COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/358/15

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/358/15
Expediente	—
Fecha	2014-07-24
Sala	Sala Cuarta
Magistrado ponente	GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho De Asociacion Sindical Y Terminacion Unilateral De Contrato De Trabajo Sin Justa Causa
- Accion De Reintegro De Trabajador Con Fuero Sindical

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Terminación unilateral de los contratos de trabajadores sindicalizados no puede en cada caso concreto y con base en los elementos probatorios allegados al proceso, el juez constitucional deberá valorar en conjunto los distintos

Texto completo

T-358-15 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-358/15 DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y FUERO SINDICAL- Protección ORGANIZACION SINDICAL Y FUERO SINDICAL- Oponibilidad frente a terceros FUERO SINDICAL- Opera para los fundadores desde el momento de su constitución INSCRIPCION EN REGISTRO SINDICAL- Garantía, finalidad y requisitos DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA- Valoración por el juez si constituye vulneración La terminación unilateral de los contratos de trabajadores sindicalizados no puede considerarse per se como una conducta antisindical, pero en cada caso concreto y con base en los elementos probatorios allegados al proceso, el juez constitucional deberá valorar en conjunto los distintos factores concurrentes y definir si las actuaciones desplegadas por el empleador, constituyen conductas amenazantes o violatorias del derecho de asociación sindical de los trabajadores.

ACCION DE REINTEGRO DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL- Mecanismo eficaz que hace improcedente la tutela DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA- Improcedencia de tutela por cuanto existe la acción de reintegro por fuero sindical y por no acreditar perjuicio irremediable Referencia: Expediente T-4.744.365 Demandante: Víctor Hugo Quintero Parra Demandado: Dirección Nacional de Estupefacientes; Fundación Centro de Investigación, Docencia y Consultoría Administrativa -CIDCA- Magistrado Ponente:

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Bogotá, D.C., once (11) de junio de dos mil quince (2015) La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Gloria Stella Ortiz Delgado y Jorge Iván Palacio Palacio, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente SENTENCIA En la revisión de la providencia dictada, el 22 de octubre de 2014, por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, mediante la cual se confirmó el fallo dictado, el 31 de

julio de 2014, por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Risaralda, dentro de la acción de tutela promovida por el señor Víctor Hugo Quintero Parra, en contra de la Dirección Nacional de Estupefacientes y el Centro de Investigación, Docencia y Consultoría Administrativa -CIDCA-.

El presente expediente fue escogido para revisión por la Sala de Selección número Dos, por medio de auto de 20 de febrero de 2015, y repartido a la Sala Cuarta de Revisión.

I. ANTECEDENTES 1. La solicitud Víctor Hugo Quintero Parra, actuando en nombre propio, impetró la presente acción de tutela, en procura de obtener la protección de sus derechos fundamentales a la dignidad humana, a la libre asociación y sindicalización y al trabajo, los cuales considera vulnerados por las entidades accionadas al haber terminado el contrato de trabajo suscrito con la Fundación Centro de Investigación, Docencia y Consultoría Administrativa -CIDCA-, de forma unilateral y sin justa causa, pese a que para el momento del despido se encontraba amparado por fuero sindical de conformidad con las normas laborales.

2. Hechos El actor los describe en la demanda, así: 2.1. Cuenta con cuarenta y seis años de edad. Laboró para la Fundación Centro de Investigación, Docencia y Consultoría Administrativa -CIDCA-, sede Pereira, durante el periodo comprendido entre 1995 y 2014, de la siguiente manera:

- Entre 1995 y 2006, estuvo vinculado mediante contratos a término fijo, desempeñándose como docente catedrático y, posteriormente, como docente de medio tiempo.

- Entre 2006 y 2014, fue vinculado mediante contrato indefinido, desempeñándose como decano de la facultad de ciencias económicas y administrativas y, posteriormente, como subdirector académico.

2.2. En 2007, el centro de investigación en mención fue intervenido por el Estado, con ocasión de una investigación que se adelantó contra sus propietarios por la conducta punible de narcotráfico. Debido a ello, la fundación fue entregada a la Dirección Nacional de Estupefacientes para su administración, nombrándose como depositaria provisional, presidente y representante legal a María Eugenia Correa Olarte, quien ocupó el cargo hasta 2012, y fue sucedida por Yimy Álvaro Jaramillo Franco.

2.3. En 2013, en calidad de decano, junto con la Directora de la Sede de Pereira, Dora Ligia Agudelo Martínez, presentaron ante el señor Jaramillo Franco una propuesta de reestructuración laboral para la sede que representaban, consistente en la nivelación de cargos y salarios. Dicha proposición fue aprobada, generando una mejora laboral para los trabajadores.

2.4. A mediados de 2013, la Dirección Nacional de Estupefacientes nombró como depositario provisional, representante legal y rector de CIDCA a Luis Fernando Castro, quien contrató a Jorge Edgar Jiménez Salazar, en calidad de vicerrector administrativo y financiero.

2.5. El señor Jiménez Salazar implantó, en la sede de Pereira, una administración de intimidación y constreñimiento, caracterizada por abusos laborales, arbitrariedades y acoso laboral, especialmente, contra la directora.

2.6. A finales de 2013, el vicerrector en comento anunció verbalmente que las mejoras laborales obtenidas bajo la administración del señor Jaramillo Franco serían desconocidas, circunstancia que se materializó, el 17 de diciembre de 2013, mediante la restructuración laboral que se llevó a cabo en la sede de Pereira.

2.7. Dicha restructuración generó la mejora salarial para los vicerrectores, con aumentos superiores al 21%; el desconocimiento de ascensos laborales otorgados por el anterior rector [1] ;

y la congelación indefinida de salarios para varios cargos. 2.8. En enero de 2014, el señor Jiménez Salazar remitió a la Sede de Pereira las cartas signadas por el rector Luis Fernando Castro, mediante las que se informaba que se

desconocerían los cargos logrados por ascensos y se afectarían los salarios de varios empleados. Por tal razón, los asalariados invitaron al rector a una reunión, quien se rehusó a asistir y, en su lugar, envió a los vicerrectores Jorge Edgar Jiménez Salazar y Jair Bejarano, quienes manifestaron que el contenido de las comunicaciones se debía a un error administrativo. Sin embargo, el vicerrector académico intimidó laboralmente al grupo de trabajo.

Dicha circunstancia se puso en conocimiento del Inspector de Trabajo de Pereira. 2.8. El 1º de julio de 2014, la Directora de CIDCA, Pereira, entregó a los empleados las cartas remitidas por los vicerrectores, calendadas el 22 de enero de 2014, en las que se informaba acerca de la modificación unilateral de las condiciones laborales, circunstancia que implicaba desmejoras laborales.

Igualmente, les informó la orden impartida por el vicerrector administrativo, según la cual, quien estuviera en desacuerdo sería despedido. Frente a esto, los empleados manifestaron su descontento a través de la inscripción de una nota marginal en cada una de las cartas.

2.9. Debido al malestar de algunos trabajadores, el 2 de julio de 2014, mediante acta firmada por veintiséis asistentes y notificada a la Directora de la sucursal, se constituyó un sindicato denominado Organización Sindical de Trabajadores de CIDCA Pereira -OSCP-.

2.10. Al siguiente día, los vicerrectores mencionados hicieron presencia en la sede de CIDCA Pereira y ejercieron violencia verbal sobre la señora Dora Ligia Agudelo, por haber permitido la creación de dicho sindicato. Asimismo, le informaron al accionante que sería despedido junto con otros trabajadores.

2.11. El 4 de julio de 2014 se depositó el acta de constitución de la organización sindical y los estatutos iniciales en la Oficina de Trabajo Local y se informó al inspector de trabajo respecto de la irregularidad y obstrucción para la conformación del sindicato.

2.12. Los documentos se perfeccionaron y se radicaron definitivamente ante el Ministerio de Trabajo, situación que se notificó a los directivos nacionales en CIDCA Bogotá.

2.13. El 5 de julio de 2014 recibió comunicación en su domicilio, en la que se le notificó su despedido a partir de la fecha. 2.14. El demandante sostuvo estar en desacuerdo con el despido unilateral, toda vez que no se sustentó en una justa causa y se desconoció que se encontraba amparado por el fuero sindical desde el 2 de julio, en calidad de miembro fundador y miembro de la junta directiva.

2.15. Agregó que el 7 de julio de 2014 se presentó ante la sede del centro de investigación accionado en Pereira, en aras de retirar sus pertenencias y hacer entrega de su puesto. Sin embargo, el personal de seguridad bloqueó su ingreso en cumplimiento de una orden proveniente de las directivas de Bogotá.

3. Pretensiones El demandante pretende que por medio de la acción de tutela le sean protegidos sus derechos fundamentales a la dignidad humana, a la libre asociación y sindicalización y al trabajo y, en consecuencia, se ordene a la entidad accionada, el reintegro al cargo que ostentaba, con sus funciones, su salario y oficina, habilitando sus derechos laborales sin solución de continuidad. De la misma manera, solicita que se ordene al ente administrador y rector y representante legal de CIDCA, le permitan pertenecer a la asociación sindical que libremente fundaron, haciendo usos de sus derechos y sin ninguna represalia.

4. Pruebas A continuación se relacionan las pruebas relevantes que reposan en el expediente: - Copia de la cédula de ciudadanía del accionante, de la que se infiere que actualmente cuenta con 46 años de edad (folio 19 del cuaderno 2).

- Copia del contrato individual de trabajo a término indefinido suscrito entre la Fundación CIDCA y el accionante, con fecha de iniciación 1º de junio de 2006 (folios 22 y 23 del cuaderno 2).

- Copia del acta de fundación de la Organización Sindical de Trabajadores de CIDCA Pereira -OSCP- (folios 31 a34 del cuaderno 2). - Copia del acta de elección de junta directiva de la Organización Sindical de CIDCA Pereira -OSCP- (folios 35 a 38 del cuaderno 2).

- Copia de la notificación de fundación del sindicato dirigida por presidente de la organización a la Directora de CIDCA, sede Pereira (folio 39 del cuaderno 2).

- Copia de una declaración rendida por tres testigos el 4 de julio de 2014, en la que manifestaron: " el pasado miércoles 2 de julio de 2014, llegaron de forma inesperada a la institución el Vicerrector Administrativo y Financiero Dr. Jorge Jiménez y el Vicerrector que el 2 de julio de 2014, "el vicerrector administrativo y financiero y el vicerrector académico ingresaron a la oficina de la señora Dora Ligia Agudelo Martínez, Directora de CIDCA, sede Pereira, cerraron la puerta y luego se escucharon gritos, insultos y toda clase de improperios de parte de los vicerrectores a la directora, reclamándole sobre el porqué había permitido la conformación de un sindicato y le advirtieron que iban a despedir por ese motivo a varias personas, los administrativos se sintieron impotentes de no poder ingresar a la oficina al escuchar tales gritos hacia ella para defenderla y apoyarla " (folio 40 del cuaderno 2).

- Copia de la constancia de depósito del acta de constitución de la Organización Sindical de Trabajadores de CIDCA Pereira -OSCP- ante el Ministerio de Trabajo (folios 42 a 44 del cuaderno 2).

- Copia de la comunicación remitida por el Depositario Provisional de CIDCA al accionante, con fecha 4 de julio de 2014, en la que le informó la terminación del contrato de trabajo sin justa causa (folio 47 del cuaderno 2).

- Copia de la notificación de creación del sindicato OSCP, dirigida al depositario provisional de la Fundación CIDCA, con fecha 4 de julio de 2014 (folio 55 del cuaderno 2).

- Copia de la solicitud de no ingreso del actor a CIDCA Pereira, firmada por la coordinadora de talento humano de la fundación y dirigida a la directora de dicha sede, de fecha 4 de julio de 2014 (folio 56 del cuaderno 2).

- Copia de la constancia de cumplimiento de orden de no ingreso del demandante, signada por una guarda de seguridad de CIDCA Pereira, de fecha 7 de julio de 2014 (folio 57 del cuaderno 2).

5. Respuesta de la entidad accionada 5.1. Dirección General de CIDCA, Sede Pereira Dentro de la oportunidad procesal correspondiente, la Directora General de CIDCA, Sede Pereira, manifestó que la mayoría de los hechos narrados por el accionante son ciertos, razón por la cual el amparo pretendido debe proceder.

Agregó que la responsabilidad de los hechos recae sobre los representantes legales de la Dirección Nacional de Estupefacientes y del CIDCA, y no sobre la Dirección General de la Sede de Pereira, pues esta carece de potestad para contratar personal.

5.2. Representante legal y Depositario de la Fundación Centro de Investigación, Docencia y Consultoría Administrativa –CIDCA- El representante legal y depositario de la fundación CIDCA dio respuesta a los requerimientos expuestas en la tutela, mediante la presentación de un escrito orientado a oponerse a lo pretendido.

En primer lugar, sostuvo que el sindicato en mención no nació a la vida jurídica, toda vez que tres de sus miembros no eran trabajadores de la entidad que representa, pues sus contratos de trabajo finalizaron el 8 de junio de 2014. Por ende, considera que no existe causa jurídica para pretender el reintegro a una organización sindical inexistente.

Por otra parte, indicó que la presente tutela debió acumularse a una que fue presentada por el presidente del sindicato. Por último, expresó que la acción pretende sustituir los procedimientos ordinarios que consagra la ley para solucionar conflictos laborales.

5.3. Ministerio de Trabajo El Director Territorial del Ministerio de Trabajo -Dirección Territorial Risaralda- solicitó se desvinculara a la cartera ministerial del presente proceso de tutela.

Lo anterior por cuanto, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, específicamente, con la Sentencia C-695 de 2008, la entidad que representa carece de facultad para efectuar control previo sobre el contenido del acta de constitución del sindicato, pues la inscripción de esta ante el ministerio cumple una función meramente de publicidad.

Finalmente, expresó que el 24 de julio de 2014, se recibió una tutela promovida por el presidente de la Organización Sindical de Trabajadores de CIDCA, Pereira, por hechos atentatorios de la garantía de asociación sindical.

5.4. Sociedad de Activos Especiales S.A.S. – SAE - A través de su apoderado especial, la Sociedad de Activos Especiales S.A.S. -SAE- se opuso a la prosperidad de la tutela, al estimar que la presente acción es improcedente, toda vez que el demandante cuenta con otros mecanismos de defensa judicial.

Por otro lado, enfatizó en la inexistencia de obligación alguna que recaiga sobre su representada, pues esta nunca suscribió contrato de trabajo con el peticionario.

5.5. Dirección Nacional de Estupefacientes en Liquidación La representante legal de la Dirección Nacional de Estupefacientes en Liquidación solicitó se desvinculara de la tutela sub examine a la entidad, por cuanto carece de competencia para atender asuntos relativos a los bienes administrados por el Fondo para la Rehabilitación, Inversión Social y Lucha contra el Crimen Organizado -FISCO-. Por ello, considera que opera la falta de legitimación en la causa por pasiva.

II. DECISIÓN JUDICIAL QUE SE REVISA 1. Decisión de primera instancia Mediante sentencia proferida el 31 de julio de 2014, la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura del Risaralda denegó el amparo de los derechos fundamentales invocados, al considerar improcedente la acción de tutela por no cumplir con el requisito de subsidiariedad, toda vez que el reclamante cuenta con medios de defensa judicial idóneos brindados por la jurisdicción ordinaria, en los que puede exponer los argumentos que se cuestionan en esta oportunidad. Además, sostuvo que no se encontraron elementos de juicio que acrediten la existencia de un perjuicio irremediable para proceda el amparo de manera transitoria.

2. Impugnación El accionante, en desacuerdo con la decisión del juez de primera instancia, presentó escrito de impugnación, el 6 de agosto de 2014, argumentando que, conforme con la jurisprudencia constitucional, la tutela es procedente para garantizar los derechos al trabajo y a la libre asociación y sindicalización.

Por otra parte, señaló que no es de recibo el argumento esgrimido por el a quo , según el cual, la organización sindical constituida no tiene personería jurídica para actuar, pues conforme a lo sentado por la Corte Constitucional, la misma se adquiere desde la asamblea constitutiva.

3. Decisión de segunda instancia Mediante sentencia proferida el 22 de octubre de 2014, la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, desestimó las razones de la alzada y confirmó el fallo proferido por el a quo , argumentando que la controversia que se genera entre las partes es de competencia exclusiva del juez ordinario.

III. ACTUACIÓN ADELANTADA POR LA CORTE CONSTITUCIONAL EN SEDE DE REVISIÓN En desarrollo del trámite de revisión, el magistrado ponente consideró indispensable disponer de mayores elementos de juicio que le permitieran esclarecer las condiciones actuales del actor. Para ello, el 10 de junio de 2015, mediante comunicación telefónica, se indagó al demandante respecto de su condición económica, su núcleo familiar y su condición física.

Al respecto este último indicó que i) actualmente se desempeña como trabajador independiente brindando asesorías y dictando clases en instituciones educativas, toda vez que es economista;

ii) su núcleo familiar se encuentra integrado por su esposa y dos hijos mayores de edad, quienes son estudiantes universitarios; iii) cuenta con casa propia;

iv) su esposa también fue despedida del centro de investigación accionado, razón por la cual promovió acción de reintegro, la cual se encuentra en trámite actualmente;

v) su esposa labora; vi) cuenta con casa propia; vii) su estado de salud es óptimo. Respecto a la razón por la que omitió acudir a la justicia ordinaria en aras de solicitar el reintegro, sostuvo que dicha omisión fue consecuencia de la asesoría legal que recibió.

III. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA DECISIÓN 1.- Competencia La Corte Constitucional es competente, a través de esta Sala, para revisar la sentencia proferida por el juez de segunda instancia, dentro del proceso de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241, numeral 9º, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y en cumplimiento de lo ordenado por el Auto de 15 de mayo de 2014, proferido por la Sala de Selección número Cinco.

2. Procedibilidad de la acción de tutela 2.1. Legitimación activa El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela es un mecanismo de defensa judicial al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. En el caso bajo estudio, el accionante, mayor de edad, actúa en defensa de sus derechos fundamentales, razón por la cual se encuentra legitimado para promover esta causa.

2.2. Legitimación pasiva El Centro de Investigación, Docencia y Consultoría Administrativa, CIDCA y la Dirección Nacional de Estupefacientes y Sociedad de Activos Especiales , demandadas, se encuentran legitimadas en la causa como parte pasiva, en la medida en que se les atribuye la presunta vulneración de los derechos fundamentales cuyo amparo se demanda, en virtud de lo dispuesto en el artículo 42 y el artículo 5 del Decreto 2591 de 1991.

3. Problema jurídico Corresponde a la Sala Cuarta de Revisión determinar si la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo del accionante, miembro fundador de la Organización Sindical de Trabajadores de CIDCA Pereira, -OSCP-, cuya acta de constitución, de acuerdo con los documentos allegados, se encontraba vigente al momento del despido, vulnera sus derechos fundamentales a la dignidad humana, a la libre asociación y sindicalización y al trabajo.

Antes de abordar el caso concreto, se realizará un análisis jurisprudencial de temas como: i) Requisito de subsidiariedad de la acción de tutela. Reiteración de jurisprudencia;

ii) p rocedencia de la acción de tutela cuando la vulneración de los derechos fundamentales ocurre dentro del marco de una relación laboral y iii) el d erecho de asociación sindical y fuero sindical .

4. Requisito de subsidiariedad de la acción de tutela. Reiteración de jurisprudencia. En los argumentos esgrimidos por las partes y por los jueces de instancia, se resaltó que la controversia que se plantea en el asunto sub examine debe tramitarse por vías distintas a la tutela. En consecuencia, sostienen que el amparo se torna improcedente al no cumplir el requisito de subsidiariedad. Por tanto, se estima necesario hacer algunas precisiones sobre este aspecto, en aras de verificar la procedencia o no de la acción tuitiva en el caso concreto.

De conformidad con la jurisprudencia constitucional, la tutela opera como un mecanismo de protección subsidiario, cuando el instrumento principal no es idóneo o eficaz para la protección de un derecho fundamental, o cuando es empleada como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

Al respecto, en sentencia T-958 de 2012 [2] esta Corporación manifestó: “ La jurisprudencia constitucional ha señalado que si el afectado tuviera a su disposición otros mecanismos judiciales que resultaren eficaces para la protección que reclama, es su deber acudir a ellos antes de pretender el amparo por vía de tutela. Así las cosas, la subsidiaridad implica

que el accionante agote previamente los medios de defensa legalmente disponibles para proteger los derechos, pues la tutela no puede desplazar los mecanismos ordinarios de defensa previstos en el ordenamiento jurídico, ni tampoco servir de herramienta procesal extraordinaria y adicional de los diferentes procesos judiciales, cuando al interior de éstos, las oportunidades para interponer los recursos ya prescribieron".

Por otra parte, es de resaltar que, por mandato de l artículo 86 Superior y del artículo 6º del Decreto 2591 de 1991 , el afectado tiene el deber de emplear las acciones judiciales en forma oportuna y diligente, habida cuenta que la acción constitucional no puede ser considerada como una tercera instancia o un medio adicional al proceso judicial ordinario.

5. El d erecho de asociación sindical y fuero sindical La Constitución de 1991 introdujo una modificación relevante respecto del derecho de asociación sindical, al reconocer, en el artículo 39, la garantía de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin la intervención del Estado, con el propósito de defender sus intereses.

Del mismo modo, reconoció a los representantes sindicales el fuero y las demás prerrogativas necesarias para su gestión. El derecho en mención, en cabeza de los trabajadores, constituye un instrumento complementario del Estado Social de Derecho en cuanto permite que los sindicatos contribuyan a convertir en realidad los propósitos de igualdad, equidad y justicia social, característicos de las sociedades democráticas, participativas y pluralistas.

En tal virtud, " el derecho de asociación sindical representa una garantía de rango constitucional, inherente al ejercicio del derecho al trabajo, y articulado como un derecho con dimensiones tanto individuales como colectivas que representa una vía para la realización del individuo dentro de un estado social y democrático como el definido por la Carta Política [3] ".

Frente a ello la jurisprudencia ha expresado: "Las asociaciones sindicales tienen como objetivo primordial el de proteger los intereses de sus afiliados frente al patrono; es decir, son los interlocutores válidos en los conflictos colectivos que enfrentan a los dos extremos de la relación laboral. Ello hace que la organización sindical adquiera un papel preponderante en lo atinente al manejo de las relaciones obrero - patronales, pues sus decisiones afectan en forma definitiva los derechos de los trabajadores, dentro de su función de promover el mejoramiento de las condiciones laborales" [4] .

Por lo que concierne a las particularidades del derecho en alusión, este Tribunal lo ha descrito como [5] : i) voluntario, toda vez que su ejercicio depende de la autodeterminación del individuo para vincularse, permanecer o retirarse de un sindicato;

ii) relacional, pues " de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva "; e iii) instrumental, toda vez 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 ".

Ahora bien, debido a la importancia de esta garantía para la defensa de los intereses, especialmente, de los trabajadores, el ordenamiento jurídico consagra mecanismos eficaces tendientes a la protección de la facultad de asociación sindical. Dentro de dichas herramientas, cabe resaltar el reconocimiento de un fuero tanto a los fundadores como a los directivos de las organizaciones sindicales, a fin de que no sean objeto de represalias por su gestión.

Dicha garantía foral ha sido definida por el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo como " la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo".

Al respecto, la jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido que la protección reforzada de las directivas de las organizaciones de trabajadores es un derecho fundamental, en defensa de la institución sindical, habida cuenta que estos trabajadores son los encargados de gestionar y plantear conflictos laborales con el empleador, situación que los hace objeto de eventuales discriminaciones y despidos. Por ende, el mentado fuero " pretende, entonces, que los directivos sindicales puedan adelantar libremente las funciones asignadas legal y constitucionalmente, sin que ello implique la exposición a represalias por parte de la directiva patronal " [6] .

Frente a ello, ha señalado la Corte: "La institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, la Carta y la ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, vale decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 superior garantiza;

por lo que esta garantía mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos" [7] .

http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-965-11.htm - _ftn20 Por otra parte, resulta imperioso destacar que, si bien esta figura fue consagrada legalmente en Colombia desde la década de los 40 [8] , solo hasta la expedición de la Constitución de 1991, se elevó a rango superior y se amplió su margen de amparo. El Texto Superior, además, mediante la figura del bloque de constitucionalidad consagrada en su artículo 93, incorporó las garantías que sobre la materia contemplan los convenios internacionales:

"Para definir el contenido y alcance de la protección constitucional que se deriva del artículo 39 de la Carta procede recordar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de los Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, estipulan i) que toda persona tiene derecho a asociarse libremente y a constituir sindicatos en defensa de sus intereses, ii) que, para el efecto, los trabajadores deben gozar de total libertad de elección, iii) que los requisitos para fundar e ingresar a un sindicato solo pueden ser establecidos por la propia organización, iv) que la ley puede establecer restricciones al derecho de asociación sindical en interés de la seguridad nacional y en defensa del orden público, y iv) que los Estados Partes, que a su vez son miembros del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, no pueden adoptar medidas legislativas que menoscaben la libertad sindical y el derecho a la sindicalización (La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, Económicos Sociales y Culturales fueron abiertos a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante resolución 2200A (XXI) de 16 de diciembre de 1966, la Convención Americana de los Derechos Humanos fue adoptada por la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos reunida en San José el 22 de noviembre de 1969, -Leyes 74 de 1968 y 16 de 1972 respectivamente) [9] .

De igual modo, indicó la Corte que, la ampliación de la figura del fuero sindical no repercutió únicamente en la estabilidad laboral de los beneficiados con el mismo, sino también en la categoría de trabajadores que tienen la posibilidad de asociarse en sindicatos. El artículo 39 Superior no restringe la posibilidad de que cualquier trabajador sea susceptible de sindicalización, con excepción de los miembros de la fuerza pública.

De dicha norma se desprende también la carga de todos los empleadores de someter a calificación judicial la decisión de desmejorar las condiciones laborales o despedir a los miembros aforados del sindicato, por ser una de las características definitorias de la figura del fuero sindical.

Así, corresponde al operador jurídico determinar si se configuró o no la justa causa del despido, traslado o desmejora en el caso concreto [10] .

Cualquier decisión de las anteriormente mencionadas que adopte el empleador, sin que medie para ello autorización del juez del trabajo, constituye la lesión de los derechos a la asociación sindical y al debido proceso, entre otros. Esta transgresión de las garantías básicas puede, si se configuran las causales de procedibilidad, ser planteada al juez constitucional mediante la acción de tutela.

5.1. Existencia de la organización y del fuero sindical. Oponibilidad frente a terceros En este punto, es menester aclarar que con relación a la organización sindical y la consecuente garantía foral para sus integrantes, existen dos momentos distintos:

por una parte, cuando nace el sindicato y adquiere personería jurídica y, por otra, cuando se realiza la inscripción ante las autoridades correspondientes, generándose efectos diferentes.

6.1.1. Nacimiento del sindicato y del fuero sindical El artículo 39 de la Carta y el Convenio 87 de la O.I.T. establecen la garantía de la personería jurídica automática para las organizaciones sindicales, excluyendo para su formación cualquier clase de intervención del Estado.

Frente a ello, en Sentencia C-567 de 2000 [11] , la Corte Constitucional expuso lo siguiente: “El reconocimiento automático de la personería jurídica fue el propósito del legislador al expedir la Ley 50 de 1990, y, en este camino, resultan ajustados a la Constitución los preceptos de la misma ley que así lo garanticen, y, obviamente, contrarios a la Constitución disposiciones que lo obstaculicen.

Vale la pena recordar lo que en la exposición de motivos del proyecto de ley, que a la postre se convirtió en la Ley 50 de 1990, se dijo sobre este asunto:

‘En cuanto a la parte del derecho colectivo del trabajo, el proyecto se propone adecuar las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo a los convenios de la O.I.T., ya que en forma reiterada, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de dicho organismo, ha venido formulando observaciones en el sentido de que la legislación nacional no está acorde con los postulados de los precitados convenios.

‘(...) ‘4. En cuanto a la personería jurídica de las organizaciones sindicales, se proponen modificaciones sustanciales, tanto a nivel conceptual como procedimental, eliminando trámites o requisitos innecesarios que entorpecen la constitución de sindicatos.

‘Así, se establece que las organizaciones sindicales, desde el momento de su formación, gozan de personería jurídica, y por ende, son sujetos de derecho sin autorización o ministerio de autoridad alguna, señalándose que para su ejercicio se requiere de la inscripción en el registro sindical que para tales efectos llevará el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

‘ Dicha inscripción no supone de manera alguna que las organizaciones sindicales estén sujetas para su constitución, a autorización previa por parte del Estado. Por el contrario, las mismas existirán como personas jurídicas desde el momento en que se constituyan como tales, pero para poder actuar válidamente ante las autoridades y terceros, como toda persona jurídica, se requerirá de un mínimo de requisitos que deben observarse, que para este caso, es lo que supone la inscripción (Subrayado fuera del texto)”.

De manera que, de conformidad con el artículo 44 de la Ley 50 de 1990 [12] , la organización sindical, por el solo hecho de su fundación, y a partir de la asamblea constitutiva, adquiere personería y nace a la vida jurídica. Disposición que se ajusta a los presupuestos señalados en el artículo 39 Superior, que dispone que el sindicato se constituye únicamente por parte de los trabajadores, o en su defecto empleadores, sin intervención del Estado, y adquiere personería jurídica con el

solo hecho de su fundación, en la respectiva asamblea constitutiva, de la que naturalmente quedará el acta de constitución.

Por otra parte, cabe mencionar que esta garantía, de conformidad con el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, ampara, entre otros, a los siguientes trabajadores:

i) a los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses y ii) a los trabajadores que, con anterioridad con la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.

En consonancia con la anterior disposición, el fuero de los fundadores y de los adherentes [13] , empieza a regir desde el momento mismo de la constitución del sindicato. Sin embargo, su oponibilidad frente al empleador rige desde que se le notifique debidamente.

Sobre el particular, esta Corporación ha sostenido [14] : “3.1.1 Desde cuándo y bajo qué condiciones opera el fuero sindical de los fundadores de un sindicato.

Ahora bien, la jurisprudencia ha admitido que los fundadores de un sindicato gozan de fuero sindical a partir de la fecha de la asamblea constitutiva del mismo y por el solo hecho de su fundación. En este sentido la Corte ha expresado:

‘En efecto, el artículo 406 del C.S.T., modificado por el 57 de la Ley 50 del 90, señala que el fuero sindical de los trabajadores que ingresaren al sindicato con anterioridad al registro del mismo, corre a partir del día en que se constituye la organización laboral, hasta dos meses después de la inscripción, sin exceder los seis meses’.

Es decir, la operancia del fuero sindical es incondicional y automática desde el momento de la asamblea constitutiva. Ello obedece a que, según la Constitución, la ley y los tratados internacionales, la misma organización sindical nace a la vida jurídica desde el momento de su fundación y desde entonces obtiene automáticamente personería jurídica. Ciertamente, como se explicó en la Sentencia T-784 de 2001, las organizaciones sindicales nacen desde el momento de su fundación, pues así se deduce del artículo 39 de la Constitución Política y del Convenio 87 de la O.I.T., suscrito el 9 de julio de 1948, y aprobado por Colombia, mediante la Ley 27 de 1987. Como consecuencia de lo anterior, el artículo 44 de la ley 50 de 1990, establece en los siguientes términos lo que se ha denominado la “personería jurídica automática”:

‘Artículo 44. Toda organización sindical de trabajadores, por el sólo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica’.

Así pues, si la organización sindical nace a la vida jurídica desde el momento de su constitución, y si el fuero sindical es una garantía que se reconoce en beneficio del sindicato mismo para asegurar su existencia, entonces debe operar también en cabeza del trabajador desde el mismo momento en que se funda el sindicato”.

Bajo esta óptica, el nacimiento de esta protección para los fundadores y adherentes de un sindicato, no está sujeto a condición alguna, distinta de la constitución del mismo y la prueba de la existencia de dicho fuero, se materializa con la comunicación al empleador y al inspector de trabajo, relacionada con la creación de la organización.

6.1.2. Inscripción en el registro sindical Sin perjuicio de lo anterior, tanto el artículo 39 Constitucional como el artículo 365 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 45 de la Ley 50 de 1990, consagran que todo ente sindical de trabajadores deberá inscribirse en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de la Protección Social.

El propósito de este registro sindical, tal como lo señala el artículo 372 del Código Sustantivo del Trabajo, es permitir que el sindicato pueda actuar como tal, ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen y ejercitar los derechos que le correspondan frente a terceros.

Aspecto que permite afirmar que el citado registro cumple con tres finalidades fundamentales, a saber, la publicidad, la seguridad y la prueba de la organización sindical [15] .

Ahora, la manera como debe tramitarse este registro sindical se encuentra prevista en el artículo 366 del Código Sustantivo del Trabajo, disposición que indica, que una vez recibida la solicitud de inscripción, el Ministerio de la Protección Social dispone de un término de quince (15) días hábiles para admitir, formular objeciones o negar la precitada inscripción.

Es claro que reunidos los requisitos de ley, el Ministerio procederá a realizar el registro dentro de los términos establecidos. En el evento en que la solicitud de inscripción no contenga los requisitos exigidos por el artículo 365 del Código Sustantivo del Trabajo, la mencionada cartera ministerial formulará por escrito a los interesados las objeciones pertinentes, para que sean corregidas. Recibidas las correcciones, el Ministerio del Trabajo cuenta con el término de diez (10) días hábiles para pronunciarse sobre ellas.

Si dicho ministerio no se pronuncia sobre las correcciones en el término que la ley le otorga, la organización sindical quedará automáticamente inscrita en el registro correspondiente.

Específicamente, en lo que hace referencia a la negación de la inscripción, el mismo artículo 366 del Código Sustantivo del Trabajo consagra las causales por las cuales el Ministerio puede negar el mencionado registro, a saber:

i) cuando los estatutos de la organización sindical sean contrarios a la Constitución y a la ley y; ii) cuando la organización sindical se constituya con un número de miembros inferior al exigido por la ley.

Así las cosas, en el evento de que una organización sindical se encuentre dentro de las anteriores causales, se entenderá que el sindicato no pudo haber existido y, por ende, tener personería jurídica. Ello, teniendo en cuenta que el derecho de asociación sindical no es absoluto y, que tal como lo señala la Carta, está sujeto a que la estructura interna de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se ajusten al orden legal y a los principios democráticos.

http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-965-11.htm - _ftn36 Por consiguiente, los sindicatos que lleguen a constituirse, etapa en la que no interviene el Estado, para garantizar su existencia deben cumplir unos requisitos mínimos, determinados por el legislador en desarrollo del artículo 39 de la Constitución. Y es en observancia de esos presupuestos que la Administración, representada por el Ministerio del Trabajo, cuenta con un término máximo e improrrogable de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación, para admitir, formular objeciones o negar la inscripción en el registro sindical.

Como colofón de lo adverado, la Sala concluye que la fundación de una organización sindical, implica la existencia de esta, lo que significa que tanto sus miembros fundadores como su junta directiva gozan del beneficio del fuero sindical, no pudiendo ser despedidos, trasladados o desmejorados sin el permiso previo que otorga el Juez del Trabajo.

No obstante, el sindicato solo podrá actuar válidamente frente a terceros y ejercer las funciones de los artículos 373 y 374 del Código Sustantivo del Trabajo, a partir de su inscripción en el registro sindical que debe hacer ante el Ministerio del Trabajo. Lo anterior, por cuanto el precitado registro sindical, se reitera, cumple con las funciones de publicidad y prueba de la organización sindical.

Aun así, en el evento de negarse la inscripción de la asociación sindical por no cumplir con los requisitos señalados en la norma correspondiente, dicho sindicato, a partir de ese momento se entenderá sin personería jurídica y, en consecuencia, desaparecerá la protección foral de sus afiliados. Lo anterior teniendo en cuenta que la estructura interna de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales deben ajustarse al orden constitucional y legal.

5.2. La terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo por parte del empleador. Afectación del derecho sindical. Reiteración de jurisprudencia Como es bien sabido, una de las características de los contratos laborales es la

facultad que tienen las partes para dar por terminado el vínculo contractual.

Esta potestad, de acuerdo con el ordenamiento jurídico, permite, particularmente al empleador, dar por terminado el contrato incluso sin una justa causa. En efecto, el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que en aquellos eventos en los cuales el empleador decida terminar el contrato de trabajo sin una justa causa, o cuando quiera que promueva dicha terminación por parte del trabajador, debido a la ocurrencia de alguna de las justas causas establecidas a favor del empleado, aquél deberá cancelar una indemnización, en los términos señalados en la norma, la cual pretende resarcir los daños que con su conducta ha generado.

Al respecto, en la Sentencia T-436 de 2000 [16] la Corte manifestó lo siguiente: “Bien es cierto que, entre las posibilidades del empleador, a la luz de las disposiciones legales, está la de dar por terminado de modo unilateral el contrato de trabajo, inclusive sin justa causa, indemnizando al empleado, pero no se pierda de vista que el uso de la atribución correspondiente, aún dentro de un criterio de amplia discrecionalidad, mal puede implicar desconocimiento de claros y perentorios mandatos de la Constitución, y de ninguna manera debe conducir, en un Estado Social de Derecho, al sacrificio de prerrogativas inherentes a conquistas logradas por la colectividad de los trabajadores, ni tampoco al olvido de los derechos básicos de los mismos y sus asociaciones, garantizados en tratados internacionales.

(...) Así, la posibilidad de terminación unilateral que la ley otorga al patrono en los contratos individuales de trabajo, no debe abrir las puertas para que aquél, amparado en ella, prescinda, sin control ni medida y de manera colectiva o masiva, de los servicios de los trabajadores bajo su dependencia para mermar el número de miembros activos de los sindicatos” .

En todo caso, la jurisprudencia de esta Corporación no ha desconocido que la facultad de dar por terminado el contrato de manera unilateral y sin justa causa, puede ejercerse, en algunas ocasiones, de manera abusiva por parte del empleador. Frente a ello, en Sentencia T-1328 de 2001 [17] se contemplaron circunstancias que permiten inferir que dicha potestad se ha utilizado de manera abusiva, cuando con la terminación de la relación laboral, el empleador persigue: “ (i.) desconocer el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse a éstos o a permanecer en ellos, (ii.) promover la desafiliación a dichas asociaciones, (iii.) adoptar medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato, (iv.) obstaculizar o desconocer el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que éste es garantizado, (v.) constreñir la libertad de expresión o la escogencia de profesión y oficio, o (vi.) burlar el derecho y la posibilidad que se le reconoce a los sindicatos para representar a los trabajadores e intervenir en defensa de sus propios intereses en todos los casos en los que el empleador adopta decisiones o fija posturas que afectan o interesan a la entidad sindical.

” Así, aunque la norma laboral ofrece un determinado ámbito de discrecionalidad, en todo caso su reconocimiento en forma alguna puede oponerse a lo dispuesto en el texto constitucional acerca de la protección de los derechos fundamentales al trabajo, la igualdad y amparo contra la discriminación de los trabajadores [18] .

Del mismo modo, esta Corporación, en la Sentencia T-1328 de 2001 anteriormente citada, precisó que en los eventos en los que se alegue una conducta arbitraria o persecutoria por parte del empleador al dar por terminado un contrato laboral de manera unilateral y sin justa causa, era necesario que se ponderara una serie de factores, a efectos de determinar si efectivamente se estaba o no en presencia de un ejercicio abusivo de la citada potestad. En dicha providencia la Corte se refirió a algunos de los elementos que deben hacer parte de ese ejercicio:

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

(ii.) El papel de los empleados sindicalizados que se despiden, puesto que también es posible establecer diferencias en las consecuencias que produce el despido de simples afiliados a la organización, de algunos de sus activistas de base o el

de los propios miembros de los cuadros directivos –que necesariamente se encargan de la representación del sindicato y la promoción de sus intereses-.

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

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

(v.) El grado de impacto que los despidos tienen en los demás trabajadores sindicalizados, el cual se aprecia, en ocasiones, en el posterior retiro de otros afiliados o en el enrarecimiento del ambiente de trabajo dentro de una empresa. Así, además de la intranquilidad que genera entre los empleados agremiados, ésta práctica revela la ineficacia de la agrupación para defender los intereses de sus afiliados. Sin duda, se desalienta y desnaturaliza la existencia de un sindicato o la pertenencia de los trabajadores al mismo, pues "aquellos que ya están afiliados pueden pensar en la conveniencia de su retiro de la asociación para conservar el puesto -lo que no es difícil suponer que ocurra en una situación de desempleo tan grave como la que vive el país-, y los que aún no se han asociado lo pensarán dos veces; y, (vi.) Finalmente, es necesario comprobar el animus con el que el empleador actúa. Este es un elemento fundamental dentro del ejercicio de ponderación que se propone, pues revela la intención con la que obra el patrono al acudir a la terminación unilateral, sin justa causa, de los contratos de trabajo de sus trabajadores sindicalizados. Así, resulta inaceptable que éste, prevaliéndose de una atribución legal intente desmembrar al sindicato, desestimular la afiliación de los trabajadores al mismo, o perseguir a sus miembros –tal y como lo ha reconocido la jurisprudencia de la Corte-, pues en todos estos eventos es evidente que la facultad contenida en la ley se convierte en un instrumento que desconoce derechos fundamentales de los trabajadores.” En la misma providencia se indicó que la apreciación de dichos elementos debía hacerse en conjunto a fin de que el juez de tutela valore a partir de los despidos sin justa causa, si se genera una afectación del derecho de asociación sindical. Al respecto se dijo:

“Ahora bien: la apreciación de estos elementos concurrentes debe hacerse de manera conjunta y al funcionario competente corresponderá valorarlos para definir si efectivamente el despido sin justa causa de trabajadores sindicalizados, vulnera los derechos del sindicato y los de sus afiliados, desconociendo las garantías reconocidas por la Constitución sobre la materia. Por esta vía, se busca establecer criterios objetivos de ponderación que, como se dijo antes, no obstante reconocer la posibilidad legal con la que cuenta el empleador para terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo, impidan que el animus con el cual se ejerce tal facultad se convierta en una forma –directa o indirecta- de violación de los derechos de un sindicato expresado, entre otras maneras, a través de la libertad de asociación sindical, en los términos ya referidos”.

En consonancia con lo anterior, la terminación unilateral de los contratos de trabajadores sindicalizados no puede considerarse per se como una conducta antisindical, pero en cada caso concreto y con base en los elementos probatorios allegados al proceso, el juez constitucional deberá valorar en conjunto los distintos factores concurrentes y definir si las actuaciones desplegadas por el empleador, constituyen conductas amenazantes o violatorias del derecho de asociación sindical de los trabajadores.

De acuerdo con las anteriores consideraciones, la Sala entrará a decidir el caso concreto. 7. Análisis del caso concreto En el caso objeto de estudio, el señor Víctor Hugo Quintero Parra, de cuarenta y seis años de edad, solicita la protección de sus garantías fundamentales a la dignidad humana, a la libre asociación y sindicalización y al trabajo, las cuales considera soslayadas por las entidades accionadas al haber terminado el contrato de trabajo suscrito con la Fundación

Centro de Investigación, Docencia y Consultoría Administrativa -CIDCA-, de forma unilateral y sin justa causa, desconociendo que para el momento del despido gozaba de garantía foral.

Con base en lo expuesto por el demandante y por las accionadas, y de conformidad con las pruebas que reposan en el expediente y con la actuación adelantada por esta Sala de Revisión, se tiene lo siguiente.

Los trabajadores del Centro de Investigación, Desarrollo y Consultoría Administrativa, CIDCA, sede Pereira, entre ellos el actor, inconformes con las desmejoras laborales y los cambios estructurales implantados bajo la rectoría del señor Luis Fernando Castro, constituyeron la Organización Sindical de Trabajadores de CIDCA Pereira -OSCP- el 2 de julio de 2014.

El 5 de julio de 2014 el demandante recibió una comunicación en la que se le notificó su despido a partir de la fecha, pese a que gozaba de fuero sindical en calidad de miembro fundador y miembro de la junta directiva de la citada organización.

Inconforme con lo anterior, promovió acción de tutela el 22 de julio de 2014, solicitando su reintegro al cargo que ostentaba. Dicha acción de tutela fue objeto de conocimiento por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura , autoridad judicial que, mediante sentencia de 22 de octubre de 2014, confirmó la negativa de amparo proferida por el a quo , la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura del Risaralda, al estimar improcedente la tutela por falta de subsidiariedad, toda vez que ante la inexistencia de un perjuicio irremediable, no era de recibo usurpar o pretermitir el procedimiento ordinario establecido.

En desarrollo del trámite de revisión y mediante comunicación telefónica sostenida con el actor el 10 de junio de 2015, se constató que el actor cuenta con cuarenta y seis años de edad; su estado de salud es óptimo; posee vivienda propia; es economista; actualmente labora como trabajador independiente brindando asesorías e impartiendo clases en instituciones educativas; su núcleo familiar se encuentra integrado por sus dos hijos, estudiantes universitarios y por su cónyuge, trabajadora independiente y quien, al haber sido despedida de CIDCA Pereira, promovió acción de reintegro laboral que se encuentra en trámite ante la justicia ordinaria.

Respecto a la razón por la que omitió hacer uso del mecanismo judicial con que contaba ante la jurisdicción ordinaria, expresó que dicha omisión fue consecuencia de la asesoría legal que recibió al momento de su despido.

Análisis de procedibilidad En esta oportunidad quedó demostrado que el peticionario, una vez despedido, acudió directamente a la acción de tutela en aras de materializar su pretensión, es decir, no promovió la acción de reintegro, mecanismo de defensa idóneo para la protección de sus derechos.

Si bien esta Corporación ha sido reiterativa en afirmar que la tutela es procedente para ordenar el reintegro laboral en los casos en que el despido desconoce garantías de índole fundamental, verbi gracia , el derecho de asociación sindical, dicha procedencia se encuentra condicionada bien a que el mecanismo de defensa judicial ordinario no resulte eficaz o bien a que se emplee para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

Es por ello que esta Corporación, en sede de revisión, ha accedido a las pretensiones de los reclamantes frente a situaciones como la estudiada en la presente oportunidad, siempre y cuando se haya promovido acción de reintegro por fuero sindical previamente o el afectado haya probado la configuración de un perjuicio irremediable [19] .

A diferencia de lo anterior, en el caso de marras, el motivo que manifestó el actor para sustentar la falta de agotamiento del mecanismo ordinario es que su asesor legal le recomendó acudir directamente a la acción tuitiva.

Por consiguiente, dado que el señor Parra Quintero pretermitió ejercer la acción de reintegro laboral, pese a que dicha herramienta resultaba ser eficaz, y tampoco demostró encontrarse frente a un perjuicio irremediable, la tutela sub examine se torna improcedente al no cumplir con el requisito de subsidiariedad.

IV. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia proferida el veintidós (22) de octubre de dos mil catorce (2014) por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura que, a su vez, confirmó la dictada, el treinta y uno (31) de julio de dos mil catorce (2014) por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Risaralda, que declaró improcedente la acción de tutela interpuesta por el señor Víctor Hugo Quintero Parra contra la Fundación Centro de Investigación, Docencia y Consultoría Administrativa -CIDCA- y la Dirección Nacional de Estupefacientes, por no cumplir el requisito de subsidiariedad.

SEGUNDO.- Por Secretaría General, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, comuníquese, cópiese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Magistrado GLORIA STELLA ORTÍZ DELGADO Magistrada Ausente con excusa MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] En su caso, pasaba de ocupar el cargo de subdirector a coordinador.

[2] Sentencia T-958 de 20 de noviembre de 2012, M.P. Mauricio González Cuervo. [3] Sentencia T-727 de 22 de julio de 2008, M.P. Rodrigo Escobar Gil.

[4] Sentencia T-466 de 16 de junio 1999. M.P. Alfredo Beltrán Sierra. [5] Al respecto, ver la Sentencia T-441 de 3 de julio de 1992, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[6] Sentencia T-326 de 11 de mayo de 1999, M.P. Fabio Morón Díaz. [7] Sentencia C-593 de 14 de diciembre de 1993, M.P. Carlos Gaviria Díaz. [8] Frente a ello, puede consultarse el artículo 18 del Decreto Ley 2350 de 1944, y el artículo 40 de la ley 6ª de 1945 .

[9] Sentencia T-330 de 4 de abril de 2005, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. [10] Al respecto, ver la Sentencia C-710 de 9 de diciembre de 1996, M.P. Jorge Arango Mejía.

[11] M.P. Alfredo Beltrán Sierra. [12] Mediante el cual se modificó el artículo 364 de Código Sustantivo del Trabajo. [13] Siempre y cuando ingresen a con anterioridad a la inscripción de este en el registro sindical.

[14] Sentencia T-965 de 16 de diciembre de 2011, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. [15] Ibídem . [16] M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

[17] M.P. Manuel José Cepeda Espinoza. [18] Véase la Sentencia T-920 de 30 de octubre de 2002, M.P. Rodrigo Escobar Gil. [19] Al respecto, se pueden consultar, entre otras, las sentencias T-001 de 1999,T-800 de 1999, T-1189 de 2001, T-203 de 2004, T-220 de 2012, T-639 de 2012, T-917 de 2012 y T-148 de 2013. En dichas oportunidades, en las que la Corte ordenó el reintegro laboral, los jueces ordinarios habían negado las pretensiones, especialmente, por encontrar probada la excepción de prescripción de la acción de reintegro.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 6 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.