COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/362/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/362/00
Expediente	—
Fecha	1993-02-10
Sala	Sala Primera de Revisión
Magistrado ponente	Dr ANTONIO BARRERA CARBONELL
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela
- Medio De Defensa Judicial
- Terminacion Unilateral De Contrato De Trabajo
- Terminacion Unilateral De Contrato De Trabajo Por Justa Causa
- Derecho Al Trabajo En Condiciones Dignas Y Justas

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Tantas veces se ha dicho, la acción de tutela sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Es por lo

Texto completo

T-362-00 Sentencia T-362/00 Sentencia T-362/00 ACCION DE TUTELA -Subsidiariedad Como tantas veces se ha dicho, la acción de tutela sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Es por lo tanto una acción de carácter residual y subsidiaria, que no puede ser utilizada como vía sustitutiva de procesos ordinarios, instituidos por el legislador para proteger los derechos, ante el juez natural que tiene la plena competencia para conocer y decidir sobre los respectivos asuntos. No es la tutela, por consiguiente, un instrumento procesal principal para obtener la protección de los derechos fundamentales que sean amenazados o violados.

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL -Nulidad de acto de desvinculación laboral y condena a reintegro TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO -Manifestación expresa de causa o motivo Es una obligación de la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo manifestarle a la otra parte, en el momento de la decisión de extinguir el contrato cuáles son los motivos concretos y exactos de esa determinación, y posteriormente no podrá alegar válidamente causales o motivos diferentes. Esas causales o motivos deben consistir en hechos y no en las generalidades de la ley, para que posteriormente, en caso de un eventual litigio, el juez laboral pueda definir si esos hechos corresponden a la verdad, si se le comunicó el despido al trabajador con el lleno de las exigencias de las normas laborales y si se evidencia o no una justa causa de terminación del vínculo laboral. Si no se acredita el justo motivo, si no se ha cumplido con los procedimientos que exige la ley o la convención colectiva de trabajo en determinados casos, el juez ordinario laboral puede declarar ilegal el despido y ordenar el respectivo resarcimiento de perjuicios dentro de lo

establecido en la ley o en la convención, pudiendo ordenar también, si a ello hay lugar conforme a éstas, la reanudación del contrato de trabajo interrumpido con causa del despido injusto y el pago de los salarios dejados de devengar durante el tiempo en que el trabajador estuvo cesante.

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA -Ejercicio del derecho de defensa Respecto a la causal de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo prevista en el numeral 3 del artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo, en sentencia, esta Corte estableció que el empleador está en la obligación de apreciar las circunstancias en que se presentaron los hechos o comportamientos anómalos del trabajador y las consecuencias que se derivan de esas conductas, para tomar la medida que más se ajuste a los intereses de la organización empresarial, y declaró exequible la norma bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa. Se trataba de mantener las normas de consideración y respeto entre el empleador y el trabajador, no sólo dentro del lugar de trabajo sino por fuera de él, constituyéndose en una situación difícil de establecer, cuándo algún hecho ocurrido por fuera del horario y del lugar del trabajo es suficiente para romper el contrato laboral, hechos que bien pueden ser provocados por el mismo patrono o por un familiar suyo, lo que haría injusto exigir al trabajador que frente a la actitud hostil o agresiva del patrono o de su familia mantenga una actitud pasiva y tolerante, y no permitirle justificar su conducta, con la observancia del debido proceso.

DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS -Persecución laboral TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO -Improcedencia de tutela para el caso por ocurrencia de hechos dentro de relación individual de trabajo MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL -Despido laboral que no muestra afectación de derecho fundamental Referencia: expedientes acumulados:

T-251090 y T-258342 Acciones de tutela instauradas por Oscar Castellanos Ramírez y Edgar Enrique Pardo Prada contra Gas Natural del Oriente S.A.

“GASORIENTE S.A. - E.S.P.” Magistrado Ponente: Dr. ANTONIO BARRERA CARBONELL Santafé de Bogotá, D.C., marzo veintiocho (28) de dos mil (2000).

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Antonio Barrera Carbonell, Alfredo Beltrán Sierra y Eduardo Cifuentes Muñoz, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA dentro del trámite de la revisión de los fallos adoptados por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, Sala Laboral en relación con las acciones de tutela instauradas por Oscar Castellanos Ramírez y Edgar Enrique Pardo Prada contra Gas Natural del Oriente S.A. “GASORIENTE S.A. - E.S.P.” I. ANTECEDENTES.

1. Hechos. 1.1. Oscar Castellanos Ramírez laboró en la empresa Gasoriente S.A., en el cargo de técnico de gas, desde el 10 de febrero de 1993 y hasta el 22 de abril de 1999, fecha en la cual fue despedido.

Edgar Enrique Pardo Prada prestó sus servicios en la misma empresa, como administrador de agencias, desde el 4 de junio de 1991 y hasta el 10 de agosto de 1999, fecha en la cual se produjo su despido.

1.2. Los citados afirman haber participado en la Asamblea Fundacional de la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo U.S.O. - Subdirectiva Bucaramanga, celebrada en el mes de marzo de 1998, y que trabajaron activamente por la materialización del derecho fundamental de asociación y contratación colectiva, apoyando a la Junta Directiva y a la Comisión Negociadora que actuaba a nombre de los trabajadores, buscando que se celebrara una convención colectiva de trabajo entre Gasoriente S.A. -E.P.S. y la U.S.O., lo que finalmente se logró el 11 de septiembre de 1998.

1.3. Una vez firmada la convención colectiva, la empresa inició una campaña tendiente a conseguir que los empleados se retiraran de la U.S.O. y se trasladaran al nuevo régimen prestacional creado convencionalmente.

1.4. Señalan, que al momento de elegir entre los dos regímenes prestacionales descartaron el que incluía la venta de algunos de sus derechos adquiridos a cambio de una suma de dinero por una sola vez, y el pago de una suma mensual no constitutiva de salario, optando por el consagrado en el capítulo V de la convención colectiva, y que esta elección no fue del agrado de la empresa, lo cual fue la causa de su despido.

1.5. Sostienen que la Empresa ha desplegado contra un grupo minoritario de trabajadores afiliados a la U.S.O, acciones constitutivas de persecución laboral, tales como llamados continuos a rendir descargos, imposición de sanciones con violación al debido proceso, cambio en las condiciones de trabajo, traslados a otros municipios y ofrecimiento de dádivas, con el fin de lograr su desafiliación del Sindicato.

1.6. En el caso particular de Oscar Castellanos se afirma que antes de afiliarse a la U.S.O nunca había sido llamado a rendir descargos; pero después de hacerlo le iniciaron una serie de citaciones y de llamados de atención, y fue sometido a proceso disciplinario, según lo pactado en la convención, por haber participado en una acción de denuncia contra la actitud de la Comisión Negociadora que representaba a la Empresa, así como por haber sido víctima de un atraco a mano armada en el que le fueron arrebatados algunos elementos de trabajo de propiedad de la Empresa.

Su despido se produjo sin habérsele dado la oportunidad de defenderse, por una supuesta queja presentada por un cliente, en la cual se le sindicaba de haber tomado para sí unos dineros del usuario.

1.7. Edgar Enrique Pardo Prada fue despedido bajo la sindicación de que el 2 de agosto de 1999 actuó, sin autorización alguna y de manera inconsulta, en la solución de una controversia con la Asociación Comunitaria de Sabana de Torres, suscribiendo un acta de compromiso en la cual comprometía a la empresa a contratar sólo personal oriundo de la región para algunos cargos que se requerían.

1.8. Los peticionarios tienen una familia estable y con hijos bajo su responsabilidad económica y afectiva, que deben sostener con el fruto de su trabajo.

2. Pretensión. Pretenden los demandantes la tutela de sus derechos al trabajo, a la asociación, al disfrute de una remuneración mínima vital móvil y a la subsistencia y, en tal virtud, solicitan dejar sin efecto las decisiones de despido y que se ordene a Gasoriente S.A. que proceda a reintegrarlos a los cargos que desempeñaban, en las mismas condiciones de trabajo de que gozaban antes del despido.

3. Contestación a la demanda. El apoderado de Gasorinte S.A. contestó las demandas reconociendo que efectivamente los accionantes laboraron en esa empresa durante varios años y que los despidos se ocasionaron por justas causas imputables solamente a ellos.

Manifiesta que en febrero de 1998 la empresa fue comprada por inversionistas españoles, quienes fueron recibidos con la formación de una subdirectiva de Unión Sindical Obrera “USO”, la cual existe en la actualidad; afirma desconocer la gestión realizada por los peticionarios dentro del proceso de creación y el apoyo dado a dicha organización.

Con la mencionada subdirectiva la empresa firmó un acuerdo convencional, que contempló, entre otras cosas, el manejo del régimen disciplinario y un plan de beneficios generales para los trabajadores que quisieran acogerse a ellos.

Ningún sindicalizado ha optado por dicho plan, situación que la Empresa ha respetado como el libre ejercicio de un derecho, en especial a los accionantes, quienes reconocen que han hecho uso del derecho que les asiste de mantenerse en el régimen que más les conviene.

Agrega que el nuevo modelo administrativo, de corte eminentemente europeo, coincidió con la creación del Sindicato y así las cosas, resulta fácil afirmar que poner en orden la empresa es una persecución sindical, estando esta afirmación muy lejos de la realidad.

Sostiene que no es cierta la afirmación que hace Oscar Castellanos de que antes de afiliarse a la U.S.O nunca había sido llamado a rendir descargos, toda vez que antes de la llegada de los nuevos propietarios y de la formación del sindicato, se le había investigado disciplinariamente e impuesto una sanción.

Indica que no fue una sanción lo que la Empresa les aplicó a los actores, sino una terminación unilateral del contrato de trabajo, con justa causa imputable a ellos, porque no tenían ninguna clase de fuero. No puede considerarse que el despido ocurrió durante la negociación colectiva porque no se estaba en esa etapa. El despido era procedente porque los actores no tenían más de 10 años de servicio en la empresa y se produjo con el pleno cumplimiento de la ley, según la cual, basta simplemente con invocar con claridad el motivo que le sirve de causa.

La empresa hizo uso del derecho legal que le asiste al empresario de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por la existencia de una justa causa imputable al trabajador.

Concluye, en consecuencia, que la tutela es improcedente, porque los peticionarios cuentan con un mecanismo de defensa judicial como es el correspondiente proceso ordinario laboral.

4. Sentencias objeto de revisión. Expediente T- 251090 El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, Sala Laboral mediante providencia del 26 de agosto de 1999, resolvió no conceder la tutela solicitada por Oscar Castellanos Ramírez, con fundamento en las siguientes consideraciones:

- El despido o terminación unilateral de un contrato de trabajo por parte de la empleadora, no es cuestión que pueda discutirse dentro de un proceso de tutela, así ese despido sea calificado por el trabajador como injusto e ilegal.

- Conforme a los artículos 112 y 113 del Código Sustantivo del Trabajo, las sanciones disciplinarias son la multa y la suspensión, por tanto, el despido patronal no se puede considerar como tal.

- Del contenido de las declaraciones de los testigos no se puede concluir que las acciones de la Empresa estaban encaminadas a impedir o hacer desistir al accionante de su posición en el Sindicato; además todos los acontecimientos presuntamente irregulares que relataron están en conocimiento del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

El anterior fallo no fue impugnado. Expediente T-258342 El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, Sala Laboral mediante providencia del 13 de septiembre de 1999, resolvió denegar la tutela solicitada por Edgar Enrique Pardo Prada, con fundamento en los siguientes razonamientos:

- Los derechos fundamentales invocados, como son el debido proceso, el trabajo y la asociación tienen su origen en un contrato de trabajo con la empleadora, que fue terminado unilateralmente por ésta. En consecuencia, tratándose de una controversia sobre derechos legales y convencionales, se debe acudir a la jurisdicción competente.

- Pese a la presencia de otros mecanismos de defensa judicial, no se dan los presupuestos del perjuicio irremediable, lo que hace improcedente la tutela como mecanismo transitorio.

El anterior fallo no fue impugnado. 5. Pruebas recaudadas dentro del proceso. 4.1. Dentro del trámite procesal del expediente T-251090, cuyo actor es Oscar Castellanos, se incorporaron y practicaron, entre otras, las siguientes pruebas:

a) Acta de descargos de fecha agosto 31 de 1994, suscrita por Claudia Cristina Torres, Gerente Administrativo de Gasoriente y el accionante que dice:

“Al señor Oscar Castellanos se le encomienda junto con su compañero Julio Abel López, trasladar una cantidad de madera de pino, a la casa del Revisor Fiscal de GASORIENTE, pero dicha madera llega incompleta a su destino final,

debido a que el señor López ha sustraído algunas tablas para provecho propio".

"La actitud del señor Oscar Castellanos en el sentido de permitir este hecho a su compañero, y de no comunicarlo a su debido tiempo a sus superiores, lo convierte en encubridor, dando lugar a una suspensión de tres días hábiles, a partir del 2 de septiembre de 1994, debiendo reintegrarse el 7 de septiembre, según determinación tomada por el Comité de Presidencia".

"El señor Oscar Castellanos, una vez leídos los hechos y los cargos, dice no tener ningún comentario al respecto y acepta la sanción" b) Citación de fecha julio 28 de 1998, suscrita por la Jefe de Recursos Humanos con el fin de oírlo en descargos por la siguiente imputación:

"El día miércoles 22 de julio de 1998 siendo aproximadamente las 12:30 del mediodía, usted se encontraba en las instalaciones del Hotel Chicamocha, haciendo uso personal del vehículo de placas BUO 876, el cual se encuentra bajo su responsabilidad, como un medio de trabajo que la Empresa le suministra para el cumplimiento de sus funciones como técnico en gas".

"En el acta de descargos de fecha julio 30 de 1998, el accionante manifestó: Con extrañeza recibo esta citación a descargos toda vez que mis funciones y el campo de trabajo se extiende a todo el perímetro urbano, en ningún momento he sido llamado por mi jefe inmediato frente a algún desacato de mi labor, el vehículo si yo lo movilizo desde cualquier punto de la ciudad es con el compromiso de conseguir mi alimentación en el sitio designado, …. He cumplido con mi horario y con mi trabajo, solicito se me explique si esto es un acto coercitivo por parte de ustedes o por el hecho de ser afiliado a la U.S.O…." c) Citación de fecha septiembre 14 de 1998, suscrita por la Jefe de Recursos Humanos, con el fin de oírlo en descargos por la siguiente imputación:

"El día 11 de septiembre siendo las 12 meridiano aprox, y luego a las 5 de la tarde aprox, usted en forma agresiva e irrespetuosa golpeó las puertas de las oficinas de la empresa utilizando tubos de polietileno, varillas, tubos galvanizados, tarros y otros elementos, el mismo día violentó usted el loker del señor Omar García, e igualmente venció el domo acrílico del corredor que conduce la Gerencia Comercial, además usted penetró a las oficinas de los señores Jesús Palomar y Olga Trimiño Jefe de Distribución y Jefe de Servicios Internos respectivamente, irrespetándolos y gritándoles cosas alusivas a su movimiento sindical literalmente en su propia cara".

No hay constancia de los descargos referentes a esta imputación. d) Citación de fecha noviembre 18 de 1998, suscrita por la Jefe de Recursos Humanos, con el fin de oírlo en descargos por la siguiente imputación:

"El día 17 de noviembre del año en curso usted no se presentó a trabajar y más aún no se reportó por ningún medio de comunicación para dar una justificación".

En el acta de descargos de fecha noviembre 19 de 1998, el accionante manifestó que en ningún momento tuvo la intención de faltar al trabajo, que el viernes 13 anterior había solicitado un permiso para hacer una diligencia personal y cuando se dirigía de Bucaramanga hacia la Costa, tuvo un percance con el motor de su vehículo, razón por la cual tuvo que viajar a Santa Marta a conseguir los repuestos que necesitaba y sólo hasta el martes 17 aproximadamente a las 2 p.m.

quedó listo, por lo que a esa hora regresó a Bucaramanga, llegando a esa ciudad a las 2 a.m. Suministró además los nombres y teléfonos de las personas que lo auxiliaron y que podían verificar su declaración.

Mediante Oficio 37974, de fecha 23 de noviembre de 1998, se le notificó que "no encontrando justificación en sus descargos, hemos decidido suspenderlo por 6 días hábiles, a partir del 10 de diciembre". Contra esta decisión se interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación, los cuales fueron resueltos confirmando la sanción.

e) Oficio No. 38789, de fecha enero 5 de 1999, suscrito por la Jefe de Recursos Humanos, a fin de oírlo en descargos por el presunto faltante de algunos equipos y materiales a él asignados por la Empresa, según información recibida el 30 de

diciembre de 1998 y denuncia presentada por el accionante al día siguiente.

En el acta de descargos de fecha enero 7 de 1999, el actor manifestó: “El día 30 de diciembre del año pasado nos dirigíamos a la calle 19 con carrera 4 a ejecutar un servicio de revisión de una instalación cuando nos disponíamos a verificar la dirección se subieron al vehículo 4 personas obligándonos a bajar a donde ellos pudieron despojarnos de los artículos intimidándonos con armas de fuego, manteniéndonos así unos 30 minutos mientras desvalijaban el vehículo y de inmediato fuimos a avisar a la empresa y a la policía…” Esta declaración fue corroborada por Horacio Ruiz, también trabajador de la Empresa y quien se encontraba con el demandante en el vehículo al momento de ocurrir los hechos.

No existe constancia sobre la aplicación de sanciones. f) Declaración extraproceso rendida por Carmen Alicia Archila de Robayo ante la Notaría Novena del Círculo de Bucaramanga de la cual se extrae lo siguiente:

“Después de hacerme una visita de Gasoriente a mi casa, me informaron que tenía que hacer una chamba de 70 cm. de profundidad para poder instalar la tubería, después de esto al día siguiente, volvió el mismo señor de Gasoriente y cuando yo le pregunté por cuanto me podía salir el trabajo él me respondió que aproximadamente $80.000 pero yo le dije que porque tan caro y él me contestó que los materiales eran muy costosos, pero si quería el me cobraba $30.000 y pasaba la factura mas barata, finalmente arreglé con el señor por $20.000 que se los pagué inmediatamente delante del señor Reynaldo Barrera, que en ese momento estaba trabajando en mi casa, el señor de Gasoriente no me dio ningún recibo, yo sólo firmé la factura por $11.600 en la cual pensé que era lo del servicio y remplazaba los $80.000 que me habían dicho que costaba el arreglo, cuando me llegó la factura de Gasoriente por $82.180 vine a hacer el reclamo, entonces conté todo lo sucedido, me pidieron que identificara al señor que había ido a mi casa, lo cual pude hacerlo con fotos que me mostraron y yo identifiqué claramente al señor Oscar Castellanos como la persona a quien le di los $20.000 por los servicios” g) Carta dando por terminado el contrato de trabajo, de fecha abril 22 de 1999, donde se alega como motivo de esa determinación, la queja presentada por un cliente de la Empresa el 20 de abril, en el sentido de que el 20 de marzo, estando el accionante en el desempeño de sus funciones, negoció a nombre propio, sin autorización alguna y en forma abusiva la reinstalación del medidor retirado temporalmente en la residencia del mencionado cliente, por un valor de $20.000, cantidad que recibió sin entregar recibo alguno.

h) El Tribunal recibió las declaraciones de Jorge Heriberto Torres Monsalve, Cesar Augusto Salas Vesga, Miguel Ivan Moreno Beltrán, Marco Tulio Ospino Lerma, Silvio Enrique Mendoza Hernández, trabajadores de la empresa, afiliados al Sindicato, cuyas versiones se pueden resumir de la siguiente manera:

- El accionante perteneció a la junta directiva pero como suplente después de los 10 primeros, desde el momento en que se fundó la Subdirectiva hasta que fue despedido. No tenía por consiguiente fuero.

- Antes de pertenecer al Sindicato Oscar Castellanos nunca tuvo ningún llamado de atención, por lo que deducen que fue despedido por encubierta persecución sindical.

- Después de fundada la Subdirectiva, el 9 de marzo de 1998, la empresa inició una represión contra todos sus integrantes y sus dirigentes, que se manifestó en llamados a descargos, sanciones, desmejora en las condiciones laborales y traslados forzosos a las llamadas zonas rojas, con el fin de bajar el número de afiliados, ya que cuando se inició la Subdirectiva en la empresa, el sindicato contaba con 50 afiliados y hoy sólo son 33.

- Se han producido despidos y cancelaciones de contratos desde que se inició la Subdirectiva, en este momento van más de 46 trabajadores, sindicalizados o no que les han cancelado el contrato.

- El Sindicato presentó denuncia formal ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social por la persecución de que están siendo objeto sus afiliados, por parte de los directivos de la empresa.

5.2. Dentro del trámite procesal del expediente T-258342, cuyo actor es Edgar Enrique Pardo Prada, se incorporaron, entre otras, las siguientes pruebas:

a) Carta dando por terminado el contrato de trabajo, de fecha agosto 10 de 1999, donde la empresa manifiesta: “El día viernes 6 de agosto de 1999, tuvimos conocimiento del Acta de Compromiso firmada por usted el pasado 2 de agosto del presente año, con la Asociación Comunitaria de Sabana de Torres “ASCODES”, en la que en nombre de la Compañía, y sin ser usted Representante Legal, intenta comprometer la vinculación de personal de la región a nuestra empresa. Como usted puede ver, además de extralimitar el alcance de sus funciones, actuó sin autorización y de manera inconsulta, lo cual nos impide mantenerlo a nuestro servicio debido a la pérdida de confianza, generada a raíz de esta situación; su conducta denota un grave incumplimiento en el desempeño de las labores que le han sido encomendadas, y configura una clara violación de sus principales obligaciones contractuales y legales” “Lo anteriormente relacionado, fue establecido con base en la siguiente prueba:

- Acta de compromiso de fecha 2 de agosto de 1999. - Informe rendido por usted, el día 9 de agosto de 1999.” “Los anteriores hechos constituyen justa causa de despido, conforme a las previsiones del artículo 62 del C.S.T.

numeral 6°, en concordancia con el artículo 58 numeral 1° del C.S.T.” b) Acta de compromiso suscrita en Sabana de Torres el 2 de agosto de 1999 entre el actor en su calidad de administrador de agencias y el representante de ASCODES.

c) Carta de fecha agosto 9 de 1999, donde el Jefe del Departamento de Servicio a Clientes le solicita información acerca de a quien consultó o pidió autorización para firmar la aludida acta de compromiso a nombre de la empresa.

d) Respuesta a la anterior petición, en el sentido de no aceptar el hecho que se le imputa y de haber actuado en bien de la empresa. e) El Tribunal recibió las declaraciones de Jorge Torres Monsalve y Miguel Moreno Beltrán, trabajadores de Gasoriente, quienes afirmaron que la empresa había trasladado al actor al cargo de administrador de agencias, pero que no se le hizo el reajuste salarial correspondiente a la nueva posición, en razón de que en alguna oportunidad había sido designado como miembro suplente de la junta directiva del sindicato.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS. 1. Planteamiento del problema. Corresponde a esta Sala establecer si la acción de tutela es el mecanismo apropiado para cuestionar las decisiones adoptadas por la Empresa Gasoriente S.A., en el sentido de despedir a los actores, y si a éstos se les desconocieron los derechos fundamentales cuya protección invocan.

2. Solución al problema. 2.1. La Sala estima, en primer término, que independientemente de que les pueda asistir razón a los actores en cuanto a la protección solicitada, la tutela es viable procesalmente, por cuanto éstos se encontraban dentro de una relación de subordinación con la empresa y porque, además, ésta presta un servicio público.

2.2. Las acciones de tutela promovidas por los actores tienen como finalidad que se les garanticen los derechos fundamentales que invocan, por considerar que éstos fueron violados con motivo de su despido de la mencionada empresa.

2.3. Obran dentro de los expedientes las respectivas cartas de despido suscritas, una por el Gerente Administrativo, y la otra por la Jefe de Recursos Humanos, en las que se expresan las razones que tuvo la empresa para adoptar la decisión de retirar de su empleo a los actores. En dichos documentos, se consigna lo que la empresa consideró como justa causa para dar por terminado, en cada caso, el respectivo contrato de trabajo.

2.4. Como tantas veces se ha dicho, la acción de tutela sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Es por lo tanto una acción de carácter residual y subsidiaria, que no puede ser utilizada como vía sustitutiva de procesos ordinarios, instituidos por el legislador para proteger los derechos, ante el juez natural que tiene la plena competencia

para conocer y decidir sobre los respectivos asuntos. No es la tutela, por consiguiente, un instrumento procesal principal para obtener la protección de los derechos fundamentales que sean amenazados o violados.

2.5. La pretensión de los peticionarios, como ha quedado delimitada, no puede ser actuada por el juez constitucional de la tutela, sino por la vía del proceso ordinario laboral, por las siguientes razones:

a) A través de esta acción no es posible declarar la nulidad de un acto de desvinculación del trabajo y menos condenar a un reintegro, con los respectivas consecuencias económicas, cuando el empleador esta haciendo uso de una opción legítima de origen legal, sin perjuicio de que el juez ordinario pueda sancionarlo por el ejercicio abusivo de esa opción.

La Corte en sentencia C-594/97 [1] , al examinar la constitucionalidad del parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, que faculta al empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo, cumpliendo el requisito de manifestar expresamente los motivos de la terminación, dijo lo siguiente:

“7- Según el demandante, el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo viola el debido proceso pues la terminación del contrato de trabajo equivale a una sanción, por lo cual el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que fundamentan la decisión del patrono, y no simplemente que éste invoque genéricamente una causal legal para despedirlo. Por el contrario, según la Vista Fiscal la norma es constitucional pues ordena a quien termina unilateralmente el contrato señalar en forma expresa las causales o motivos que justifican su conducta, sin que pueda aducir nuevas razones posteriormente, con lo cual la parte afectada tiene la posibilidad de conocer, previo a cualquier debate judicial, las causales de terminación, con el fin de eventualmente entrar a desvirtuarlas, sin que pueda ser sorprendido dentro del proceso con hechos o motivos para él desconocidos.” “8- La Corte considera que para poder determinar si el cargo del actor es válido, es necesario comenzar por precisar el alcance de la obligación que impone la norma demandada, la cual ordena a aquel que termine unilateralmente un contrato de trabajo señalar a la otra parte, “en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación”, ya que “posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.

El actor entiende que la norma simplemente obliga a la parte que da por terminado el contrato a señalar en abstracto una causa legal de terminación del contrato. Sin embargo la Corte no comparte esa interpretación, pues esta disposición debe ser interpretada conforme al principio de buena fe (CP art.

83) y de acuerdo a su propia finalidad, que es precisamente permitir que la parte conozca con precisión cuáles son las razones por las cuales la otra parte ha decidido unilateralmente dar por terminado el contrato, invocando una justa causa. En ese orden de ideas, se entiende que cuando ese parágrafo señala que la parte debe indicar la causal o motivo que fundamenta la decisión de terminar unilateralmente el contrato, no basta con invocar genéricamente una de las causales previstas por la ley laboral para tal efecto sino que es necesario precisar los hechos específicos que sustentan la determinación, ya que el sentido de la norma es permitir que la otra parte conozca las razones de la finalización unilateral de la relación de trabajo. Así lo ha entendido la doctrina y la propia jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, con criterios que la Corte Constitucional comparte plenamente. En efecto, según esa Corporación, esa norma obliga a expresar “la causa o motivo de la ruptura, a fin de que la parte que termina unilateralmente el contrato no pueda sorprender posteriormente a la otra alegando motivos extraños que no adujo” [2] . Por ello esa misma Corporación ha considerado que para que se entienda cumplida esa obligación “lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante” [3] , por lo cual ha precisado al respecto:

“Conforme al parágrafo del mismo artículo, la parte que hace cesar el contrato debe expresar en el momento de la terminación del mismo cuáles son los motivos concretos y exactos que tiene para tomar esa determinación , sin que posteriormente pueda invocar razones o causas distintas.

Si fuera permisible en la carta de despido se enumeran las causales genéricas que traen el código o una determinada disposición para dar por fenecido justamente el contrato de trabajo, tendría la parte que despidió tanta amplitud para hacer encajar dentro de esas causales y ya en el juicio, cualquier comportamiento, actitud o manifestación de la parte afectada, que podría equivaler a justificar el despido con posterioridad a su realización, lo cual es a todas luces inadmisible (subrayas no originales) [4] .” “Conforme a lo anterior, el cargo del actor no es admisible, pues se basa en una inadecuada interpretación del alcance de la disposición acusada, la cual obliga a la parte que da por terminado unilateralmente el contrato a precisar los hechos concretos y específicos que, según su criterio, constituyen una justa causa para tal terminación, ya que no podrá posteriormente alegar nuevos hechos. La norma pues exige que la parte justifique fácticamente la decisión de dar por finalizado unilateralmente el contrato. En tal entendido, la Corte concluye que el parágrafo demandado, lejos de desconocer la Carta, es un desarrollo del principio de buena fe en el ámbito de las relaciones laborales, pues permite precisamente a la otra parte conocer esos hechos justificantes, a fin de poder defenderse adecuadamente.” En tal virtud, es una obligación de la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo manifestarle a la otra parte, en el momento de la decisión de extinguir el contrato cuáles son los motivos concretos y exactos de esa determinación, y posteriormente no podrá alegar válidamente causales o motivos diferentes.

Esas causales o motivos deben consistir en hechos y no en las generalidades de la ley, para que posteriormente, en caso de un eventual litigio, el juez laboral pueda definir si esos hechos corresponden a la verdad, si se le comunicó el despido al trabajador con el lleno de las exigencias de las normas laborales y si se evidencia o no una justa causa de terminación del vínculo laboral.

Si no se acredita el justo motivo, si no se ha cumplido con los procedimientos que exige la ley o la convención colectiva de trabajo en determinados casos, el juez ordinario laboral puede declarar ilegal el despido y ordenar el respectivo resarcimiento de perjuicios dentro de lo establecido en la ley o en la convención, pudiendo ordenar también, si a ello hay lugar conforme a éstas, la reanudación del contrato de trabajo interrumpido con causa del despido injusto y el pago de los salarios dejados de devengar durante el tiempo en que el trabajador estuvo cesante.

b) Respecto a la causal de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo prevista en el numeral 3 del artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo, en la sentencia C-299/98 [5] , esta Corte estableció que el empleador está en la obligación de apreciar las circunstancias en que se presentaron los hechos o comportamientos anómalos del trabajador y las consecuencias que se derivan de esas conductas, para tomar la medida que más se ajuste a los intereses de la organización empresarial, y declaró exequible la norma bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.

Hay que señalar que en el evento analizado en la citada providencia, se trataba de mantener las normas de consideración y respeto entre el empleador y el trabajador, no sólo dentro del lugar de trabajo sino por fuera de él, constituyéndose en una situación difícil de establecer, cuándo algún hecho ocurrido por fuera del horario y del lugar del trabajo es suficiente para romper el contrato laboral, hechos que bien pueden ser provocados por el mismo patrono o por un familiar suyo, lo que haría injusto exigir al trabajador que frente a la actitud hostil o agresiva del patrono o de su familia mantenga una actitud pasiva y tolerante, y no permitirle justificar su conducta, con la observancia del debido proceso.

Es así como, frente a la aludida causal debe tenerse el máximo cuidado, exigiéndole al patrono para su aplicación, que el trabajador haya ejercido previamente su derecho a la defensa, toda vez que el despido podría convertirse en una sanción, bajo el pretexto de mantener la disciplina y el respeto dentro de la empresa, extendiéndola hasta aspectos donde normalmente el patrono no tiene un poder disciplinario pleno sobre el trabajador, situación que es completamente diferente a las que se presentan en los casos que ahora estudia la Sala, donde si se trata de eventos ocurridos directamente dentro de la relación contractual, en desarrollo de las funciones asignadas a estos trabajadores, que deben

ser valorados inicialmente por el empleador y luego apreciados y juzgados por el juez ordinario laboral, con posterioridad al despido.

c) En la sentencia T-605/99 [6] se concedió la tutela con el fin de amparar el derecho de asociación sindical y se ordenó el reintegro de un trabajador despedido en aplicación de una de las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo contempladas en el artículo 62 del Código Laboral, porque se comprobó que las faltas que se le imputaban al accionante fueron precisamente con causa y ocasión de sus gestiones como miembro del Sindicato y que su despido se produjo luego de dos intentos fallidos para configurar la existencia de una justa causa con ese propósito, que llevó finalmente a la empresa a prescindir de sus servicios por la participación activa del trabajador en la fundación de la subdirectiva sindical. Se trataba en este caso de una evidente persecución laboral que afectaba el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas.

d) También es cierto, que fuera de los casos de persecución laboral, que afectan el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, la Corte Constitucional ha ordenado el reintegro del trabajador despedido, cuando el despido tiene incidencia concreta y directa en la violación de un derecho constitucional fundamental y con el fin de establecer el respectivo goce [7] .

e) Sin embargo, no es posible dar el mismo tratamiento a la situación que se plantea en las tutelas de la referencia, porque: - Las causales que invoca el empleador para los despidos se refieren a hechos concretos ocurridos dentro de una relación individual de trabajo que, en principio, ameritan la decisión de terminar unilateralmente los mencionados contratos de trabajo, sin que ello implique que la Sala le imparta aprobación a dicha determinación, pues la decisión sobre la legalidad de los despidos le corresponde al juez ordinario laboral competente.

- No se ha demostrado que los despidos hubieran sido originados con motivo o con ocasión de la asociación al sindicato de los peticionarios, ni de sus actividades de proselitismo a favor de la organización sindical. Las declaraciones que se recibieron dentro de los procesos, si bien mencionan estas situaciones como las posibles causas del despido, son vagas y generalizadas y no se refieren, por consiguiente, al señalamiento de hechos concretos que hagan ilegítimo constitucionalmente el despido.

Tampoco encuentra la Sala que con el despido se haya afectado directamente un derecho constitucional fundamental que amerite la protección del juez de tutela; se trata simplemente de aspectos de índole legal que deben ser ventilados ante el juez ordinario laboral.

3. En conclusión, por existir un medio ordinario de defensa judicial resultan improcedente las tutelas impetradas. En tal virtud, se confirmarán las sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Bucaramanga –Sala Laboral.

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

Primero. CONFIRMAR el fallo proferido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, Sala Laboral el 26 de agosto de 1999, que negó la tutela solicitada por Oscar Castellanos Segundo .

CONFIRMAR el fallo proferido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, Sala Laboral el 13 de septiembre de 1999, que negó la tutela solicitada por Edgar Enrique Pardo Prada.

Tercero . Por Secretaría, líbrense las comunicaciones correspondientes, conforme a lo previsto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

ANTONIO BARRERA CARBONELL Magistrado ALFREDO BELTRAN SIERRA Magistrado EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ Magistrado MARTHA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[2] Ver Corte Suprema de Justicia -Sala de Casación Laboral, sentencia del 24 de mayo de 1960. M.P. Luis Fernando Paredes [3] Ver Corte Suprema de Justicia -Sala de Casación Laboral, sentencia del 25 de octubre de 1994. M.P. Francisco Escobar Henríquez.

[4] Corte Suprema de Justicia -Sala de Casación Laboral, sentencia de noviembre 12/86. M.P. Juan Hernández Sáenz. [5] M.P. Carlos Gaviria Díaz.

[6] M.P. Alfredo Beltrán Sierra. [7] Sentencia SU-667/98 M.P. José Gregorio Hernández Galindo

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 21 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.