta Directiva del ente hospitalario creara nuevamente los cargos, " como lo ha solicitado el Ministerio de Salud".

En la solicitud piden que les sean tutelados los derechos fundamentales de asociación, trabajo, debido proceso y negociación colectiva, que les fueron vulnerados.

Las decisiones de instancia se van a referir tanto a lo pedido por el presidente del sindicato como por los trabajadores sindicalizados y despedidos.

V. SENTENCIAS OBJETO DE REVISION En primera instancia el fallo fue proferido por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla, el 17 de agosto de 2001.

Concedió la tutela porque consideró que se había violado el derecho de asociación y la libertad sindical. Se fundamentó en la jurisprudencia de la Corte Constitucional: T-321/99, T-436/00, SU-998/00, T-527/01. Considera que se afectó la organización sindical porque con base en el informe del sindicato que obra en el expediente: " antes del 15 de noviembre de 2000, la organización sindical tenía 351 afiliados, posterior a ello ha quedado con 280 afiliados; en el mes de enero del mismo año fueron despedidos 54 afiliados y remplazados por compra de servicios, para un total de 117 en menos de un año y en el mes de noviembre del mismo año se le suprimió el cargo a 63 trabajadores sindicalizados ". Agrega la sentencia que " los programas de retiro voluntario compensado constituyen una oferta, la que como tal puede ser aceptada o rechazada; mal podría entonces asociarse los programas de retiro voluntario compensado, como la conjugación de un acuerdo de voluntades, ya que parte de una decisión unilateral de la patronal".

El a-quo ordenó en el fallo que " dentro del término de los veinte días siguientes a la notificación del presente fallo proceda a reintegrar en cargos de igual o superior categoría a los que desempeñaban en el momento de su desvinculación a los trabajadores mencionados en el punto anterior, sin solución de continuidad, so pena de incurrir en las consecuencias de que habla el decreto 2591/91".

La decisión fue impugnada por ambas partes. El Hospital consideró que la tutela no debería haberse concedido y la apoderada de los trabajadores consideró que faltó ordenar la reestructuración de la planta de personal.

Conoció en segunda instancia la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. En fallo de 26 de septiembre de 2001 revocó la decisión del a-quo y negó el amparo. Dice el ad-quem que los accionantes son trabajadores oficiales y por consiguiente su conflicto jurídico debe ser decidido por la jurisdicción del trabajo, la que analizará si hubo o no justa causa para la terminación de los contratos, establecer si ha debido seguirse un procedimiento especial antes de la finalización de las relaciones laborales y examinar si la convención colectiva fue vulnerada o no. Para la Sala Laboral de la Corte Suprema: " De otro lado, aparte de la manifestación efectuada por los accionantes, no explica el Tribunal la razón por la cual la reducción del número de sus afiliados afectó al sindicato de trabajadores y vulneró su derecho de asociación, pero de haberse presentado la violación de ese derecho, es ante el Ministerio de Trabajo que deben los accionantes interponer la correspondiente queja, por ser dicha entidad la que tiene a su cargo la vigilancia y control de las disposiciones consagradas en el C.S.T. (artículos 451 y ss.), teniendo competencia para sancionar administrativamente e incluso de configurarse un ilícito, denunciarlo ante la justicia penal".

Considera la Corte Suprema que hay medios judiciales idóneos diferentes a la tutela y que la orden de reintegro es de carácter legal y reglamentario " cuyo incumplimiento puede eventualmente vulnerar derechos de los extrabajadores, pero sin que alcancen la categoría de derechos fundamentales".

Según el ad-quem se trata de una prestación de contenido económico, que no adquiere el carácter de derecho inherente al ser humano. VI. ALEGATO ANTE LA CORTE CONSTITUCIONAL El apoderado judicial de los peticionarios solicita a la Corte Constitucional que se revoque el fallo de segunda instancia entre otras razones por las siguientes:

"Es errada la apreciación de la Sala Laboral de la Corte, porque para determinar si el demandante dispone o no de otro medio de defensa judicial, no basta con verificar exclusivamente, de manera mecánica y formalista, como lo hace aquella, si existe una norma jurídica que establece el aludido medio".

" La Corte ignoró la relevancia constitucional del caso, que es un criterio que la Corte Constitucional ha manejado para determinar si la solución de una controversia compete al juez laboral o al juez de tutela (SU-342/95). No cabe duda que en este caso el problema debía ser resuelto desde la óptica constitucional, por las siguientes razones: i) el despido de los trabajadores no obedeció a un procedimiento legal formal, sino que se acudió a las vías de hecho; esto es, simplemente se les remplazó sin previo aviso, por personal contratado con bolsas de empleo. Con este proceder se desconoció el derecho al debido proceso; ii) el despido se produjo, antes de que venciera el plazo de que disponían aquellos para acogerse al plan de retiro voluntario. Por este aspecto nuevamente se les vulneró el debido proceso; iii) el mencionado despido se produjo con violación flagrante de la constitución y de la normatividad legal, al no repararse de que estaba pendiente la solución de un conflicto colectivo de trabajo, a través del arbitramento. Una vez mas incurrió en violación del debido proceso; iv) el problema del despido no era, en consecuencia, meramente legal sino que tocaba con aspectos de orden constitucional, como son: Es válido que el empleador pueda acudir a vías de hecho para poner fin a la relación laboral? Es válido que el empleador para solucionar un conflicto colectivo haga un despido colectivo que acabe con la organización sindical y de paso con dicho conflicto? No se trataba, como de manera simplista lo considera la Sala Laboral de la Corte que se trata de un mero despido de trabajadores que se debe analizar dentro del ámbito legal, por la jurisdicción del trabajo. Por el contrario, el referido despido trasciende el campo meramente legal para situarse en el escenario constitucional.

Incurre en error manifiesto de derecho la Sala Laboral de la Corte, cuando manifiesta que la violación del derecho de asociación incumbe exclusivamente a las autoridades del trabajo (arts. 451 y ss. Del C.S.T.), porque por tratarse de un derecho fundamental su protección compete en principio al juez de tutela. El otro medio de defensa que dicha Corporación considera viable es administrativo y no judicial. Ha dicho la Corte Constitucional reiteradamente que el medio alternativo de defensa que excluye la tutela ha de ser judicial y no administrativo. Además, la competencia de las autoridades del trabajo, limitada ordinariamente a la imposición de multas, no tiene el alcance requerido para asegurar la debida protección del derecho de asociación sindical".

FUNDAMENTOS Y CONSIDERACIONES A. COMPETENCIA La Corte Constitucional es competente para revisar el fallo de tutela de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución Nacional y el decreto 2591 de 1991; así mismo por la selección del respectivo expediente.

B. TEMAS JURIDICOS A TRATAR Por cuanto el ad-quem considera que es simplemente legal y de carácter prestacional la petición de reintegro al trabajo, se reiterará la jurisprudencia que le reconoce al derecho al trabajo su carácter de derecho fundamental.

Se debe analizar también si ha habido o no violación al debido proceso en el caso sometido a revisión y la incidencia que esto tiene en la tutela como mecanismo transitorio.

1. El derecho al trabajo El artículo 25 de la Constitución Política expresamente incluye al derecho al trabajo dentro de los derechos fundamentales. En la sentencia C-055/99 la Corte indicó:

“ La Constitución del 91 introdujo una gran transformación en la concepción del trabajo al catalogarlo como un derecho y un deber de toda persona, que goza en sus distintas modalidades de la especial protección del Estado (art. 25 CP.).

Por otro aspecto, los artículos 38 y 39 de la Constitución establecen que el derecho de asociación y la libertad sindical son derechos fundamentales. Y los Convenios 98 y 87 de la OIT, que se refieren a la libertad sindical y al derecho de asociación, integran la normatividad nacional. Dijo la sentencia T-568/99:

“Derecho de asociación y sindicalización : en el capítulo de derechos fundamentales de la Constitución Política, el artículo 39 establece el derecho de los trabajadores (y los empleadores) a constituir sindicatos, sin intervención del Estado. Tal facultad está en consonancia con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), art. 23.4, [1] el Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales (1966) art. 8, que consagra el deber de los Estados Parte de garantizar el derecho de toda persona de formar y afiliarse a sindicatos, y el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Sociales, Económicos y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988) art. 8, que incorporó a la Carta Americana el deber de las Partes de garantizar "a) El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses".

Además, la Constitución de la OIT en su preámbulo, como uno de los propósitos de la Organización de luchar contra la injusticia social, propone mejorar las condiciones de los trabajadores - entre otros aspectos - en lo que atañe a la libertad sindical . Afianzando este compromiso y con el consenso de la comunidad internacional, se suscribió el Convenio 87 (1948), Sobre la Libertad Sindical y el Derecho de Sindicación, en el cual se dice expresamente :

" Artículo 1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes." Se confirma el derecho de los trabajadores de constituir sindicatos autónomos, y se advierte a las autoridades públicas que "deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".

[2] Más tarde, el Convenio 98 reiteró este derecho, y la obligación de no injerencia externa. [3] Ultimamente en la T-80/02, se agregó: “ Esta Corporación se ha pronunciado en reiteradas oportunidades sobre el derecho de asociación sindical, afirmando que el mismo: “debe necesariamente considerarse integrado a la concepción democrática del Estado Social de Derecho, pluralista, participativo, fundado en el respeto de la dignidad y de la solidaridad humanas, que reconoce y protege unas libertades básicas, si se repara que la libertad de asociarse en sindicatos no es otra cosa que la proyección de un conjunto de libertades fundamentales del hombre, como las de expresión y difusión del pensamiento y opiniones e información, y de reunión, las cuales conducen a afirmar el derecho de participación en la toma de decisiones relativas a los intereses comunes de los asociados, que constituye el punto de partida para la participación política."

[4] 2. El derecho al debido proceso se predica respecto del despido colectivo El derecho a la asociación sindical implica respetar el desarrollo normal de un sindicato. En la sentencia T-173/95 [5] se hizo referencia al funcionamiento de los sindicatos, en los siguientes términos:

“Es por esta razón por la que el ordenamiento jurídico no puede ser indiferente frente a las condiciones de funcionamiento de organizaciones de esa naturaleza, mucho más cuando está fundado en valores de participación y pluralismo (artículo 1 de la Carta).” Por consiguiente, debe tenerse en cuenta que el funcionamiento de la organización sindical se afecta gravemente si el despido de un número múltiple de trabajadores sindicalizados coloca al sindicato en una situación de inferioridad o indefensión. Máxime si ese despido se efectúa violándose el debido proceso.

La sentencia SU-667/98 dijo lo siguiente: “En consecuencia, el poder que la ley ha otorgado al patrono para dar por terminada unilateralmente la relación contractual no puede ser absoluto ni abusivo, menos todavía si se establece que el ejercicio de la atribución no es otra cosa que un instrumento retaliatorio respecto de situaciones ajenas al campo estrictamente laboral.

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

En sentir de la Sala de Revisión, la protección frente a los despidos colectivos también se aplica cuando se trata de trabajadores oficiales por la siguiente razón: el artículo 67 de la ley 50 de 1990 está vigente y no ha sido acusado por inconstitucional, modificó el artículo 40 del decreto 2351de 1965 [6] . La nueva norma establece la protección frente a los despidos colectivos y ordena que “ deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”.

Agrega el artículo 67 de dicha ley que la autorización puede darse, entre otros casos, cuando haya necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, o sea que la reestructuración cabría como causal.

Dicho artículo 67 también indica qué se entiende por despido colectivo y determina que éste existe cuando afecte en un período de seis meses a determinado porcentaje de los trabajadores; por ejemplo, si es superior a 500 e inferior a 1000, el porcentaje es del 7%. Establece que no produce ningún efecto el despido colectivo sin esa previa autorización.

El Código Sustantivo del Trabajo y las leyes que lo modifican se aplican en materia de derecho colectivo a los trabajadores particulares y oficiales, así lo ordena el artículo 3°: “ El presente Código regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo de trabajo, oficiales y particulares”.

No hay pues la menor duda de que las relaciones colectivas de trabajo quedan reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen. Otra cosa son las relaciones individuales de los trabajadores oficiales que escapan a ese control [7] .

Pero, se vuelve a repetir, en el presente caso, normativa y fácticamente, se está dentro del espacio propio del derecho colectivo del trabajo. En consecuencia, el despido colectivo debe someterse al trámite establecido por la ley 50 de 1990.

3. El derecho al debido proceso también se afecta si se despiden trabajadores durante un conflicto colectivo Estando en curso un conflicto colectivo, los trabajadores gozan de fuero circunstancial.

El artículo 55 de la Constitución dice: “ Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley”.

Tratándose de trabajadores oficiales, como es el caso que se estudia en la presente tutela, ellos tienen derecho a suscribir una convención colectiva. La Corte ha dicho en la sentencia C-110/94 [8] :

“El análisis varía tratándose de los trabajadores oficiales, quienes tienen con el Estado una relación de índole contractual. Sus sindicatos, de acuerdo con la norma bajo examen, tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, lo cual no pugna con la Constitución y, por el contrario, la desarrolla, de conformidad con lo expuesto.” En la sentencia C-377 de 1998, [9] al revisar la constitucionalidad del “Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública” y de la Ley 411 de 1997 aprobatoria de dicho instrumento, la Corte consideró constitucional la diferenciación entre trabajadores oficiales y empleados públicos para efectos del ejercicio del derecho de negociación colectiva, señalando que los primeros gozan de este derecho plenamente.

Un instrumento garantista para la protección del conflicto colectivo es el fuero circunstancial , consagrado en el artículo 25 del decreto 2351 de 1965 que establece:

“ Protección en conflictos colectivos . Los trabajadores que hubieren presentado al patrono [hoy empleador] un pliego de petición no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.” La sentencia C-201/02 que declaró exequible el mencionado artículo [10] , dijo:

“En el ámbito del derecho colectivo del trabajo, el derecho de todos los trabajadores de negociar libre y voluntariamente con sus empleadores las condiciones derivadas de la relación laboral, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, en la medida en que sirve de instrumento para alcanzar mejores condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan las organizaciones sindicales.

En ejercicio de este derecho, y dado el carácter dinámico de las relaciones laborales, los trabajadores pueden celebrar convenciones colectivas con sus empleadores “para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”, al tenor del artículo 467 del C.S.T. Por su parte, el artículo 25 del Decreto de 1965 consagra la institución denominada doctrinalmente “fuero circunstancial”, mecanismo que busca proteger a los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, en el sentido de que éstos no pueden ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.” Esa protección del artículo 25 del decreto 2351/65 incluye todo el conflicto. Así lo ha reconocido la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia (sentencia de 5 de octubre de 1998) [11] :

“ El artículo 10 del decreto 1373 de 1966, reglamentario de la norma transcrita (art. 25 citado) precisa que dicha protección ‘comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al patrono hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso”.

Cuando se procede en contra de lo señalado en el artículo 25 del decreto 2351/65, la citada jurisprudencia de la Corte Suprema es terminante:

“ Dicho en otros términos, el artículo 25 del decreto 2351 de 1965 establece claramente una protección especial, proscribiendo el despido sin justa causa comprobada, como garantía para el trabajador involucrado en un conflicto colectivo con su patrono; y la violación de esta norma a través de un despido, que constituye así un acto ilegal e ilícito, no debe producir efecto en perjuicio del trabajador”.

La mencionada jurisprudencia de la Corte Suprema, fue dictada el 5 de octubre de 1998 y modificó el criterio que venía desde 1986. Anteriormente se le otorgaba al Ministerio del Trabajo la facultad para calificar las causas aducidas por el empleador contra el trabajador amparado por el fuero circunstancial; pero esa facultad fue anulada por el Consejo de Estado el 12 de septiembre de 1980, por consiguiente la competencia le corresponde ahora a los jueces de trabajo. Precisada la competencia, los alcances de las decisiones de la justicia laboral, en este aspecto, están fijados en la citada sentencia de la Corte Suprema, en los siguientes términos:

“ Por eso cuando el artículo 25 establece la prohibición legal expresa de despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores, desde que presentaron el pliego hasta que se resuelva el conflicto, el efecto no puede ser la indemnización, pues se estaría frente a la repetición del resultado previsto en la disposición consagrada en el artículo 8°, lo que resulta a todas luces impropio, por lo que debe interpretarse la norma de manera que produzca un resultado diferente, que corresponde al expresado anteriormente de no producir la decisión patronal el efecto natural de todo despido, aun injusto, que es la terminación del contrato. Esa situación, que bien puede entenderse originada en la nulidad absoluta o en la ineficacia, que es la figura jurídica que se encuentra plasmada específicamente en diversas disposiciones de naturaleza

laboral, supone la continuidad del vínculo contractual con todas sus consecuencias, lo que apareja el pago de los salarios dejados de percibir con fundamento en el artículo 14º Código Sustantivo del Trabajo, [12] debido a que la ausencia del servicio se origina en una determinación del empleador, con los aumentos y reajustes que se produzcan en el interregno, pago de salarios que se proyectará hasta que se presente la reinstalación física del trabajador en su cargo.” Es, pues, una protección reforzada que se traduce en la continuidad de la relación laboral, que obliga al pago de los salarios dejados de percibir y que, como lo expresa la jurisprudencia de la Corte Suprema, no apunta hacia la indemnización sino hacia la estabilidad laboral. Este último punto es muy importante porque viabiliza aun más la tutela como mecanismo transitorio, en el evento en que en la tramitación se afecte el debido proceso.

4. Los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y trabajo frente al debido proceso Las garantías establecidas para restringir el despido colectivo y para garantizar mediante el fuero circunstancial el normal desarrollo de un conflicto colectivo, no solo fortalecen el derecho de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva, sino que hacen parte del debido proceso.

Cualquier determinación de la dirección de un hospital no puede desconocer los derechos fundamentales. Sería darle un poder sin límites al gerente de un hospital y a su junta directiva si se les permitiere omitir o vulnerar los procedimientos establecidos para los despidos colectivos y los despidos de trabajadores amparados por el fuero circunstancial.

En principio, una reestructuración no debe mirarse como algo que permita afectar los derechos, pero tampoco puede mirarse como una justificación para violarlos. La sentencia T-793/01, dice que hay que respetar ciertos parámetros:

“4. La estructura, funciones y planta de personal de las entidades públicas no constituyen elementos inalterables. Las necesidades del servicio, los nuevos retos a los que se enfrentan las entidades públicas, la superación de ciertos problemas, factores económicos, son, entre muchas, razones por las cuales en algunas ocasiones resulta necesario proceder a reestructurar entidades públicas.

“La Corte ha señalado que tales procesos no puede realizarse de manera libre, sino que a las autoridades les asiste el deber de respetar ciertos parámetros [13] . Entre ellos, se ha destacado la necesidad de respetar y proteger los derechos de los trabajadores.” Por eso continúa diciendo la aludida sentencia:

“En consecuencia, el proceso de reestructuración que adopte el Legislador en una entidad dentro de los principios enunciados para su cabal funcionamiento, es conducente si en él se protegen los derechos de los trabajadores y si las actuaciones no exceden los límites legalmente establecidos para realizarlo; esto significa, que el retiro de su personal debe ir acompañado de las garantías necesarias para que el trabajador no quede desprotegido en sus derechos y el proceso en sí no se convierta en un elemento generador de injusticia social .” (Negrilla fuera del texto).

La sentencia T-540/00 explicó lo siguiente, que es aplicable en la presente tutela: “En este orden de ideas, ha estimado esta Corte, desde la sentencia C-479 de 1992, (magistrados ponentes, Dr. José Gregorio Hernández Galindo y Alejandro Martínez Caballero), a propósito de la inconstitucionalidad del Decreto 1660 de 1992, que en los procesos de privatización, transformación y reestructuración de entidades públicas y en las sustituciones patronales que se produzcan como consecuencia de esas políticas públicas, sólo pueden adelantarse sobre la base del constante y prevaleciente respeto a la dignidad de los trabajadores, a su estabilidad en los empleos y a sus derechos fundamentales y al respeto de lo pactado en convenciones colectivas, pactos colectivos, laudos arbitrales, reglamentos de trabajo, etc., ya que el artículo 53 superior, contempla derechos inalienables e indispensables de los trabajadores frente a cualquier patrono y el 25 ibidem consagra la protección especial a cargo del Estado de las distintas modalidades laborales, lo que impide que bajo la excusa de la racionalización, la transformación o el cambio de propietarios de las empresas tales derechos sean disminuidos, afectados o desconocidos. En consecuencia, estima la Sala que bajo este marco conceptual, los convenios de sustitución patronal, como el referido anteriormente, poseen una especial protección por parte del ordenamiento

jurídico, que el juez de tutela no puede entrar a desconocer en aras de una protección formal del artículo 13 superior, sino que por el contrario debe procurar su respeto y tutela jurídica efectiva. “ Por consiguiente, estando de por medio garantías que contribuyen a la protección de los derechos fundamentales, como es el caso del fuero circunstancial y del no despido masivo, el simple planteamiento de una reestructura de la entidad no es argumento per se para dejar sin piso las referidas garantías, sino que es indispensable respetar el debido proceso. Ya en este aspecto hay jurisprudencia que se aplica por analogía puesto que se trata de respetar garantías establecidas.

En materia de afectación al fuero sindical, aunque haya una reorganización de la entidad, la Corte ha protegido al despedido cuando se afecta el debido proceso. Esto se dijo en la sentencia T-731/01:

“Cosa diferente es que la causal de despido encuentre un fundamento legal válido en la decisión de las autoridades competentes de reestructurar una entidad pública. Sin embargo, la administración no puede calificar unilateralmente la configuración de una causal y por lo tanto, no exime a la entidad de solicitar el permiso judicial previo.

“..... “Cada proceso supone el seguimiento de una serie de etapas y la existencia de un conjunto de garantías y facultades procesales determinadas y estructuradas de manera razonable, para cumplir un determinado objetivo. La jurisprudencia de esta Corporación lo ha definido en los siguientes términos:

“El debido proceso, en sentido abstracto, ha sido entendido como el derecho que tienen las partes de hacer uso del conjunto de facultades y garantías que el ordenamiento jurídico les otorga, para efecto de hacer valer sus derechos sustanciales, dentro de un procedimiento judicial o administrativo. Así, el contenido y los alcances del debido proceso están determinados por este conjunto de garantías y facultades, las cuales, a su vez, están establecidos en función de los derechos, valores e intereses que estén en juego en el procedimiento, de acuerdo con criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Esto significa que el conjunto de facultades y garantías que componen el derecho al debido proceso penal debe ser adecuada y suficientemente más amplio que el de un procedimiento en el cual no están de por medio, por una parte, el derecho a la libertad individual y por la otra, la seguridad jurídica, la eficacia del sistema de justicia y la convivencia ciudadana.” Sentencia T-784/2000 En esa medida, el conjunto específico de etapas, garantías y facultades procesales de las partes está determinado como un balance adecuado entre los bienes jurídicos comprometidos en el proceso. Por otra parte, además de la garantía que supone la razonabilidad de los procedimientos, la correcta determinación del objeto de cada uno involucra el principio de seguridad jurídica como elemento indispensable en el derecho al debido proceso. La jurisprudencia de esta Corporación ha resaltado la relación entre el debido proceso y la seguridad jurídica, de la siguiente manera:

“1. El derecho al debido proceso considerado de manera abstracta constituye una aplicación del principio de legalidad dentro de un proceso judicial o administrativo. Tal definición, aún sin necesidad de que se determinen el contenido y los alcances del derecho, tiene una repercusión fundamental: garantizarles a las personas que la actividad de las autoridades estatales va a seguir un conjunto de reglas procesales establecidas de antemano. Este derecho, así formulado, brinda a los individuos seguridad frente a la actividad estatal, y garantiza que dichas reglas se apliquen por igual a todos, como consecuencia del carácter general y abstracto de la ley procesal. De tal modo da aplicación a tres principios jurídicos fundamentales: la seguridad jurídica, la legalidad de los procedimientos y la igualdad de las personas frente a la ley.” “Por otra parte, es necesario resaltar que la aplicación del derecho al debido proceso siempre presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, de conformidad con lo establecido por el artículo 29 de la Constitución. Esto es apenas obvio, pues el debido proceso es un corolario del principio de legalidad, y, según éste, las autoridades estatales, como tales, deben limitar su actividad a aquello que la ley les permite hacer (...).” Sentencia T-546/2000 En el caso concreto, el proceso judicial interpuesto estaba encaminado a determinar la exigibilidad y el cumplimiento de una condición previa al retiro del servicio, no la existencia de una causal justificada para el mismo. En esa medida, el pronunciamiento del juez acerca de la existencia de la configuración de una justa causa, y la falta de motivación acerca

del incumplimiento de la solicitud judicial previa de despido implican una decisión ultra vires, es decir, una desviación de su competencia, que constituye una vía de hecho judicial la cual, además, desconoció el derecho fundamental de asociación, en lo relativo a la garantía del permiso judicial previo, inherente al fuero sindical".

Aunque la jurisprudencia anterior se refiere al fuero sindical de los dirigentes sindicales, hay la misma razón para predicarla del fuero circunstancial, máxime cuando el despido es masivo y las circunstancias de la reestructuración son tan deleznables como ocurre en el presente caso.

Existe también una sentencia, la T-784/01, que protegió a los fundadores de un sindicato, en cuyo caso la protección va mucho mas allá de los dirigentes sindicales. Es por lo tanto un caso similar al que motiva la presente tutela. La T-784/01 concluyó de la siguiente manera:

"En consecuencia, en esta oportunidad como en otras ocasiones lo ha hecho esta Corporación (sentencias T-476 de 1998; T-436 de 2000; SU-998 de 2000; SU-1067 de 2000, entre otras), se tutelarán los derechos mencionados, y se ordenará que se reintegren a cargos de igual o superior categoría a los trabajadores fundadores del sindicato, actores de esta acción de tutela. Para la protección efectiva de la asociación sindical, se entenderá que no hubo solución de continuidad en cada uno de los contratos. En cuanto a las controversias económicas por concepto de salarios, prestaciones e indemnizaciones, y demás asuntos de esta índole, la Sala considera que son asuntos propios del conocimiento de la Jurisdicción Laboral Ordinaria, a donde los actores, si así lo desean, pueden ejercer las acciones pertinentes." Es violatorio de los derechos fundamentales el caso que motiva la presente sentencia ya que no se puede, aun aceptando como fundamento el de la reestructuración, despedir masivamente a sindicalistas, durante un conflicto colectivo, menos aún cuando antes de comunicárseles el despido ya se los reemplazó por un número igual de trabajadores.

C. CASO CONCRETO Están probados en este caso los siguientes hechos: 1. Que los trabajadores que instauran la acción pertenecen a la organización sindical SINDESS, seccional Barranquilla.

2. Que el Hospital Universitario de esa ciudad les impidió laborar a mediados de noviembre del año 2000 y al parecer posteriormente les envió por correo la carta de despido. No obran en el expediente las cartas de despido dirigidas a los tutelantes, excepto el caso de la señora Lesbia Arrieta, ya que fotocopia de la carta fue adjuntada por el empleador, pero hay constancia de que no recibió la comunicación.

3. Que en la fotocopia de dicha carta y en la fotocopia de otra carta dirigida a persona diferente de quienes instauran la tutela, se expresa que la causa del retiro obedece a la supresión del cargo y se invoca como fundamento la Ordenanza # 0039 de 1999. No se remitió copia de la Ordenanza, ni constancia de su aprobación y entrada en vigencia.

Simplemente se señala que tiene la misma fecha de un Acuerdo proferido por la Junta Directiva del Hospital Universitario de Barranquilla. 4. Que según la carta de despido la mencionada Ordenanza autorizó al Gobernador del Departamento de Atlántico "para celebrar convenios con la Nación y constituir garantías y celebrar acuerdos de endeudamiento requeridos por el sector salud y los hospitales".

Es decir, que según lo expresado por el propio Hospital en las fotocopias de las dos únicas cartas de despido que obra en la tutela, la Ordenanza no se refiere a reestructuración del Hospital de Barranquilla, sino a una autorización para celebrar un convenio.

5.Obra en el expediente un Convenio de Desempeño, distinguido con el # 000422 de 1999, de fecha 20 de diciembre de dicho año y que inició su vigencia el 28 de diciembre de 1999. Fue suscrito entre el Departamento del Atlántico, el Ministerio de Salud y el Hospital Universitario de Barranquilla. Allí se consideró que la Junta Directiva del Hospital expediría en el futuro los actos administrativos necesarios para modificar la planta de personal, ajustar el presupuesto y adoptar el manual de funciones y requisitos para acceder a los cargos en el mencionado hospital.

6. El Gerente del Hospital informa al juez de instancia (lo cual está corroborado en una Resolución del Hospital adjuntada por éste al expediente de tutela y que se refiere al reconocimiento de indemnización de un trabajador que no es de los que instauraron la tutela y también está corroborado en una denuncia ante juez penal) que con fundamento en dicho Convenio # 000422 de finales de diciembre de 1999 se expidió por la Junta Directiva del Hospital el acuerdo # 10 de 1999.

No sobra recordar que según la carta de despido que el hospital adjuntó allí se menciona una Ordenanza que autorizó al Gobernador del Departamento de Atlántico "para celebrar convenios "; también informa el Hospital que esa Ordenanza tiene el # 39 y la fecha es del 10 de diciembre de 1999 (se repite que no se adjuntó al expediente); se colige que el convenio #000422 se suscribió con fundamento en dicha ordenanza, luego la fecha del convenio tiene que ser posterior, como e efecto ocurrió el 20 de diciembre de tal año; en diversas pruebas, antes relacionadas, el Director del Hospital indicó que con fundamento en ese convenio se expidió el Acuerdo. Por consiguiente, hay una inconsistencia jurídica por cuanto el Acuerdo tiene fecha 10 de diciembre de 1999 y el Convenio que viabilizaba la expedición del Acuerdo tiene fecha 20 de diciembre y empezó a regir el 28 de dicho mes y año.

7. Según el Acuerdo, éste permitiría la expedición de un plan de retiro compensado en el hospital universitario de Barranquilla. Obra en el expediente un "cuadernillo" que se refiere al plan; pero posteriormente se hará un análisis a lo expresado en dicho escrito.

8. En las dos únicas cartas de despido que obran en el expediente se dice que finalizaba la relación laboral por desaparición del cargo. Pero resulta que el Gerente le dijo al juzgador de tutela que para reemplazar a los trabajadores que estaban vinculados mediante contrato laboral a término indefinido había acudido a una bolsa de empleo porque así se aminoraban los costos laborales; luego los cargos realmente no desparecieron. Consta en el expediente que fueron contratados a 65 trabajadores mediante dicha bolsa, y resulta que los retirados en noviembre de 2000 fueron 63. Además, el Gerente les ofreció a los trabajadores que instauran la tutela que si querían continuar laborando lo podían hacer pero por medio de bolsa de empleo, es decir, por menos salario, perdiendo prestaciones y cesando su afiliación sindical.

9. También se dice en esas dos cartas de despido que no había disponibilidad presupuestal y por eso se suprimían cargos. Esto no es exacto porque el Ministerio del Trabajo en la Resolución # 344 de 6 de abril de 2001, expresamente dice que el Revisor Fiscal puso de presente a la Junta Directiva del Hospital que el costo laboral de los trabajadores despedidos era de cincuenta y un millones, mientras que el costo laboral de quienes los reemplazaron era superior a los noventa millones, "además de la inclusión de supernumerarios que costaron el año 2000 cerca de $200'000.000.00".

10. Como el 15 y el 16 de noviembre de 2000 no se permitió a los trabajadores sindicalizados a quienes al parecer se les había enviado el ofrecimiento de plan compensado de retiro voluntario, que entraran a laborar al Hospital, entonces, de inmediato, el 17 de noviembre, el Presidente del sindicato instauró la tutela por violación a los derechos de asociación, trabajo y debido proceso. Como el trámite de la tutela se vio sometido a una colisión de competencia, una vez determinado cuál sería el juzgador de primera instancia, inmediatamente se supo que el competente para conocer sería la Sala Laboral del Tribunal de Barranquilla, los trabajadores sindicalizados afectados y el sindicato repitieron por escrito lo dicho en la solicitud de tutela, agregando lo que surgía de la objetiva desvinculación laboral, o sea la petición de reintegro.

11. Consta en el expediente que cuando, según dice el hospital, se enviaron las comunicaciones con el plan de retiro y cuando se impidió la continuidad en el trabajo a los tutelantes, se estaba en un período de conflicto colectivo. El mes anterior el Ministerio del Trabajo había ordenado la constitución del Tribunal de Arbitramento, luego los trabajadores que han instaurado la tutela gozaban de fuero circunstancial. El retiro de esos trabajadores es ilegal como se explicó en el texto de la presente sentencia.

12. Está demostrado, por documentación enviada por el propio Hospital Universitario de Barranquilla, que el 1 de noviembre de 2000 el total de trabajadores en el hospital era de 513. A mediados de noviembre se retiró a 63. Este número de 63 supera el 7% señalado en el artículo 67 de la ley 50 de 1990. En conclusión, hubo un despido colectivo en el Hospital Universitario de Barranquilla. Los afectados fueron trabajadores sindicalizados y cobijados por el fuero circunstancial.

13. La explicación que da el Hospital para no cumplir ese debido proceso es la de que los trabajadores retirados lo fueron por una política de reestructuración de la institución. Pero, no aparece la norma que lo señale. La único que existe es un Acuerdo, el # 10 de diciembre de 1999, pero, como ya se indicó, no existe constancia de su publicación ni hay certeza sobre la fecha de expedición.

Además, el Acuerdo permitía un plan de retiro y obligaba a que por circular firmada por el gerente se hiciera conocer, pero el Hospital envió copia de una circular no firmada y que se remitió por correo junto con un cuadernillo, veinticuatro horas antes de vencer el plazo sin constancia alguna de que hubiera sido recibida por los afectados. Hoy los accionantes no tienen trabajo, pese a que su relación laboral era a término indefinido.

14. Adicionalmente, la organización sindical se ve afectada no solamente por la disminución de sus afiliados, como se dijo anteriormente en este fallo, sino por cuanto no pudieron ejercer su derecho dado que estaba en curso un conflicto colectivo.

14. El propio Estado, por intermedio de los Ministerios de Salud y del Trabajo han puesto de presente la forma arbitraria e ilegal como ha actuado la entidad demandada. El Ministerio del Trabajo sancionó la conducta del Hospital Universitario de Barranquilla.

Violación al debido proceso En el presente caso, se ha incurrido en hechos u omisiones que significan una violación al debido proceso. En efecto:

1. No hubo ninguna actuación judicial que autorizara la desvinculación de quienes estaban cobijados por el fuero circunstancial y eran sujetos pasivos de un despido colectivo. Esto no solamente perjudica a los trabajadores sino al sindicato.

2. No se les permitió, a los trabajadores que instauran la tutela, tener un término razonable para que con sus familias analizaran si optaban o no por el plan de retiro compensado que se ofrecía. El plan fue remitido pocas horas antes de la fecha que se les señalaba por escrito para que respondieran (10 de noviembre de 2000, a las 5 p.m.) y no hay constancia de que lo hubieran recibido y mucho menos aceptada la desvinculación. En el evento de que la fecha no fuera la señalada por escrito, sino la indicada por el Gerente, es decir, el 15 de noviembre de 2000, de todas maneras no había vencido el plazo cuando el Hospital les impidió continuar laborando. Las pruebas que obran en el proceso no permiten establecer con certeza la fecha del envío de las comunicaciones sobre el plan de retiro a los trabajadores, ni que todos las recibieran, ni si tuvieron tiempo razonable para analizarlo, y mucho menso si lo aceptaron. En estas condiciones se les desconoció el debido proceso ya que la desvinculación laboral de los accionantes se realizó sin observancia de un requisito esencial como es el ser oído y tener la posibilidad de aceptar o rechazar, previo análisis, el plan de retiro ofrecido. Por el contrario, se utilizó la fuerza para impedir a los trabajadores laborar, lo que es contrario a un debido proceso. La crítica a esta actitud fue secundada por el Ministerio del Trabajo, lo cual demuestra que no se siguieron los procedimientos legales para el retiro de los accionantes.

3. No hay claridad sobre el respaldo jurídico para el retiro compensado que se ofrecía. En efecto, el Convenio que le da sustento a la reestructuración tiene fecha posterior al Acuerdo que establece la reestructuración. También hay otras inconsistencias jurídicas por cuanto el mencionado Acuerdo invoca como sustento la Ordenanza 0039 de 1999, pero se refiere a la Ordenanza # 037 de 1994, que se refiere a la transformación del Hospital de Barranquilla en Empresa Social

del Estado. Además, en el plan de retiro se invoca el Plan de Desarrollo para los años 1999-2002, que la Corte Constitucional declaró inexequible mediante sentencia C-557/00.

4. Los peticionarios de la tutela no pudieron seguir trabajando a partir del 15 de noviembre de 2000 porque el empleador lo impidió, inclusive con la presencia de la policía. Fue una actitud de hecho del Hospital Universitario de Barranquilla, que desconoció el contrato de trabajo a término indefinido que cobijaba a los trabajadores oficiales de tal institución.

5.No se les notificó a los trabajadores que interponen la tutela, que se daba por terminado el contrato de trabajo. 6.El Hospital designó a otros trabajadores en reemplazo de quienes estaban laborando, o sea los accionantes. Por lo tanto, la reestructuración consistió en retirar a los accionantes y nombrar a un número superior de trabajadores en los mismos cargos que tenían los retirados.

En conclusión: se violó el debido proceso porque el plan de retiro no pudo ser conocido ni analizado, no está probada la aceptación de los trabajadores a dicho plan, se les impidió por la fuerza trabajar, y el fundamento jurídico de la reestructuración no es claro por las inconsistencias jurídicas antes expuestas.

Estas reiteradas violaciones al debido proceso hicieron que se violaran consecuencialmente otros derechos fundamentales: asociación, libertad sindical y contratación colectiva, porque los trabajadores y el sindicato al cual se encontraban afiliados estaban en un momento crucial del conflicto colectivo y el retiro masivo de personas pertenecientes a la organización sindical afectaba no solo al sindicato sino al equilibrio que se debe mantener cuando se está en una negociación colectiva. También se vulneró el derecho al trabajo de las personas que han presentado la tutela, porque ellas recibían un salario, que no llegaba a los dos salarios mínimos, pero que es indispensable para el mínimo vital del trabajador y de su familia. El proceder del empleador significó que perdieran el trabajo y no recibieran el salario.

La presente tutela se concederá como mecanismo transitorio Se ha dicho en los considerandos que el juez ordinario laboral tiene hoy la competencia para conocer de asuntos en que se discuta lo de despidos colectivos y el fuero circunstancial, caso en el cual la acción prosperaría si se dan los elementos de la tutela como mecanismo transitorio. Pero, también se ha sostenido por la jurisprudencia que si se afecta el derecho de asociación la tutela se decreta de manera definitiva. Esta discrepancia va a tener un principio de solución en la jurisprudencia contenida en la T-0080 de 2002:

“4. Derecho de asociación sindical y fuero sindical Ahora bien, cierto es que la jurisdicción ordinaria laboral es la competente para conocer de los conflictos que surjan en razón del fuero sindical de los empleados públicos, agotando al efecto los procedimientos establecidos en el Código Procesal del Trabajo. Empero, en el sub exámine se invoca además del fuero sindical (art. 39 C.P.) el derecho de asociación que comporta rango constitucional.

De esta forma, es preciso determinar si a la luz de los preceptos superiores los continuos traslados del demandante - no obstante estar amparado por el fuero sindical- quebrantaron o no tal derecho.

Es menester anotar que ya en fallo anterior esta Corte tuvo oportunidad de analizar un caso similar, pronunciándose en los siguientes términos:

" A juicio de la Corte, la circunstancia de que las controversias que se suscitan con los empleados públicos que gozan de fuero sindical, deben, en términos generales, ser decididas por la jurisdicción competente, no impide al juez de tutela el conocimiento de la misma, cuando se trata de la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales invocados, que se encuentren lesionados, amenazados o vulnerados por el acto administrativo expedido por la administración, y por consiguiente es procedente en estas circunstancias, el ejercicio de la acción de tutela, como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

“(…) “Empero, la circunstancia excepcional de que el acto de traslado del demandante no se encuentre motivado y que dicho empleado esté amparado por el fuero sindical, con cuya reubicación en Arauca le impediría el cumplimiento de sus actividades en Medellín, como directivo sindical, mientras ostente dicha calidad, configura una violación de sus derechos fundamentales, lo que conduce a la protección de los mismos, como mecanismo transitorio."

[14] La Corte acoge los argumentos esbozados anteriormente para aplicarlos al caso en cuestión, toda vez que se trata de hechos similares y que merecen la protección como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, esto es, mientras se decide el caso en la jurisdicción ordinaria, teniendo en cuenta que el actor ya interpuso la correspondiente acción de fuero sindical ante la jurisdicción laboral.” Tratándose de la protección foral en todas sus vertientes: dirigentes sindicales, comisión de reclamos, fundadores, trabajadores que han presentado un pliego de peticiones y se está en trámite el conflicto colectivo, existen medios judiciales de protección, pero, si además está de por medio la violación a derechos fundamentales como el debido proceso, el derecho de asociación y el derecho al trabajo, tiene cabida la tutela, y, según el caso concreto, prospera la acción de tutela de manera definitiva y en otros ocasiones como mecanismo transitorio.

En tal caso el perjuicio debe ser inminente; las medidas han de ser urgentes, el perjuicio se requiere que sea grave , y la acción de tutela impostergable , ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad.

En el presente caso es indudable que se trata de un hecho de extrema gravedad dadas las circunstancias antes anotadas. El retiro del trabajo afecta gravemente a trabajadores, no solamente en el mismo instante en que se les impide laborar, sino con mayor razón con el paso del tiempo porque el sostenimiento de ellos y de sus familias dependía y depende del salario recibido.

El perjuicio es por consiguiente irremediable. Además, como lo dice la jurisprudencia de la Corte Suprema, antes citada, en estos casos en que está de por medio el fuero circunstancial lo que se impone es el reintegro y no existe por lo tanto indemnización. Sobre este último punto es necesario precisar que en el expediente no hay prueba alguna de que a los trabajadores quienes se les impidió a partir del 15 de noviembre de 2000 continuar laborando en el hospital se los hubiere indemnizado, ni que hubieren optado por el retiro voluntario, en cuyo caso estarían las conciliaciones hechas en una inspección de trabajo, y, esto no ocurrió, hay solo una conciliación pero no corresponde a ninguno de los tutelantes.

El sindicato y los trabajadores oportunamente formularon la solicitud de tutela, luego acudieron ante la justicia en forma inmediata y esto fortalece la existencia del perjuicio irremediable. Fueron los trámites de la colisión de competencia los que alargaron el proceso de tutela y no la conducta de los afectados.

Por consiguiente, carecen de fundamento los razonamientos que el ad-quem hizo para revocar la decisión de primera instancia. No puede decirse que la tutela no prospera porque la competencia le corresponde al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, ya que dicho Ministerio al sancionar al Hospital ejerce funciones de policía y no jurisdiccionales y la subsidiariedad de la tutela se da es frente a otras decisiones judiciales. Además, aunque exista otro medio de defensa judicial, la tutela es viable si se dan, como ocurre en el presente caso, los requisitos para la prosperidad de la tutela como mecanismo transitorio.

Por las razones expuestas, se confirmará parcialmente lo decidido por el Tribunal Superior de Barranquilla, Sala Laboral. La tutela prospera, como lo ordenó el juzgador de primera instancia, en los siguientes aspectos:

se mantendrá el término de veinte dias como plazo para reintegrar en sus cargos a los trabajadores que instauraron la tutela y cuyos nombres aparecen en el texto de esta sentencia. Igualmente se considerará que el reintegro opera sin solución de continuidad a partir de la fecha en que se les impidió continuar trabajando.

No se ordenará, y en esto también se mantiene la decisión del a-quo, que se profiera un Acuerdo por parte de la Dirección del Hospital demandado, ya que por tutela no puede ordenarse que se profieran normas de carácter general.

La modificación que se le hace a la sentencia de primera instancia es que la tutela se otorgará como mecanismo transitorio, por los motivos anteriormente expuestos. Sobra decir que la prescripción para el fuero circunstancial, para los despidos colectivos y las reclamaciones individuales, es el término ordinario de tres años, que aún no se han cumplido; por consiguiente, se dará la orden de presentar las respectivas demanda ordinarias dentro del término de cuatro meses a partir de la notificación de este fallo de tutela, según lo ordena el artículo 8° del decreto 2591 de 1991; si no se instauran dichas acciones ordinarias laborales, cesará el efecto de esta sentencia de amparo.

DECISION En mérito de lo expuesto la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución RESUELVE PRIMERO. REVOCAR el fallo de segunda instancia proferido en esta tutela el 26 de septiembre de 2001 por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, y en su lugar CONFIRMAR PARCIALMENTE la sentencia de primera instancia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla el 17 de agosto de 2001, por cuanto se violaron a las personas que instauraron la acción el derecho al debido proceso en conexión con los derechos de asociación, negociación colectiva y trabajo.

SEGUNDO. ADICIONAR la mencionada sentencia de primera instancia en el sentido de que la tutela se concede como MECANISMO TRANSITORIO. Por consiguiente, se ORDENA que si no se presentan, por las personas favorecidas por el presente fallo, las respectivas demandas ordinarias laborales dentro del término de cuatro meses a partir de la notificación de este fallo de tutela, cesarán los efectos de esta sentencia según lo establece el artículo 8° del decreto 2591 de 1991, salvo que ya hubiere presentado dichas demandas.

TERCERO. Por Secretaria, LÍBRESE la comunicación prevista por el artículo 36 del decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT Magistrado ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria [1] Esta norma dice : "

Art. 23. (...)4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses ". [2] Convenio Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, artículo 3.2.

[3] Convenio Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949. [4] Ibid. Ver también la Sentencia C-710 de 1996 M.P. Jorge Arango Mejía.

[5] M.P. Carlos Gaviria Díaz [6] Como se sabe, la ley 50 de 1990 reformó el C.S.T. El artículo 67 de la ley 50 de 1990 está ubicado exactamente dentro del capítulo: “DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO”, luego no se puede sostener, que la norma hace parte del derecho individual. La ley 50 trae otro capitulo sobre derecho individual y allí no se encuentra el referido artículo 67.

[7] El Consejo de Estado, el 25 de julio de 1985, al referirse al artículo 37 del decreto 1469/78, que hoy no está vigente porque reglamentaba el artículo 40 del decreto 2351/65 que fue derogado la ley 50 de 1990, fue declarado nulo en cuanto se refería a trabajadores oficiales , pero sólo “en cuanto cobije a trabajadores oficiales que no se sujeten en sus relaciones individuales de trabajo al Código Sustantivo del Trabajo”. Es decir, estaría vigente la norma relativa a las relaciones colectivas.

[8] M.P. José Gregorio Hernández Galindo [9] M.P. Alejandro Martínez Caballero [10] Aunque solo pro los cargos que se le hicieron en la demanda, es decir, en cuanto no cobija a los empleados públicos.

[11] M.P. Germán Valdés [12] Se refiere al salario sin prestación de servicio [13] Ver, entre otras, sentencia C-209 de 1997. [14] Sentencia T-076 de 1998 M.P. Hernando Herrera Vergara

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 18 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.