COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/340/12

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/340/12
Expediente	—
Fecha	2010-07-26
Sala	Sala Octava de Revisión
Magistrado ponente	HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho De Asociacion Sindical Y Proteccion Mediante Accion De Tutela Accion De Tutela De Organizacion Sindical
- Accion De Tutela De Trabajador Presidente De Sindicato Contra Brinks De Colombia

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Justa causa o imposición de sanciones por persecución o desvinculación de un sin solución de continuidad y pago de salarios y prestaciones sociales dejadas en representación de SINTRABRINKS contra la empresa Brinks de Colombia S.A..

Texto completo

T-340-12 + Sentencia T-340/12 ACCION DE TUTELA CONTRA BRINKS DE COLOMBIA- Despido de trabajadores a pocos días de afiliación sindical DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y PROTECCION MEDIANTE ACCION DE TUTELA ACCION DE TUTELA DE ORGANIZACION SINDICAL- No es necesaria la existencia de poder de cada uno de los miembros para su procedencia ORGANIZACION SINDICAL- Legitimación por activa de miembros de Junta Directiva DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Protección por la Constitución y convenios internacionales DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Dimensiones DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Protección por conducta abusiva del empleador DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Terminación unilateral de contrato de trabajo sin justa causa o imposición de sanciones por persecución o desvinculación de un número plural de trabajadores DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Vulneración cuando atribuciones de empleador impiden o desincentivan su libre ejercicio ACCION DE TUTELA DE TRABAJADOR PRESIDENTE DE SINDICATO CONTRA BRINKS DE COLOMBIA- Reintegro sin solución de continuidad y pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir Referencia: expediente T-3029613 Acción de tutela instaurada por Robinson Becerra Gómez en representación de SINTRABRINKS contra la empresa Brinks de Colombia S.A..

Magistrado ponente : HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Bogotá D.C. diez (10) de mayo de dos mil doce (2012) La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional integrada por los Magistrados Humberto Antonio Sierra Porto, quien la preside, Luis Ernesto Vargas Silva y María Victoria Calle Correa, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, especialmente las de los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política y los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA Dentro del proceso de

revisión del fallo proferido en primera instancia por el Juzgado Treinta y Tres Penal Municipal con Función de Garantías de Bogotá y en segunda instancia por el Juzgado Cincuenta Penal del Circuito de Bogotá.

I. ANTECEDENTES El señor Robinson Becerra interpuso acción de tutela contra la Empresa Brinks de Colombia S.A., sustentando su pretensión en los siguientes Hechos 1.- El día 17 de noviembre de 2010 se afiliaron 24 trabajadores de la Empresa Brinks de Colombia S.A. –en adelante Brinks- al Sindicato Nacional de Trabajadores de Brinks de Colombia –en adelante Sintrabrinks- -folio 1-.

2. Afirma el actor, quien es el presidente de Sintrabrinks, que al conocer de las afiliaciones al Sindicato, en Brinks se organizaron y realizaron reuniones con sus superiores inmediatos para persuadirlos de que se desvincularan del sindicato –folio 1-.

3. El día 19 de noviembre, es decir 2 días después de la afiliación, la empresa inició procesos disciplinarios contra tres de los 24 trabajadores de cuya afiliación se había informado: los señores Robert Santiago Cuevas Avellaneda, Alfonso Abella Sáenz y Gilberto Mojica Mahecha –folio 1 y 2-.

Despido de Robert Santiago Cuevas Avellaneda 4. El señor Robert Santiago Cuevas se afilió al sindicato el día 29 de abril de 2010, sin embargo, el aviso de su afiliación fue hecho el 17 de noviembre de 2010.

5. El 22 de noviembre le fue iniciado un proceso disciplinario por un retraso de veinticinco (25) minutos en el arribo al trabajo el día 01 de octubre del mismo año, es decir, 49 días antes del llamado a rendir descargos; dicho proceso disciplinario terminó con su despido de la empresa por incumplimiento de las obligaciones laborales.

6. Adicionalmente, el representante del sindicato sostuvo que el señor Cuevas Avellaneda pertenecía a la Junta Directiva del Sindicato, en calidad de miembro de la Comisión de Reclamos –folio 1-.

7. Los apoderados de Brinks desmintieron que esta situación fuese real, por cuanto i) el nombramiento en este puesto directivo de la organización sindical fue informado a Brinks el 22 de noviembre a las 5:00 p.m., esto es, el mismo día, pero con posterioridad al despido –folio 96-; ii) dicho aviso se realizó en la sede nacional, mientras que el proceso de descargos fue llevado a cabo en la sede regional –folio 96-; y iii) el señor Cuevas Avellaneda no puso de presente su pertenencia a la Junta Directiva del Sindicato, lo que los lleva a presumir una maniobra de engaño a la Empresa por parte del Sindicato –folios 97 y 98-.

8. En respuesta al Auto de cuatro (04) de agosto de 2011, proferido por el Magistrado sustanciador –folios 51 y 52, cuaderno de revisión-, Brinks manifestó que dicho retraso había ocasionado retrasos en el arribo a varios puntos de la ruta que debía cumplir el camión del señor Cuevas Avellaneda y el deterioro de la imagen de la empresa. Al respecto manifestó “ dado el retraso del señor Cuevas la ruta no cumplió la hora de programación del Primer Punto que estaba para realizar según programa del Jefe de Tripulación a las 8:00 am y se llegó a las 8:32 según registro de Documento Único.// También se puede observar que la ruta llega por fuera de rango a dos de los puntos programados en el “Programa de Jefe de Tripulación”; estos clientes fueron Easy Calle 170 y unión Panamericana de Inversiones – ESSO San Antonio; es del caso aclarar que la imagen de la Empresa se deterioró ante estos clientes por los incumplimientos aludidos lo cual va afectando el indicador de cumplimiento de servicios mensuales que a su vez se convierte en un factor importante en el momento de llegar a licitar o renegociar nuevamente los respectivos contratos;

tan importante es este factor que es el que más se tiene en cuenta para incluir nuevos puntos o quitar algunos de los ya prestados por BRINKS DE COLOMBIA s.A., en el momento de renovar el contrato, o incluso la posible pérdida del cliente ” –folio 35, cuaderno de revisión de tutela-.

Despido de Alfonso Abella Sáenz 9. El señor Abella Sáenz se afilió al Sindicato el 28 de octubre de 2010, siendo informada la empresa el 17 de noviembre siguiente –folio 2-.

La Empresa lo acusó de incumplimiento de sus obligaciones por haber chocado el camión blindado el día 20 de octubre de 2010 y haberle causado daños en el caucho trasero izquierdo (guardapolvo izquierdo). A raíz de este incidente le fue iniciado proceso disciplinario el 22 de noviembre de 2010, el 23 de noviembre fue escuchado en descargos y el 24 del mismo mes despedido argumentando la ocurrencia de una gravísima falta consistente en causar daño a un vehículo blindado por no tomar precauciones necesarias –folios 17 a 21-.

10. Durante los descargos el señor Abella se defendió argumentando que el accidente no había sido culpa suya, ya que se había producido cuando el otro camión blindado había abierto la puerta sin darse cuenta que en ese momento pasaba el camión conducido por el señor Abella. Al respecto manifestó "[r] eitero y dejo muy en claro que en ningún momento causé daño al CB asignado, fui golpeado por el costado izquierdo por el CB 257 y manifiesto que pueden verificar los videos del patio para dar mayor claridad de los hechos en que me veo involucrado " –folio 17-.

11. Al ser preguntada la Empresa por los daños objetivos que el incidente le causó, manifestó que el lucro cesante por un día de no trabajo del camión blindado es de un millón trescientos diecisiete mil pesos ($1.317.000); y, adicionalmente, deben tenerse en cuenta los costos de reparación –folio 34, cuaderno de revisión de tutela-.

12. En el presente caso el camión blindado estuvo en el taller medio día, de acuerdo con la afirmación del apoderado de la empresa y, según su afirmación, con la planilla de horarios aportada al expediente –folio 38, cuaderno de revisión de tutela-.

Despido de Gilberto Mojica Mahecha 13. El señor Mojica Mahecha ingresó a la Empresa el 16 de abril de 2008 –folio 24-. 14. Su afiliación al sindicato data del 12 de noviembre de 2010, siendo comunicada a la Empresa el día 17 de noviembre de 2010.

15. El día 22 de noviembre de 2010 es llamado a rendir descargos, por presentar un diploma de bachiller presuntamente falso; tras ser oído, es despedido por considerarse que incurrió en " gravísima falta cometida por usted la cual pudimos constatar recientemente mediante la que violó gravemente sus obligaciones legales e incurrió en actos inmorales y presuntamente delictuosos al presentar a la Compañía un diploma que contenía información inveraz respecto a la supuesta culminación de estudios de bachillerato en el colegio Capacitación 2000 " –folio 26-.

Despidos sin justa causa 16. Adicionalmente, la Empresa despide sin que medie justa causa y previo pago de indemnización al señor Julio Héctor Veloza Casallas, el 03 de diciembre de 2010 –folio 27-.

17. El señor Veloza Casallas tenía tres años y dos meses al servicio de la Empresa –folio 40-. 18. El señor Veloza Casallas se afilió al sindicato de BRINKS S.A. el dos (02) de noviembre de 2010 –folio 40-, siendo comunicada su afiliación a la Empresa el 17 de noviembre de 2010.

19. Igualmente, se despide sin justa causa y previo pago de indemnización al señor Rigoberto Linares Urrea, esto el 22 de noviembre de 2010. 20.

El señor Linares Urrea tenía doce años y un mes al servicio de la Empresa –folio 52-. 21. El señor Linares Urrea se afilió al sindicato de BRINKS S.A. el once (11) de noviembre de 2010 –folio 52-, siendo comunicada su afiliación a la Empresa el 17 de noviembre de 2010.

Solicitud de tutela El accionante, quien es presidente SINTRABRINKS, interpone tutela en representación de los mencionados señores solicitando sea protegido el derecho de asociación sindical, al trabajo, a la igualdad, al debido proceso, y a las libertades de opinión y expresión. Por consiguiente, solicita se ordene el reintegro de los cinco extrabajadores que fueron despedidos por, en su concepto, haberse afiliado al sindicato. Así mismo, que se ordene a la entidad se abstenga de incurrir en conductas que vulneren el derecho de asociación sindical –folios 3 y 4-.

Respuesta de BRINKS DE COLOMBIA S.A. En escrito presentado el 22 de diciembre de 2010 la apoderada de la Empresa se opuso a las pretensiones de la demanda argumentando que no era conocido por la Empresa que el señor Robert Santiago Cuevas tuviera fuero sindical, lo cual, además, parece algo dudoso, pues i) no se aporta prueba alguna de la decisión tomada por el Sindicato, ii) la misma se notificó en una sede diferente a aquella en la cual se tomó le decisión del despido y iii) no se ha hecho cambio en la Oficina de Depósito y Cambio de Juntas Directivas del Ministerio de Protección Social –folio 95, 96 y 99-;

Se opuso a la solicitud de tutela señalando que no existe legitimación para presentar la presente acción de tutela –folios 102 y 103-; no su satisfizo el requisito de subsidariedad –folio 103-; sobre el caso concreto reafirma que el señor Cuevas no pertenece a la Junta Directiva de SINTRABRINKS –folio 104-; y que las afirmaciones del accionante son falsas, pues la empresa " siempre ha respetado la decisión de aquellos trabajadores que han querido afiliarse a la organización sindical SINTRABRINKS " –folio 105-.

II. ACTUACIONES PROCESALES Primera instancia En sentencia de 30 de diciembre de 2010 el Juzgado Treinta y Tres Penal Municipal de Bogotá con Función de Garantías decidió negar el amparo solicitado.

La referida sentencia inicia señalando que el Presidente de SINTRABRINKS no se encuentra legitimado para interponer acción de tutela en nombre de los trabajadores despedidos pues, precisamente, el despido originó que dejaran de ser parte de SINTRABRINKS.

Adicionalmente, argumentó que la tutela debía negarse en razón a: i) existencia de mecanismo ordinario que permite al señor Robert Santiago Cuevas solicitar protección con base en existencia de fuero sindical –folio 175-; ii) existencia de proceso disciplinario seguido con respeto al derecho al debido proceso en dos de los otros casos –folio 176-; y iii) en los casos de los despidos sin justa causa concluyó que se trata del ejercicio de una facultad legalmente otorgada –folio 176-.

Adicionalmente, concluyó que " no se infiere que tales actos sean parte de una elaborada estrategia de la sociedad comercial BRINKS DE COLOMBIA S.A., para acabar con el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE BRINKS DE COLOMBIA, pues no es notoria ni inequívoca una relación entre los referidos despidos, y lo que es más relevante no son una cantidad considerable que lleven a la Asociación Sindical a la extinción o a la limitación de su actividad por reducción del número de afiliados; máxime que no se trata de un sindicato novel, puesto que le fue reconocida personería jurídica desde julio de 1987 (…), antigüedad que siembre una seria duda sobre la política de persecución esgrimida por el accionante, pues no es dable pensar que luego de tantos años esta surja " –folio 176-.

Sentencia de Segunda Instancia Impugnada la tutela de primera instancia, el once (11) de febrero de 2011 el Juzgado Cincuenta Penal del Circuito de Bogotá declaró improcedente la presente acción, bajo el entendido que lo ahora discutido tiene como espacio natural de controversia el proceso ordinario laboral, ya que existen mecanismos ordinarios y no se aprecia perjuicio irremediable en el caso estudiado –folio 219- de manera que la tutela no podría emplearse para suplir cargas procesales –folio 19 cuaderno de segunda instancia-. Por estas razones confirmó la sentencia de primera instancia –folio 223-.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia Es competente esta Sala de la Corte Constitucional para revisar la decisión proferida dentro de la acción de tutela de la referencia de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9o., de la Constitución Política y en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Presentación del caso y problema jurídico Corresponde a esta Sala proferir sentencia de revisión de la tutela impetrada por el Presidente de SINTRABRINKS, quien alega una presunta vulneración del derecho de asociación por parte de BRINKS S.A.. La vulneración del derecho de asociación sindical vendría dada por el despido de cinco trabajadores que, breve tiempo atrás, se habían vinculado al sindicato, la que, presuntamente, habría sido la causa de aquella decisión.

En la primera instancia la solicitud de tutela fue negada por considerar que el presidente de SINTRABRINKS no puede representar a quienes actualmente no hacen parte del sindicato y, adicionalmente, por entender que no se vulneraron los derechos de asociación sindical, debido proceso o derecho al trabajo.

En la segunda instancia el a quo consideró que, aunque el presidente de SINTRABRINKS estaba legitimado, del escrito presentado no se deduce la ocurrencia de un perjuicio irremediable, por lo que la tutela no resulta el mecanismo idóneo para buscar la protección solicitada.

Siendo este el escenario, encuentra la Sala que el problema jurídico que plantea la acción interpuesta consiste en determinar si en este caso en concreto el despido de los cinco trabajadores de BRINKS, a los pocos días de haber comunicado su afiliación al sindicato, vulneró el derecho al trabajo, el derecho de asociación sindical o el derecho al debido proceso de los ex empleados despedidos? y si, adicionalmente, se amenazó el derecho de asociación sindical a los demás miembros del sindicato, así como el del resto de trabajadores de la empresa, al despedir a cinco empleados recientemente vinculados al sindicato? Para dar solución al asunto que ahora se somete a consideración pasará la Sala a reiterar la jurisprudencia sobre i) legitimación por activa en acciones de tutela que buscan proteger el derecho de asociación sindical; ii) el contenido del derecho de asociación sindical y, posteriormente, iii) se dará solución al caso concreto.

3. Legitimación por activa de la organización sindical Las organizaciones sindicales, al igual que el resto de personas jurídicas en nuestro ordenamiento, son titulares de derechos fundamentales susceptibles de ser protegidos a través de la acción de tutela.

Al momento de solicitar la protección de los derechos fundamentales en cabeza de una organización sindical y de los derechos de los diferentes integrantes de dicha asociación, no es necesario que exista poder de cada uno de los miembros de tal entidad para que proceda la acción de tutela. Lo anterior, por cuanto en procesos en los cuales se busca la protección de derechos como el de asociación sindical o negociación colectiva, se entiende que el presidente, vicepresidente o algún otro miembro de la junta directiva, actúan en nombre y representación de la organización sindical. Lo anterior, ya que generalmente, al interponerse acciones de tutela por los miembros de la junta directiva de la organización sindical, lo que se busca proteger es la existencia y normal funcionamiento del sindicato, independientemente que al momento de resolver el caso concreto se impartan órdenes tendentes a garantizar los derechos fundamentales de los miembros de dicha organización.

En reiteradas ocasiones [1] la Corte ha señalado que los sindicatos, a través de sus representantes, pueden instaurar acción de tutela en defensa de sus derechos fundamentales como persona jurídica y de los de sus miembros. Al respecto, en la sentencia SU-342 de 1995, la Sala Plena de la Corte consideró lo siguiente:

“Además, como el sindicato representa los intereses de la comunidad de los trabajadores, con arreglo a las funciones generales que le son propias, según el art. 372 del C.

S.T su legitimación para instaurar la tutela no sólo proviene de su propia naturaleza que lo erige personero de dichos intereses, sino de las normas de los artículos 86 de la Constitución y 10 del Decreto 2591 de 1991, según los cuales la tutela puede ser instaurada por el afectado o por quien actúe en su nombre o lo represente.” De tal suerte que las directivas de un sindicato tienen legitimación activa para instaurar una acción de tutela en defensa de sus derechos fundamentales, cuyo ejercicio se encamina a garantizar la existencia y normal funcionamiento de la organización sindical como tal. Estos derechos fundamentales, de los cuales es titular la persona jurídica, también pueden llegar a verse vulnerados por determinados comportamientos individuales que despliegue el empleador frente a los integrantes del sindicato, debido a que por su gravedad trascienden la esfera de las meras relaciones laborales individuales.

En estos casos, en consecuencia, no es necesaria la existencia de un poder especial de cada uno de los miembros para que se estudie la acción de tutela.

4. El derecho de asociación sindical y su protección mediante acción de tutela. La Constitución de 1991 en su artículo 39 garantiza el derecho de asociación sindical, al consagrar que:

“Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.” Además de ello, el derecho de asociación sindical se encuentra garantizado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 [2] , el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [3] , el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” [4] , y los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobados por Colombia mediante Leyes núm. 26 de 1976 y 27 del mismo año.

Este derecho, como se indicó en sentencia T-701 de 2003, presenta una dimensión individual [5] , que se traduce en la posibilidad de ingresar, permanecer y retirarse de un sindicato y una dimensión colectiva, en el sentido de que de los trabajadores organizados en un sindicato deciden, de conformidad con el orden legal y los principios democráticos, la estructura interna y el funcionamiento del mismo, es decir, una facultad para autogobernarse.

Además de lo anterior, el derecho de asociación sindical presenta una dimensión instrumental , en la medida que “ se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social ” [6] , en especial, la negociación y suscripción de una convención colectiva.

Teniendo en cuenta las diferentes dimensiones del derecho fundamental a la asociación sindical, la Corte Constitucional en sentencia T- 077 de 2003 concluyó que las acciones laborales ordinarias resultan ineficaces para la protección del derecho fundamental de asociación sindical, cuando éste se enmarca dentro de la conducta abusiva del empleador, que implique la utilización de cualquier medio o sistema de persecución o sanción a los trabajadores por su condición de sindicalizados.

[7] Se considera que la conducta del empleador no se ajusta a los parámetros constitucionales cuando se puede comprobar que está: “orientada a desalentar a los posibles asociados, a sancionarlos o discriminarlos por haberse asociado, a presionarlos para retirarse, a desmontar o debilitar las organizaciones sindicales, independientemente de su clase, categoría o número de miembros, o a excluir masivamente de sus puestos u oportunidades de empleo a los trabajadores sindicalizados, bien que el comportamiento reprochable provenga de entes públicos o de empresas privadas.” Por consiguiente, se incurre en esta conducta inconstitucional, entre otras, cuando el empleador acude a la facultad de terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo o a la imposición de sanciones disciplinarias con el fin de afectar la organización sindical, buscando su debilitamiento o su total desaparecimiento, a través de la persecución o desvinculación de un número plural de trabajadores sindicalizados. Así lo concluyó la sentencia T-657 de 2009 en la que, ante el despido de un trabajador de la corporación Corpaul, se manifestó:

“Resulta particularmente relevante para este caso el hecho de que la jurisprudencia ha puntualizado que las facultades que, de conformidad con la ley, tiene el empleador en relación con sus trabajadores no pueden ser utilizadas como

instrumento de persecución sindical y que para que eso ocurra basta con que conductas del empleador, en principio lícitas, como dar por terminados de manera unilateral los contratos de trabajo de algunos empleados, o aplicar los correctivos disciplinarios que sean del caso de acuerdo con el reglamento, se conviertan en instrumentos de presión sobre la organización sindical, que incidan, por ejemplo, en la reducción de sus afiliados, o en un clima de aprehensión para potenciales integrantes, o en la inhibición de actividades propias de la organización de los trabajadores.

(…) En estos casos, la Corte ha puesto de presente que debe tenerse en cuenta el impacto que se causa entre los trabajadores por la adopción de medidas que afectan negativamente a trabajadores que sólo tienen por característica común su pertenencia al sindicato.

[8] Así, la aplicación rigurosa del reglamento, la apertura de procesos disciplinarios y la imposición de las correspondientes sanciones, cuando afecta de manera especial a trabajadores sindicalizados y, con mayor razón, cuando la actividad del empleado que da lugar a la imposición de una sanción puede vincularse, de alguna manera, al ejercicio por el afectado de labores propias de la organización sindical, puede traducirse en un desestímulo grave para la actividad sindical, en cuanto que directa o subliminalmente conduce a los trabajadores a escoger entre el ejerció de la actividad sindical, afrontando las medidas que se perciben como retaliatorias, o abstenerse de intervenir en dicha actividad, para gozar de una relación laboral sin sobresaltos. De esta manera, en determinados escenarios, cierto tipo de conductas del empleador, en principio, se repite, lícitas, puede ser percibido por los empleados, sindicalizados o no, como una manifestación retaliatoria contra el sindicato, en razón de sus actividades de confrontación con la empresa, y tener, en todo caso, un efecto intimidatorio, si se interpreta por ellos que la pertenencia al sindicato o la participación en las actividades promovidas por éste ha sido un factor determinante de la conducta de la empresa.” En estos casos, para el juez ordinario que conoce de la acción de reintegro de manera individual y desvinculada de la situación general del despido, es probable que la terminación se haya realizado cumpliendo con las formalidades exigidas por la ley, sin embargo, le es inobservable el panorama global y la razón detrás del despido masivo, que a través de la acción de reintegro se le presenta como una simple manifestación de la voluntad del empleador ajustada a la legalidad.

Como quiera que la ineptitud de la acción de reintegro consiste en que a través de procesos individuales no se llega a dilucidar si, colectivamente mirado y a causa del carácter masivo del despido, fue violado el derecho de asociación sindical, es a través de la acción de tutela que debe analizarse la conducta del empleador, con el fin de determinar si ejerció en debida forma sus atribuciones legales. Por ello, a través de la intervención del juez constitucional se busca determinar si el comportamiento del empleador se enmarca dentro de un uso desproporcionado, abusivo e inconstitucional de sus atribuciones, desplegando una actitud vulneratoria de las libertades sindicales de los trabajadores y de la organización sindical. De esta forma, la acción de tutela procede de manera excepcional y con efectos definitivos, como única acción judicial eficaz para reparar la vulneración de los derechos del accionante, cuando la utilización de las atribuciones del empleador tiene por objeto impedir el libre ejercicio del derecho de asociación sindical.

Ahora, es del caso señalar que, no todo despido masivo de trabajadores implica per se una conducta del empleador encaminada a menoscabar el derecho de asociación sindical, pues se pueden presentar motivos válidos para ellos, que deben ser estudiados por el juez de tutela. Es necesario entonces analizar las circunstancias y las causas que motivaron la terminación unilateral del contrato de trabajo de los actores, con el fin de estimar si el criterio preponderante para la desvinculación es el hacer parte de una organización sindical, buscando con ello afectar a la propia organización.

5. Caso concreto El caso en estudio plantea ante la Corte la posible afectación del derecho de asociación sindical en virtud del despido de cinco trabajadores a los pocos días de su afiliación a SINTRABRINKS.

Sea lo primero decir que la acción es interpuesta por el Presidente del SINTRABRINKS, en su calidad de representante legal del sindicato, para defender el derecho de asociación sindical de cinco miembros de ese sindicato. Sobran aquí

grandes elucubraciones acerca de la legitimación que por activa tiene el señor Robinson Becerra Torres –presidente del sindicato- para presentar la acción que ahora se estudia. Baste reiterar que, como se manifestó en la parte considerativa con apoyo en la jurisprudencia de esta Corporación, los miembros de la Junta Directiva de un sindicato –entre ellos su presidente- se encuentran legitimados para solicitar la protección en casos como el ahora estudiado, de manera que es perfectamente viable buscar, por esta vía, que se detenga una posible vulneración del derecho de sindicación de los señores Cuevas Avellaneda, Abella Sáenz, Mojica Mahecha, Veloza Casallas y Linares Urrea, razón por la cual la Sala proseguirá con el análisis de procedibilidad.

Igualmente, en lo que concierne a la legitimación por pasiva se tiene que la acción de tutela se interpone ante un empleador –o, si se quiere, exempleador-, lo que implica que entre las partes existe subordinación, requisito indispensable cuando el accionado es un particular, por lo que en el presente caso se puede decir, al mismo tiempo, que la tutela cumple en cuanto a la legitimación por parte pasiva.

Debe decirse, además, que la acción se interpuso en tiempo, pues las situaciones cuestionadas tuvieron lugar entre el 17 de noviembre y el 03 de diciembre de 2010, mientras que la acción que ahora se resuelve fue presentada el quince (15) de diciembre, es decir, a los doce (12) días de haber ocurrido el último hecho que se aprecia como vulnerador del derecho.

Por las razones expuestas, la Sala realizará el estudio de fondo del asunto planteado. Al analizar los hechos probados en el expediente, la Sala concluye que BRINKS S.A.

vulneró el derecho de asociación de sus empleados, pues incurrió en actividades que configuran una práctica restrictiva del mismo, en cuanto castiga y, como consecuencia anexa, desincentiva los posibles deseos de afiliación al sindicato que puedan tener sus trabajadores.

El desincentivo tiene lugar cuando se sanciona, se dificulta la labor o, incluso, se despide a un trabajador por causa de su afiliación al sindicato, no obstante no se tome ninguna acción que en la realidad sea apreciable como expresa o directamente contraria a esta decisión. En estos casos será el análisis contextual –construido con material indiciario- el que guíe a concluir que dichas consecuencias son el fruto de la afiliación o pertenencia al sindicato.

En este sentido, observa la Sala que la forma en que ocurrieron algunos hechos; su cercanía temporal con la fecha de afiliación al sindicato; y la lejanía en el aspecto cronológico entre hecho sancionable, el proceso disciplinario y la sanción impuesta a los recién afiliados al sindicato hace que surjan dudas respecto de los verdaderos motivos que llevaron a la Empresa a tomar tales decisiones y, por consiguiente, aporta el fundamento para concluir que se vulnera el derecho de asociación sindical, por cuanto se aprecia como probable que el móvil de dichas acciones haya sido el castigo por la afiliación al sindicato de BRINKS DE COLOMBIA S.A., a la vez que, de forma indirecta, el desincentivo a la afiliación a dicha organización sindical.

La afirmación presentada tiene sustento en una serie de hechos que rodearon todos y cada uno de los despidos. Empezando por el señor Cuevas Avellaneda, encuentra la Sala que:

i. Su despido se produjo por un retardo de 25 minutos en la hora de entrada, el día 01 de octubre de 2010. ii. No fueron aceptadas, ni si quiera consideradas, las explicaciones presentadas por el trabajador, consistentes en que ese día presentó exceso de tráfico en la ruta que el señor Cuevas Avellaneda toma para llegar el trabajo debido a un accidente de tránsito; que la esposa había llamado al supervisor para informarle del retardo que iba a sufrir el señor Cuevas Avellaneda; y que dicho aviso se realizó con, por lo menos, una hora y media de antelación respecto de la hora en que debía presentarse al trabajo.

iii. En el proceso disciplinario no se mencionó norma del reglamento interno o del la legislación laboral aplicable que sirviera como fundamento de la actuación de la BRINKS S.A..

iv. No se aportaron pruebas inequívocas de los perjuicios derivados del retardo del señor Cuevas Avellaneda. En efecto, aunque el apoderado de la Empresa aportó la planilla del recorrido que el camión conducido por el señor Cuevas Avellaneda realizó el 01 de octubre de 2010, en la que se señalan dos visitas realizadas a horas por fuera del rango horario previsto –folio 42 cuaderno de revisión-, no existe prueba de que dicho resultado sea consecuencia exclusiva del retardo del empleado despedido o, al menos, que esta situación sea un factor principal en dicho resultado. Podría decirse que, dadas las circunstancias es al empleado al que correspondería romper una presunción que parece lógica, como es que el retraso en el recorrido es consecuencia de su retardo en la llegada al sitio de trabajo. Sin embargo, observa la Sala que en la planilla figuran otras ocho (8) visitas realizadas ese mismo día, todas hechas antes de la visita a la Unión panamericana de Inversiones ESSO –la última de ese día y una de las realizadas con retardo-, ninguna de las cuales tuvo lugar fuera del rango horario previsto; por esta razón es razonable dudar que el retraso de 25 minutos del señor Cuevas Avellaneda sea el causante de las demoras que el recorrido del camión experimentó en la mañana del 01 de octubre de 2010.

En este orden de ideas, a) que la consecuencia de un retardo de 25 minutos sea el despido de un trabajador; b) que en el proceso disciplinario no se haya prestado la más mínima atención a la explicación de las causas del retardo; c) que no se hubieren mencionado las normas internas de la empresa o de la legislación laboral que se tomaban como apoyo para la decisión; d) que dicho proceso de despido haya tenido lugar cuarenta y nueve (49) días después del retardo de 25 minutos; pero, sobre todo, e) que dicho proceso de despido haya tenido lugar tan sólo cinco (5) días después de que se informó a la empresa sobre la afiliación a SINTRABRINKS por parte del trabajador, hace que la Sala entienda que el despido fue consecuencia de la afiliación al sindicato por parte del señor Cuevas Avellaneda; en otras palabras , existe una duda razonable acerca de que el despido lo haya motivado el retraso en la presentación al sitio de trabajo, por lo que en este caso debe resolverse con aplicación del principio por libertatis y, en consecuencia, proteger el derecho que, como fue probado, se vio afectado, es decir, la libertad sindical, concretada en la posibilidad de afiliarse al sindicato.

Dicha duda razonable conlleva, además, una consecuencia no menos considerable: el despido puede entenderse como la consecuencia esperada para aquellos que acceden a afiliarse a SINTRABRINKS, lo que determina que en el presente caso el despido vulnere además el derecho de asociación sindical de los demás trabajadores, en cuanto desanima la intención que puedan tener de ejercer su derecho de asociación de forma libre.

Respecto del señor Alfonso Abella Sáenz la situación es similar: i. La empresa lo acusa de causar daño al camión blindado que conducía, hecho que se produjo el 20 de octubre de 2010.

ii. En el proceso disciplinario se acusó de falta de precaución al trabajador –debido al accidente que se había producido-, sin que en ningún momento se tuvieran en cuenta las razones por él brindadas. En efecto, en ningún momento la Empresa se toma el trabajo de desvirtuar las explicaciones dadas por el trabajador, las cuales son completamente ignoradas durante el proceso de despido.

iii. Dicha sanción se presenta a los treinta y dos (32) días de haberse ocasionado el accidente; pero tan solo cinco días después de haberse afiliado al sindicato de la Empresa.

iv. En el accidente estuvieron involucrados dos vehículos; sin embargo, no se aprecia que la Empresa haya llamado a rendir descargos, ni emprendido acciones disciplinarias contra el otro empleado involucrado.

v. Al ser preguntada la Empresa sobre los daños objetivamente demostrables que este hecho pudo haber causado, se contestó que el vehículo estuvo la mañana del 26 de noviembre en mantenimiento –folio 33 y 34 cuaderno de revisión de tutela-. De acuerdo con la Empresa, esto generó un lucro cesante de $1.317.000, a lo que debe sumarse los costos de la

reparación; no obstante, todo lo que se aporta para demostrar lo antes afirmado es un cuadro que indica “CB 305 MTO 13:00 G/POLVO IZQUIERDO” –folio 37, cuaderno de revisión-, así como una planilla de programación para rutas que refleja esta misma información. Puede observarse que dichos documentos lejos están de ser prueba suficiente de daños que se hayan derivado para la Empresa a partir del hecho del que se culpa al señor Abella Sáenz. En efecto, se extraña una orden de ingreso a algún taller, una orden de servicio, una factura que refleje el costo –por lo menos el de los repuestos-, la orden de entrega del vehículo o, en general, algún documento que de cuenta de la entrada, la salida y el servicio que recibió el camión presuntamente dañado por el señor Abella Sáenz.

vi. Así mismo, es curioso que al momento del despido no se hubiese llevado el camión a reparación. Esto parecería indicar que el daño a la imagen de la Empresa no fue tan grave –pues el camión siguió funcionando más de un mes con el guardapolvo averiado-; o que la Empresa no tiene la logística necesaria para afrontar este tipo de imprevistos, más que comunes, y que, por consiguiente, los perjuicios generados no son atribuibles exclusivamente al señor Abella Sáenz.

vii. Finalmente, resalta la Sala que, de documentos aportados por la propia empresa como respuesta al auto de 22 de julio de 2011, el señor Abella Sáenz había tenido dos inconvenientes con camiones de la empresa en los años 2007 y 2008 –como se refleja a folios 63 y ss, cuaderno de revisión de tutela n. 2-. Estos casos, que fueron de igual o mayor consideración que el daño al guardapolvo de un camión blindado, no significaron el despido del trabajador, como sí resultó ser causa suficiente el mencionado daño una vez este se había afiliado al sindicato.

Así, i) que la consecuencia de dañar el guardapolvo de un camión de la Empresa sea el despido; ii) que el mismo se produzca con fundamento en perjuicios que todavía no habían sido tasados –pues no se había llevado al taller, o al menos no se aporta prueba de ello-; iii) que, aunque los perjuicios no habían sido establecidos, el despido se base en acusaciones –generales y abstractas- respecto de alteraciones al desarrollo administrativo de la Empresa; iv) que dicho despido se produzca treinta y dos días después de ocurridos los hechos que se dice lo motivan, pero tan solo cinco días después de haber comunicado la afiliación al sindicato, es suficiente para crear una duda razonable respecto de las causas que motivaron dicha decisión.

La duda razonable que surge acerca de los motivos que tuvo la Empresa para despedir al señor Abella Sáenz, se repite, conduce a concluir acerca de la vulneración al derecho de asociación de los trabajadores de BRINKS S.A.. En efecto, al no ser convincentes los argumentos de la Empresa, el argumento que surge con mayor fuerza es que el despido se realizó con ocasión de la afiliación al sindicato.

Así, dicha decisión desconoce el derecho del señor Abella Sáenz de afiliarse al sindicato y, a su vez, desincentiva el ejercicio del derecho de asociación por parte de otros trabajadores, lo que implica una afectación de carácter iusfundamental .

Por esta razón, respecto del señor Abella Sáenz, la Sala tutelará el derecho de asociación y, por esta razón, ordenará su reintegro a un cargo de iguales o mejores condiciones que el que desempeñaba al momento de ser retirado de la Empresa.

Respecto del señor Mojica Mahecha se tiene que BRINKS S.A. terminó el contrato por acreditar su condición de bachiller por medio de un diploma presuntamente falso –folios 24 y 26-. Al respecto alegó justa causa con fundamento en los numerales 1, 5 y 6 del literal A del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965. Encuentra la Sala que, aunque eventualmente pueda existir justa causa para la terminación del contrato –basada en una presunta falsedad en un certificado presentado-, el despido se realizó en el siguiente contexto:

i. El señor Mojica Mahecha presta sus servicios a BRINKS S.A. desde el 16 de abril de 2008. ii. La Empresa, por intermedio del Jefe de Seguridad, realiza averiguaciones que, presuntamente, demuestran que el certificado de terminación del bachillerato presentado por el señor Mojica Mahecha es falso. A esta conclusión se llega por

comunicación que el rector de Capacitación 2000 remite al señor Samuel Antonio Álvarez ortega el día 16 de abril de 2008 –folio 98, cuaderno 2 de revisión de tutela-; información que es entregada a la Empresa el 22 de abril de 2008, según se manifiesta en correo electrónico aportado por la propia Empresa -folio 95, cuaderno 2 de revisión de tutela-.

iii. El 17 de noviembre de 2010 el representante legal de SINTRABRINKS informa a la Empresa que el señor Mojica Mahecha se vinculó al sindicato.

iv. El 22 de noviembre, es decir, cinco (5) días después, la supuesta falsedad que había sido conocida por más de dos años y seis meses sin que tuviera consecuencia alguna, sirve como causa del despido del señor Mojica Mahecha.

v. Debe anotarse que durante el proceso disciplinario o en desarrollo de la audiencia de descargos no se aportó prueba alguna de la falsedad; no se mencionó la fuente de la cual se había obtenido la información; ni se informó al trabajador en qué se basaba la Empresa para concluir que existía falsedad del título de bachiller. Así mismo, se obvió cualquier aclaración respecto del tiempo que la Empresa se había tomado para tomar medidas al respecto, lo cual el trabajador no tuvo oportunidad de controvertir o señalar por cuanto no conoció ninguno de los aspectos antes mencionados.

Observa la Corte que el contexto fáctico en que se produjo el despido, al igual que en los casos anteriores, genera duda respecto de los motivos que tuvo la Empresa para tomar la decisión precisamente cinco (5) días después de inscrito el Señor Mojica Mahecha al sindicato. Por lo anterior, la situación objetiva hace que su despido pueda asimilarse a una consecuencia de su afiliación al sindicato y, en esa medida, como un acto que restringe el derecho fundamental de asociación sindical del señor Mojica Mahecha y de los demás trabajadores de la Empresa, en cuanto desincentiva la afiliación al sindicato.

No quiere decir la Corte que la falsedad en alguno de los certificados que hayan sido presentados a BRINKS S.A. no sea justa causa del despido de un trabajador.

Este es un tema que no compete dilucidarlo al juez de constitucionalidad. Lo que se resalta en el presente asunto es que, de los indicios existentes en el expediente, resulta razonable afirmar que el despido fue consecuencia de la afiliación al sindicato y que, por el contrario, la falsedad en el diploma de bachiller fue simplemente una excusa para excluir a un trabajador; en otras palabras, lo aportado al proceso lleva a la Sala a concluir que el despido no tuvo origen en el incumplimiento de los requisitos de ingreso al trabajo, sino en su decisión de afiliarse a SINSTRABRINKS, razón por la cual se ordenará el reintegro del señor Mojica Mahecha a un cargo de igual o superior categoría al que ocupaba anteriormente.

Otro tanto ocurre con los señores Rigoberto Linares Urrea y Julio Héctor Veloza Casallas, despedidos sin justa causa. En estos casos la situación es la descrita a continuación:

i. El señor Rigoberto Linares Urrea se vinculó a la Empresa el día veintinueve (29) de octubre de 1998, es decir, contaba con doce años de antigüedad al momento se serle comunicado el despido –folio 52-.

ii. No se informa de procesos disciplinarios o sanciones que hubiere recibido. iii. Se comunica a la Empresa su afiliación al sindicato el día 17 de noviembre de 2010; y iv.

Es despedido sin justa causa el día 22 de noviembre de 2010, después de más de doce años de servicios a BRINKS S.A. –folio 28- v. El señor Héctor Julio Veloza Casallas ingresó a la empresa el 17 de septiembre de 2007 –folio 40-.

vi. No se informa de procesos disciplinarios o sanciones que hubiere recibido. vii. Se comunica a la Empresa su afiliación al sindicato el día 17 de noviembre de 2010; y viii.

Es despedido sin justa causa el día 03 de diciembre de 2010, es decir dieciséis (16) días después de su afiliación al sindicato. Siendo este el contexto, al igual que en los eventos anteriores, concluye la Sala que en los dos casos reseñados

la potestad de despedir a un trabajador sin justa causa, facultad otorgada por la legislación laboral –artículo 7º del decreto 2351 de 1965-, fue utilizada con un propósito contrario a la Constitución:

desincentivar la afiliación a SINTRABRINKS y, en esa medida, vulneró el derecho fundamental de asociación sindical. Reitera la Sala lo sostenido en múltiples ocasiones, en el sentido que el ordenamiento legal debe ser interpretado siempre en acuerdo con los principios y reglas constitucionales. Así, no puede ser un resultado legítimo en nuestro ordenamiento jurídico aquel que entiende que la facultad de despedir un trabajador sin justa causa llega, incluso, al punto de amparar vulneraciones al derecho de asociación sindical [9] .

En este sentido la Sala encuentra que la protección a este derecho hace presumir que los despidos sin justa causa de trabajadores recientemente vinculados a un sindicato desconocen el derecho de asociación sindical, por lo menos, desde dos puntos de vista: el de los trabajadores despedidos y el del resto de trabajadores; los primeros en cuanto no pueden seguir siendo parte del sindicato, los segundos en cuanto se desincentiva el ejercicio de su derecho de asociación sindical.

Este mismo principio de decisión fue el plasmado en la sentencia T-386 de 2011, ocasión en la que se presentó ante la Corte un caso de despido sin justa causa de trabajadores recientemente vinculados al sindicato. En aquella ocasión se manifestó "[s] in embargo, el 26 de julio de 2010, exactamente un día después de levantarse automáticamente el fuero de los actores reseñados, el empleador procedió a dar por terminados sus contratos de trabajo, lo que a juicio de la Sala constituye una indicio que demuestra de manera suficiente, que el despido se produjo como una sanción a estas personas en razón a su afiliación a Sintra OMA Colombia.//Infiere además la Sala que esta clase de acciones constituyeron un factor más que suficiente para que los demás trabajadores, al ser testigos de los despidos, decidieran desvincularse de la asociación sindical, como una forma de proteger sus puestos de trabajo y no correr el riesgo de ser desvinculados por la pertenencia al mismo " Con base en las razones expuestas, la Sala amparará el derecho de asociación sindical de los trabajadores despedidos por la Empresa, el cual fue desconocido cuando fueron despedidos a causa de su inscripción al sindicato. En consecuencia, ordenará su reintegro, el pago de aportes a la seguridad social, salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de la terminación contractual; adicionalmente, se prevendrá a la Empresa para que no continúe vulnerando el derecho de asociación sindical.

En virtud de las anteriores consideraciones, esta Sala de Revisión RESUELVE: Primero.- Levantar la suspensión del término para fallar el presente proceso.

Segundo.- REVOCAR la sentencia de treinta (30) de diciembre de 2010 proferida por el Juzgado Treinta y Tres Penal Municipal con Función de Garantías de Bogotá y la sentencia de once (11) de febrero de 2011 proferida por el Juzgado Cincuenta Penal del Circuito de Bogotá.

Tercero.- TUTELAR el derecho de asociación sindical de los señores Robert Santiago Cuevas Avellaneda, Alfonso Abella Sáenz, Gilberto Mojica Mahecha, Rigoberto Linares Urrea y Julio Héctor Veloza Casallas y ORDENAR a BRINKS DE COLOMBIA S.A. que en un término no superior a cinco (5) días reintegre, sin solución de continuidad, a los trabajadores mencionados, en un cargo igual o mejor al que cada uno ocupaba en el momento en que fueron destituidos.

Cuarto.- ORDENAR a BRINKS DE COLOMBIA S.A. que en un término de diez (10) días, contados a partir de la notificación de esta sentencia, pague a favor de los señores Robert Santiago Cuevas Avellaneda, Alfonso Abella Sáenz, Gilberto Mojica Mahecha, Rigoberto Linares Urrea y Julio Héctor Veloza Casallas los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, los salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de la terminación contractual hasta el día que se haga efectivo el reintegro, realizando el cruce de cuentas y compensaciones a que haya lugar con la suma pagada a la terminación de los contratos de trabajo.

Quinto.- EXHORTAR a la empresa BRINKS DE COLOMBIA S.A. para que, de acuerdo con las consideraciones consignadas en esta providencia, se abstenga de incurrir en conductas que obstaculicen o hagan nugatorio el ejercicio del derecho de asociación sindical de los trabajadores que se encuentran laborando a su servicio.

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.

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado MARIA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Sobre el particular, sentencia T-701 de 2003 [2] El artículo 23.4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone que " Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses ".

[3] El artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 dispone lo siguiente que los Estados Partes se comprometen, entre otras cosas, a garantizar " el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales....".

[4] El artículo 8 del Protocolo de San Salvador dispone que los Estados Partes garantizarán " el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección para la protección y promoción de sus intereses...".

[5] Sentencia T-1328 de 2001. [6] Cfr. Ibíd. Sentencia T-441 de 1992. [7] Sentencias T-601 de 2001; Su-998 de 2000, T-436 de 2000; T-300 de 2000; SU-667 de 1998; T-476 de 1998; SU-342 de 1995.

[8] Ver Sentencia T-436 de 2000 [9] Al respecto se pueden mencionar como casos análogos, entre otros, las sentencia T-386 de 2011, que estudió el caso de la terminación sin justa causa de miembros fundadores del sindicato de Restcafé OMA, tan pronto como finalizó el fuero de fundadores; la sentencia T-998 de 2010, que estudió el caso de la terminación sin justa causa del contrato de un piloto de la empresa AIRES S.A.; la sentencia T-657 de 2009, que estudió el caso de terminación sin justa causa del contrato de un trabajador de CORPAUL; y, finalmente, la sentencia T-054 de 2009, que estudió el caso de un trabajador de Cartón de Colombia S.A. que luego de 10 años de servicios, fue despedido sin justa causa poco más de un mes luego de haberse afiliado al sindicato.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 8 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.