COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/367/17

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/367/17
Expediente	—
Fecha	2015-12-23
Sala	Sala Novena de Revisión
Magistrado ponente	JOSÉ ANTONIO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Frente A Controversias Laborales
- Terminacion Unilateral De Contrato De Trabajo Sin Justa Causa Por Empleador
- Derecho Al Trabajo Y A La Asociacion Sindical

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Utilizar de forma desproporcionada, convirtiéndola en una práctica discriminatoria y atentatoria del derecho a la asociación sindical constitucional ha señalado que, bajo ninguna circunstancia, la atribución del

Texto completo

T-367-17 Sentencia T-367/17 ACCION DE TUTELA FRENTE A CONTROVERSIAS LABORALES- Reiteración de jurisprudencia sobre procedencia DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Alcance y contenido TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA POR EMPLEADOR- No se puede utilizar de forma desproporcionada, convirtiéndola en una práctica discriminatoria y atentatoria del derecho a la asociación sindical La jurisprudencia constitucional ha señalado que, bajo ninguna circunstancia, la atribución del empleador de terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo, puede ejercerse con el propósito de limitar o menoscabar los derechos de la contraparte, particularmente a la asociación sindical. Razón por la cual, la posibilidad que la ley otorga al empleador en los contratos individuales de trabajo, no implica que aquél, amparado en ella, pueda prescindir sin control ni medida, de los servicios de los trabajadores bajo su dependencia, para mermar el número de miembros activos de los sindicatos. Así, cuando el despido ocurra frente a trabajadores recién sindicalizados, se activa la presunción constitucional a favor del derecho a la asociación sindical, según la cual, la terminación del contrato obedeció a su afiliación, permanencia y participación en dicha organización. Al invertirse la carga de la prueba, entonces, el empleador deberá demostrar los elementos que desvirtúan dicha presunción y que, por lo tanto, explican que la decisión obedece a razones legítimas y permitidas por la potestad de la ley.

DERECHO AL TRABAJO Y A LA ASOCIACION SINDICAL- Empresa no desvirtuó la presunción constitucional a favor de su trabajador recién sindicalizado, constituyéndose en un despido atentatorio contra la garantía del derecho a la asociación sindical Referencia:

Expediente T-5.909.512 Acción de tutela instaurada por Carlos Alberto Torres Yepes contra BRINKS DE COLOMBIA S.A. Magistrado Ponente (e): JOSÉ ANTONIO CEPEDA AMARÍS Bogotá, D.C., cinco (5) de junio de dos mil

diecisiete (2017) La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Carlos Bernal Pulido, Luis Guillermo Guerrero Pérez y José Antonio Cepeda Amarís, quien la preside; en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política, y en el Decreto Ley 2591 de 1991, profiere la siguiente SENTENCIA Dentro del trámite de revisión de los fallos proferidos, en primera instancia por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Santiago de Cali, y en segunda instancia por el Juzgado tercero Laboral del Circuito de la misma ciudad.

I. ANTECEDENTES A través de apoderado judicial, el señor Carlos Alberto Torres Yepes interpuso acción de tutela contra la empresa BRINKS DE COLOMBIA S.A., solicitando la protección de los derechos a la asociación sindical, al trabajo, a la igualdad, al debido proceso, y las libertades de expresión y opinión, por terminación unilateral y sin justa causa de su contrato de trabajo, presuntamente motivada por su afiliación al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE BRINKS DE COLOMBIA.

1. Hechos y acción de tutela instaurada [1] 1.1. El 6 de septiembre de 1991, el señor Carlos Alberto Torres Yepes se vinculó por medio de contrato laboral a la empresa BRINKS DE COLOMBIA S.A.

(en adelante, BRINKS), para trabajar en la sede ubicada en la ciudad de Santiago de Cali. 1.2. El 5 de junio de 2015, el señor Torres Yepes presentó solicitud de admisión al Sindicato Nacional de Trabajadores de BRINKS DE COLOMBIA (en adelante, SINTRABRINKS), la cual fue debidamente aceptada.

1.3. El 23 de diciembre de 2015, BRINKS dio por terminado el contrato laboral del señor Torres Yepes, de manera unilateral y sin justa causa, con el pago de la correspondiente indemnización.

1.4. BRINKS terminó unilateralmente el contrato de trabajo del señor Torres Yepes, después de 6 meses y 18 días de que este presentara solicitud de admisión a SINTRABRINKS y 2 meses de su inscripción en el comité seccional de.

Sindicato en Cali. 1.5. El 22 de abril de 2016, el señor Torres Yepes, mediante apoderado, instauró acción de tutela contra BRINKS, en procura de la protección de los derechos fundamentales a la asociación sindical, al trabajo, a la igualdad, al debido proceso, y las libertades de expresión y opinión.

En la demanda de tutela se solicitó el amparo de los derechos fundamentales mencionados, ordenando a la accionada disponer el reintegro del señor Torres Yepes, sin solución de continuidad, a un cargo de igual o mejor categoría que el que tenía antes de ser despedido. Igualmente, se pidió ordenar a BRINKS pagar los aportes que corresponda al sistema integral de seguridad social, los salarios y prestaciones laborales dejados de percibir por el señor Torres Yepes, efectuando la compensación correspondiente con el dinero entregado, en virtud de la indemnización por terminación unilateral de contrato sin justa causa. Por último, se solicitó requerir a BRINKS para que se abstuviera de ejecutar conductas contra SINTRABRINKS, sus afiliados y posibles interesados en afiliarse, de acuerdo con la sentencia T-340 de 2012 de la Corte Constitucional.

2. Respuesta de la accionada 2.1. A través de su representante legal, BRINKS solicitó que se rechazara la acción de tutela por improcedente. Sostuvo que el mecanismo constitucional fue interpuesto sin observar el principio de inmediatez, ya que el despido sin justa causa se produjo el 23 de diciembre de 2015, y la demanda de tutela fue presentada el 22 de abril de 2016.

2.2. Como petición especial, BRINKS solicitó que en caso de ser amparados los derechos fundamentales del señor Carlos Alberto Torres Yepes, se ordenara a éste la devolución de las sumas de dinero pagadas a título de indemnización por despido sin justa causa.

Vale la pena señalar que, en la impugnación presentada contra la sentencia de primera instancia, fueron expuestos en mayor detalle los argumentos de BRINKS, los cuales serán presentados en apartes posteriores de esta sentencia.

3. Intervención de SINTRABRINKS 3.1. El Juzgado 3ro. Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, quien hizo las veces de primera instancia, vinculó procesalmente a SINTRABRINKS, organización sindical que contestó la demanda señalando que justo antes de que el señor Carlos Alberto Torres Yepes fuera despedido, BRINKS terminó unilateralmente también el contrato de otro trabajador de la empresa. Con estos dos despidos, señaló, se disminuyó el número de trabajadores sindicalizados del comité seccional de Cali, de 12 a 10 afiliados. Teniendo en cuenta que un comité seccional de un sindicato se constituye por la vinculación de al menos 12 trabajadores, afirmó que la disminución de afiliados dejó extinto dicho comité.

SINTRABRINKS dijo haber presentado reclamación a BRINKS por el despido de los 2 mencionados trabajadores, y en enero de 2016 la empresa contestó que, junto a ellos, habían sido despedidos otros empleados no sindicalizados, como parte de una nueva política gerencial de reducción de personal y optimización de recursos.

3.2. Por otro lado, SINTRABRINKS también señaló que otros trabajadores de BRINKS habían sido despedidos sin justa causa, y en cumplimiento de decisiones judiciales, la empresa ha tenido que reintegrarlos. Destacó la sentencia T-340 de 2012 de la Corte Constitucional, así como los fallos proferidos por algunos jueces penales de la ciudad de Barranquilla.

4. Decisiones objeto de revisión 4.1. Fallo de primera instancia El Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, en sentencia proferida el 6 de mayo 2016, amparó los derechos fundamentales del accionante a la asociación sindical, al trabajo y al debido proceso, con fundamento en los siguientes argumentos:

El señor Carlos Alberto Torres Yepes prestó sus servicios a BRINKS por más de 24 años y transcurridos 6 meses de su afiliación a SINTRABRINKS, y 2 meses de su inscripción en el comité seccional de Cali, fue despedido sin justa causa y sin el proceso disciplinario correspondiente, con lo cual se vulneró su derecho al debido proceso. A juicio del a quo, las prácticas de BRINKS vulneraron el derecho a la asociación sindical del accionante, pero además, el de los trabajadores no sindicalizados que deseen vincularse a SINTRABRINKS, ya que dichas prácticas desincentivan a los trabajadores para afiliarse a la organización sindical.

Por lo anterior, el juez de primera instancia amparó los derechos fundamentales invocados, ordenó a BRINKS reintegrar al señor Torres Yepes al cargo que venía desempeñando, en el término de las 48 horas siguientes a la notificación de su decisión, sin solución de continuidad, así como pagar los salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir. Igualmente, autorizó la compensación de dineros entregados al señor Torres Yepes, en virtud de la indemnización recibida por la terminación unilateral del contrato sin justa causa.

4.2. Impugnación de la decisión El apoderado de BRINKS impugnó la decisión anterior por las siguientes razones: En primer lugar, señaló que el a quo llegó a una conclusión errada sobre la disolución de los comités seccionales de los sindicatos, teniendo en cuenta que los literales d) y e) del artículo 401 del Código Sustantivo del Trabajo [2] , establecen que cuando una organización sindical se encuentre incursa en una de las causales de disolución, por ejemplo, la reducción de sus afiliados a un número inferior al requerido para su constitución, el Ministerio de Trabajo o quien demuestre tener interés jurídico, podrá solicitar ante el juez laboral la disolución y liquidación de la organización sindical, así como la cancelación de su inscripción en el registro sindical. De lo anterior se infiere que la reducción de los miembros del sindicato, subdirectiva o comité seccional, no equivale a la inexistencia de los mismos, porque en todo caso se requiere que la disolución de la organización sindical sea decretada por un juez laboral. En el presente caso, indicó el impugnante, no hay prueba de que se haya solicitado la disolución y liquidación de la organización sindical, ni tampoco de la inexistencia del comité seccional de Cali.

Segundo, el apoderado de BRINKS señaló que la terminación unilateral del contrato de trabajo del accionante era un acto revestido de legalidad, toda vez que, de acuerdo con el literal h) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo

[3] , éste se puede terminar por decisión unilateral en los casos previstos en los artículos 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 y 6 del mismo Código Sustantivo.

Tercero, el representante judicial de BRINKS manifestó que la empresa no ha realizado persecución sindical alguna. De hecho, de 261 trabajadores a los que se les ha terminado el contrato de trabajo durante los últimos 7 meses, 222 no estaban afiliados a la organización sindical, es decir, el 85,1%. Por el contrario, BRINKS ha promovido el fortalecimiento de la organización sindical.

Entre el 2011 y el 2016 se ha presentado un incremento del 351% en el personal convencionado, de tal forma que en 2016, SINTRABRINKS agrupaba más de 400 afiliados.

Cuarto, el apoderado manifestó que BRINKS finalizó el vínculo laboral con el señor Torres Yepes, con base en criterios ciertos, como fueron las diferentes faltas disciplinarias y sanciones aplicadas al accionante, de las cuales obran pruebas en el expediente.

Quinto, indicó que en el presente caso no se cumplió con el requisito de inmediatez propio de la acción de tutela, ya que el contrato de trabajo del accionante se dio por terminado el 23 de diciembre de 2015, y transcurrieron más de 5 meses entre este hecho y la presentación del mecanismo de amparo.

Sexto, expresó que la acción de tutela no se ejerció como procedimiento residual, ya que el reintegro, que es lo que el actor realmente pretende, debe ser resuelto en un proceso laboral ordinario, el cual no ha sido iniciado por el señor Torres Yepes.

Por último, el apoderado de BRINKS sostuvo que en este caso no hay legitimación en la causa por activa. A su decir, el juez de primera instancia respondió ante la supuesta disolución del comité seccional de Cali, caso en el cual, el interés jurídico tutelado no fue el derecho individual del trabajador a pertenecer a la organización sindical, sino el derecho de dicha organización de mantener vigente uno de sus órganos de representación en Cali. Sin embargo, indica que la acción de tutela fue interpuesta por una persona que no es el representante legal de SINTRABRINKS, de tal forma que en su nombre no se puede solicitar ni otorgar protección al sindicato. Adicionalmente, la protección de los derechos de SINTRABRINKS no fue pedida en la demanda de tutela, por lo que el otorgamiento judicial de dicha protección representa una vulneración al debido proceso.

4.3. Fallo de segunda instancia El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Santiago de Cali, mediante sentencia del 8 de julio de 2016, revocó el fallo de primera instancia al considerar que la acción de tutela era improcedente, ya que el medio judicial idóneo para dirimir la controversia sobre el despido injusto y el correspondiente reintegro, era el proceso laboral ordinario. El ad quem no observó la ocurrencia de un perjuicio irremediable en este caso y consideró que el mismo no tenía que ver con un asunto de estabilidad laboral reforzada. De esta manera, señaló que no había justificación para interponer la acción de tutela sin agotar las vías judiciales ordinarias.

Además, el juez de segunda instancia consideró que la acción de tutela era improcedente, porque pasaron más de 4 meses entre la fecha de terminación del contrato laboral del accionante y la interposición de la acción.

Asimismo, manifestó que según el artículo 391 del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, todo sindicato puede prever la creación de subdirectivas seccionales, en aquellos municipios diferentes al de su domicilio principal, y en el que tenga un número no inferior a 25 miembros. Igualmente, podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos municipios diferentes al del domicilio principal, y en el que se tenga un número no inferior de 12 afiliados. En este caso, no se acreditó que SINTRABRINKS o que su comité seccional en Cali, se hubiesen suprimido por la ausencia de afiliados. De hecho, en el expediente obran certificaciones que acreditan la existencia de dichas organizaciones sindicales. En todo caso, consideró que si hubiese habido una presunta violación al

ejercicio sindical, la demanda de tutela debió ser presentada por el representante legal de SINTRABRINKS, cosa que no sucedió en el presente caso.

Adicionalmente, señaló que BRINKS actuó legalmente, amparada por las normas que permiten la terminación unilateral del contrato laboral, sin justa causa y con el pago de la indemnización correspondiente. El despido del demandante, precisó, no se debió a la afiliación del actor al sindicato, pues este ocurrió 6 meses después. El despido se debió a las fallas del accionante en el desempeño de sus funciones, evidenciadas en el estudio laboral del que fue objeto el actor.

5. Pruebas que obran en el expediente A continuación se relacionan las pruebas más relevantes que reposan en el expediente: - Copia de la carta de BRINKS, del 23 de diciembre de 2015, por la cual se informó al señor Carlos Alberto Torres Yepes sobre la terminación unilateral de su contrato de trabajo, sin justa causa y por decisión del empleador (folio 9).

- Copia de la liquidación final del contrato de trabajo, elaborada por BRINKS para el señor Torres Yepes, en la que constan los siguientes datos relevantes: (i) El señor Torres Yepes ingresó a BRINKS el 6 de septiembre de 1991, (ii) se dio por terminado su contrato el 23 de diciembre de 2015, (iii) pagándose la indemnización por el valor de $52.858.984 (folio 10).

- Copia de la solicitud de admisión del señor Torres Yepes a SINTRABRINKS, realizada el 5 de junio de 2015 (folio 12).
- Copia de la constancia de depósito, referente a la creación del comité seccional de SINTRABRINKS en Cali, firmada por la inspectora de trabajo del Ministerio de Trabajo, con fecha del 19 de octubre de 2015 (folio 14).

- Copia del acta 0001, del 14 de octubre de 2015, en la que consta la constitución del comité seccional de SINTRABRINKS en Cali. En la lista de integrantes aparecen 12 miembros, dos de los cuales son los señores Carlos Alberto Torres Yepes y José Leonel Torres Barona. El acta también permite evidenciar que ninguno de los dos anteriores eran directivos del comité seccional.

- Copia de documentos correspondientes a un proceso penal iniciado por SINTRABRINKS en contra de BRINKS, en el que se denuncian despidos arbitrarios a trabajadores sindicalizados, perturbación de las reuniones lícitas del sindicato, así como la creación de desincentivos sobre la afiliación de los trabajadores a la organización sindical (folios 47 a 48).

- Copia de apartes del caso número 2877 (Colombia), presentado ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y SINTRABRINKS, contra BRINKS, por el despido de trabajadores sindicalizados y la creación de incentivos para limitar la asociación sindical (folios 49 y 50).

- Copia de la sentencia del Juzgado 22 Civil Municipal de Barranquilla, proferida el 9 de abril de 2015, por la cual se ampararon los derechos fundamentales al trabajo, a la asociación sindical y al mínimo vital, se ordenó a BRINKS reintegrar al señor Giovanny Rafael Baquero Martínez, y se exhortó a la misma empresa para que se abstenga de incurrir en conductas que obstaculicen o hagan nugatorio el ejercicio del derecho de asociación sindical de los trabajadores (folios 51 a 59).

- Copia de la sentencia del Juzgado 10 Civil del Circuito de Barranquilla, proferida el 22 de junio de 2015, por la cual se adicionó la sentencia del Juzgado 22 Civil Municipal de Barranquilla, proferida el 9 de abril de 2015, y en consecuencia se ordenó a BRINKS realizar el cruce de cuentas y compensaciones a que hubiera lugar, con la suma pagada por concepto de la indemnización que fue pagada al señor Giovanny Rafael Baquero Martínez (folios 60 a 83).

- Copia de la decisión del 30 de julio de 2015, del Juzgado 22 Civil Municipal de Barranquilla, que resolvió el incidente de desacato, mediante la cual el juez se abstuvo de sancionar al representante legal de BRINKS, por considerar que esta empresa había cumplido el fallo del 9 de abril de 2015 (folios 86 y 87).

- Copia de la certificación emitida por la coordinadora del grupo de archivo sindical del Ministerio de Trabajo, emitida el 31 de marzo de 2016, en la cual se acredita que SINTRABRINKS está vigente (folio 148).

- Memorial del representante legal de BRINKS, entregado al Juez 3ro. Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, el 31 de mayo de 2016, mediante el cual se aportaron los siguientes documentos: (i) Comunicación del 18 de mayo de 2016, de la jefe regional gestión humana de BRINKS, citando al señor Torres Yepes en las instalaciones de la empresa, para efectos de dar cumplimiento a la sentencia del Juzgado 3ro. Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali. (ii) Acta de reintegro del 19 de mayo de 2016. (iii) Solicitud de activación de afiliación a Nueva EPS. (iv) Solicitud de activación de afiliación a COLPENSIONES.

(v) Solicitud de activación de afiliación a la caja de compensación COMFENALCO – Valle. (vi) Solicitud de activación de la afiliación a la ARL SURA. (vii) Solicitud de activación de afiliación al Fondo Protección (folios 171 a 178).

- Evaluación laboral realizada al accionante, en la cual recibe una calificación de 3,7 sobre 10 (folio 201). - Informes disciplinarios en donde constan las faltas, procesos disciplinarios y sanciones aplicados al señor Torres Yepes (folios 202 a 224).

- Certificación de BRINKS sobre la vinculación laboral del señor José Leonel Torres Barona, en la que se evidencia que este trabajó con la empresa desde el 24 de marzo de 1993 hasta el 22 de diciembre de 2015 (folio 236).

- Certificación del Ministerio de Trabajo del 5 de julio de 2016, en la que se acredita que SINTRABRINKS está vigente, y que la última junta directiva del comité seccional Cali que se encuentra en el archivo sindical, es la depositada el 16 de octubre de 2015 (folio 239).

- Solicitud de insistencia del Defensor del Pueblo para revisión del expediente de tutela No T-5.909.512. Acción de tutela de Carlos Alberto Torres Yepes contra BRINKS DE COLOMBIA S.A. (folio 2).

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL 1. Competencia La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional es competente para conocer esta acción de tutela, con fundamento en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política, 31 y subsiguientes del Decreto 2591 de 1991, y en virtud del Auto del 14 de febrero de 2017, proferido por la Sala de Selección Número Dos, en el que se escogió el expediente para revisión, a raíz de la insistencia presentada por la Defensoría del Pueblo el 3 de febrero de 2017.

2. Cuestión previa: análisis de procedencia de la acción de tutela De manera previa al estudio de fondo del caso planteado, la Sala debe verificar el cumplimiento de los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela previstos en la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991.

2.1. Legitimación por activa 2.1.1. De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, "[t] oda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública". De esta manera, la solicitud de amparo que busca detener la vulneración de derechos fundamentales o prevenir el riesgo de su lesión, puede ser presentada a nombre propio o mediante representante, en todo caso, por quien sufra el menoscabo o se halle en peligro de ser lesionado en sus derechos constitucionales.

Igualmente, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 señala: «[L]a acción de tutela podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos. || También se pueden agenciar derechos ajenos cuando el titular de los mismos no esté en condiciones de promover su propia defensa. Cuando tal circunstancia ocurra, deberá manifestarse en la solicitud. || También podrán ejercerla el Defensor del Pueblo y los personeros municipales».

Dadas las anteriores posibilidades específicas de representación, la Corte ha sostenido que la gestión judicial de los intereses en la acción de tutela puede ser promovida por cuatro vías diferentes: i) por la persona que se dice lesionada en sus derechos, ii) a través de representantes legales, en el caso de menores de edad, incapaces absolutos, interdictos y personas jurídicas, iii) por medio de apoderado judicial, en cuyo evento el representante debe ser abogado y iv) bajo la figura de la agencia oficiosa, cuasicontrato que surge en el ámbito de la tutela cuando una persona se arroga " motu proprio " la protección de los intereses de otra que se encuentra en la imposibilidad de hacerlo por sí misma [4] .

2.1.2. En el presente caso, a través de apoderado judicial, el señor Carlos Alberto Torres Yepes interpuso demanda de amparo con el propósito de obtener la protección de los derechos a la asociación sindical, al trabajo, a la igualdad, al debido proceso, y las libertades de expresión y opinión . Sostiene que BRINKS terminó de forma unilateral y sin justa causa su contrato de trabajo, a raíz de su afiliación al sindicato de la empresa, como lo evidenciaría el hecho de que la empleadora haya ejercido esa potestad legal pocos meses después de aceptada la respectiva solicitud de vinculación a la organización colectiva. En estos términos, el peticionario promueve la defensa judicial de sus propios intereses, en la medida en que, a su juicio, mediante la referida conducta, la accionada conculcó su libertad individual de asociación sindical.

En este orden de ideas, la Sala encuentra que se satisface el requisito de la legitimación en la causa por activa, como presupuesto para la procedencia de la acción de tutela, ya que el actor emprende la defensa de sus intereses, mediante apoderado judicial, que es una de las formas específicas de representación en el trámite de la tutela permitidas por el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, como se señaló con anterioridad.

2.2. Legitimación por pasiva 2.2.1. De conformidad con el artículo 86 de la Constitución, "la acción de tutela procede contra particulares (…) respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión". Esta disposición fue desarrollada en el numeral 4 del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, aclarando que el mecanismo de amparo será viable procesalmente "cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivo la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización".

2.2.2. De ahí que, la presente acción de tutela resulta procedente, pues la accionada en este asunto es la empresa que terminó de forma unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo y que, según el peticionario, mediante el ejercicio de esa atribución buscó impedirle el ejercicio sus derechos a la asociación sindical y al trabajo. Por consiguiente, la Sala considera que también se cumple la exigencia de legitimación en la causa por pasiva, dadas las condiciones de subordinación e indefensión en que se encuentra el actor frente a BRINKS.

2.3. Inmediatez 2.3.1. La Corte Constitucional ha indicado que por regla general la acción de tutela debe ser instaurada oportunamente y dentro de un plazo razonable [5] , de manera tal que no se contraríe la seguridad jurídica ni la naturaleza de la acción [6] .

Lo anterior no equivale a imponer un término de caducidad, ya que ello trasgrediría el artículo 86 de la Constitución, que prescribe que la tutela se puede instaurar en cualquier tiempo sin distinción alguna [7] .

En todo caso, corresponde al juez de tutela la valoración del cumplimiento del requisito de inmediatez. Este análisis no se suple con un cálculo cuantitativo del tiempo transcurrido entre la vulneración o amenaza de los derechos y la instauración de la acción de tutela, sino que supone un examen del caso particular [8] .

2.3.2. En esta oportunidad, la Sala no encuentra excesivo el tiempo transcurrido entre el 23 de diciembre de 2015, cuando BRINKS terminó unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo con el actor, y el 22 de abril de 2016, momento en que el señor Torres Yepes solicitó al juez constitucional el amparo de los derechos fundamentales, pues

entre tales eventos pasaron solamente 4 meses, tiempo que se ha estimado razonable para impetrar la acción de tutela por la presunta vulneración de prerrogativas constitucionales de los trabajadores sindicalizados.

2.4. Subsidiariedad Dado que el Juzgado 3ro. Laboral del Circuito de Santiago de Cali, mediante Sentencia del 8 de julio de 2016, revocó el fallo de primera instancia, al considerar que el proceso laboral ordinario es el medio judicial idóneo para dirimir la controversia sobre el despido del accionante, la Sala expondrá con más detalle (i) las pautas generales fijadas por la Corte Constitucional en la materia, así como (ii) algunas consideraciones jurisprudenciales en torno a la procedencia de la acción de tutela respecto a las controversias laborales, para determinar la viabilidad de este mecanismo para el presente caso.

Subsidiariedad de la acción de tutela. Reiteración de jurisprudencia 2.4.1. La Corte ha señalado que el objeto de la acción de tutela no es el de reemplazar a los medios judiciales ordinarios con los que cuentan los ciudadanos para la defensa de sus derechos. En este sentido, ha indicado que ante la existencia de otras vías judiciales, por regla general la acción de tutela no es procedente. Lo anterior, de conformidad con el artículo 86 Constitucional, que señala que esta ruta “solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”. Dicho mandato fue reiterado, además, en el desarrollo normativo de la acción de tutela previsto en el numeral 1° del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 [9] .

De esta manera, si los procesos ordinarios están diseñados para solucionar los conflictos jurídicos, y por tanto para proteger los derechos de las personas, la tutela no puede ser empleada como un mecanismo alterno o complementario. Bajo esta premisa, la acción de tutela solo procede si se han agotado todas las instancias y los recursos con los que cuenta el afectado para la protección de sus derechos [10] .

No obstante lo anterior, esta Corporación ha precisado que debido al objeto de la acción de tutela, esto es, la protección efectiva de los derechos fundamentales, resulta necesario analizar en cada caso la procedibilidad o no de la acción. Ello, debido a que no basta con la existencia del medio ordinario de defensa judicial, pues habrá que analizar (i) si éste es idóneo y eficaz, y en última instancia determinar, (ii) la posible ocurrencia de un perjuicio irremediable, que ponga en riesgo la afectación de los derechos fundamentales del peticionario [11] .

2.4.2. En el primer caso, la Corte ha precisado que la tutela procede cuando un medio de defensa judicial no es idóneo o eficaz para proteger los derechos fundamentales del accionante. En particular, ha sostenido que la idoneidad hace referencia a la aptitud material del mecanismo ordinario, para producir el efecto protector de los derechos fundamentales, lo que ocurre cuando el medio de defensa se corresponde con el contenido del derecho.

Respecto a la eficacia , se ha indicado que se relaciona con el hecho de que el mecanismo esté diseñado, de forma tal que brinde de manera oportuna e integral una protección al derecho amenazado o vulnerado [12] .

De manera que, para determinar la concurrencia de estas dos características del mecanismo judicial ordinario, deben analizarse, entre otros aspectos los siguientes:

(i) Los hechos de cada caso , (ii) si la utilización del medio o recurso de defensa judicial existente ofrece la misma protección que se lograría a través de la acción de tutela , (iii) el tiempo de decisión de la controversia ante la jurisdicción ordinaria , (iv) el agotamiento de la posibilidad de ejercicio del derecho fundamental durante el trámite , (v) la existencia de medios procesales a través de los cuales, puedan exponerse los argumentos relacionados con la protección de los derechos fundamentales , (vi) las circunstancias que excusen o justifiquen que el interesado no haya promovido, o no espere promover los mecanismos ordinarios que tiene a su alcance;

(vii) la condición de sujeto de especial protección constitucional del peticionario, que exige una particular consideración de su situación [13] .

Así las cosas, en este tipo de casos, la Corte ha admitido excepcionalmente la procedencia de la acción de tutela ante la inexistencia de un medio de defensa judicial, o cuando el existente no resulta idóneo o eficaz, para la protección de los derechos fundamentales de las personas, lo que se justifica por la imposibilidad de solicitar una protección efectiva, cierta y real por otra vía. Frente a esta hipótesis, la tutela procede como mecanismo definitivo.

2.4.3. Ahora bien, si el mecanismo existe, pero además resulta idóneo y eficaz, la tutela solo procede si se evidencia la amenaza de ocurrencia de un perjuicio irremediable.

En este caso, la Corte ha sostenido que la tutela se torna viable y el amparo se otorga transitoriamente, hasta tanto la situación sea definida en la jurisdicción competente. Para ello, el demandante debe instaurar las acciones ordinarias correspondientes, dentro de un término máximo de 4 meses a partir del fallo, lapso que se suspende con la presentación de la demanda ordinaria. En este caso, el término señalado es imperativo, y si el actor no cumple con la obligación señalada, la tutela pierde su vigencia. En estos eventos, la persona deberá demostrar de forma suficiente la necesidad de la medida, para evitar la consumación de un perjuicio irremediable contra el afectado.

2.4.4. Finalmente, la jurisprudencia constitucional ha decantado los elementos que deben concurrir para el acaecimiento de un perjuicio irremediable:“(i) que se esté ante un perjuicio inminente o próximo o suceder, lo que exige un grado suficiente de certeza respecto de los hechos y la causa del daño; (ii) el perjuicio debe ser grave, esto es, que conlleve la afectación de un bien susceptible de determinación jurídica, altamente significativo para la persona;(iii) se requieran de medidas urgentes para superar el daño, las cuales deben ser adecuadas frente a la inminencia del perjuicio y, a su vez, deben considerar las circunstancias particulares del caso; y (iv) las medidas de protección deben ser impostergables, lo que significa que deben responder a condiciones de oportunidad y eficacia, que eviten la consumación del daño irreparable” [14] .

La procedencia de la acción de tutela frente a las controversias laborales, plantea la distinción entre el menoscabo de derechos legales y constitucionales fundamentales 2.4.5. En principio y por regla general, la acción de tutela no procede para tramitar pretensiones relacionadas con contratos de trabajo (por ejemplo, el reintegro y/o el pago de acreencias laborales [15]) o derivadas de convenciones laborales. En estos casos, el juez competente para resolver el asunto es el juez laboral ordinario. Sin embargo, la Corte también ha indicado que es posible que en desarrollo de una relación laboral se hayan menoscabado, no solamente derechos legales derivados del contrato de trabajo, sino también prerrogativas constitucionales de quien se halla bajo situación de subordinación laboral.

En ese último supuesto, se habilita la vía del amparo constitucional con el propósito de hacer cesar la alegada vulneración de los derechos fundamentales o de prevenir su inminente lesión, independientemente de que las pretensiones de la demanda de tutela se encuentren en el fondo relacionadas con el contrato de trabajo o de que se ejecuten en este marco. Lo relevante en tal hipótesis no es el vínculo entre las pretensiones de la acción de tutela y el contrato de trabajo, sino que aquellas persiguen detener una violación a los derechos fundamentales del trabajador. Es ello lo que activa la vía extraordinaria de la acción de tutela, como mecanismo expedito para remediar prácticas del empleador contrarias a las disposiciones constitucionales.

2.4.6. Desde la Sentencia SU-342 de 1995, la Corte ha admitido la procedencia de la acción de tutela cuando, más allá de las disputas derivadas de una relación laboral, se esté ante una verdadera vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Sobre este particular, dijo la Corporación: “Los conflictos que se originan con motivo del contrato de trabajo, entre los patronos y los trabajadores, pueden implicar la violación de derechos fundamentales de éstos, o el desconocimiento de derechos fundados o que tienen origen en normas de rango legal. Cuando el conflicto atañe a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional fundamental su solución corresponde al juez de tutela; en cambio cuando la

controversia se origina directa o indirectamente del contrato de trabajo y naturalmente versa sobre la violación de derechos de rango legal, consagrados en la legislación laboral, su solución corresponde al juez laboral" [16] .

Así mismo, en la Sentencia T-340 de 2012, esta Corte reconoció que para el juez laboral ordinario que conoce de la acción de reintegro, de manera individual y desvinculada de una situación de despido, violatoria del derecho fundamental a la asociación sindical, es probable que la terminación de la relación laboral se haya realizado cumpliendo con las formalidades exigidas por la ley. Para ese juez, no resultará observable el panorama global y la razón detrás de la terminación del contrato de trabajo, pues a través de la acción de reintegro, el conflicto solo se le presenta como una manifestación de la voluntad del empleador ajustada a la ley.

La Corte consideró, entonces, que en casos como el indicado, la acción de reintegro no era idónea para analizar la violación del derecho a la asociación sindical de actor, ya que por esa vía no es posible dilucidar sí, analizadas las condiciones específicas del caso, al lado de otras circunstancias de contexto, resulta afectado una disposición constitucional [17] .

Así las cosas, la Corte ha sostenido que las acciones laborales –como la acción de reintegro-, resultan ineficaces para la protección del derecho a la asociación sindical, cuando se está frente a posibles conductas que impliquen la utilización de cualquier medio o sistema que vulnere los derechos constitucionales fundamentales.

2.4.7. En el presente caso, la acción de tutela interpuesta por el señor Carlos Alberto Torres Yepes, satisface el requisito de subsidiariedad, pues la demanda interpuesta por el señor Torres Yepes y la intervención de SINTRABRINKS, plantean la posibilidad de que BRINKS haya usado la facultad que tiene como empleador, de terminar unilateralmente y sin justa causa, el contrato laboral del señor Torres Yepes, con el propósito encubierto de conculcar su derecho fundamental a la asociación sindical.

En efecto, en la solicitud de amparo, el actor no plantea la disputa que origina su inconformidad como un problema derivado u originado en el incumplimiento de cláusulas ordinarias del contrato de trabajo. Su petición de tutela no se funda en una discrepancia de carácter contractual, asociada a las prestaciones legales o convencionales a que está obligada la empresa empleadora o, más en general, a las obligaciones pactadas entre las partes.

Por el contrario, en lugar de formular, como base de sus pretensiones supuestos de hecho de la citada naturaleza, el peticionario funda su petición en un escenario enmarcado por un conjunto de circunstancias, orientadas todas a mostrar prácticas inconstitucionales por parte de la empleadora. De acuerdo con el accionante, en desarrollo del contrato de trabajo, la empresa empleadora utilizó la potestad legal de despedir sin justa causa al trabajador. Sin embargo, lo hizo con el propósito de desconocer su derecho a la libertad de asociación sindical que, considera, resultó efectivamente afectado como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Como muestra de sus afirmaciones, el actor expone los hechos, a partir de los cuales, desde su punto de vista, se puede concluir que la empleadora no simplemente ejerció la prerrogativa legal dentro de los márgenes ordinarios sino que, más allá de eso, se valió de dicha atribución para violar su derecho fundamental a la asociación sindical.

Como se puso de manifiesto, los cauces procesales ordinarios resultan ineficaces para la protección del derecho a la asociación sindical, en la medida en que el conflicto planteado mediante acciones como la de reintegro, es asumido formalmente como el resultado de la manifestación de voluntad del empleador, a partir de una potestad legalmente conferida. Esto, a su vez, hace que para el juez ordinario el panorama global y la razón detrás de la terminación del contrato de trabajo no sea especialmente relevante y, por esa vía, tampoco sea identificable el debate formulado en términos de derechos fundamentales. En estas hipótesis, la vía de la acción de tutela es, en consecuencia, el mecanismo judicial para propender por la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados, como única acción judicial eficaz.

En este orden de ideas, la Sala considera que la acción de tutela presentada contra BRINKS, en procura de la protección del derecho fundamental a la asociación sindical del actor, es el medio adecuado para obtener la defensa de sus intereses, al no existir otro mecanismo con la aptitud para obtener su salvaguarda. En consecuencia, se estima que el requisito de subsidiariedad se encuentra también cumplido y la Corte procederá con el estudio de fondo de la demanda de tutela interpuesta.

3. Delimitación del caso, problema jurídico y aspectos a tratar 3.1. El accionante considera que la terminación unilateral y sin justa causa de su contrato laboral por parte de BRINKS, después de 24 años de trabajo y a los 6 meses de haber presentado la solicitud de afiliación a SINTRABRINKS, vulnera sus derechos a la asociación sindical, al trabajo, a la igualdad, al debido proceso, y las libertades de expresión y opinión. Razón por la cual, solicita se ordene a la accionada disponer de su reintegro sin solución de continuidad, pagar los aportes que correspondan al sistema integral de seguridad social y requerirla para que se abstenga de ejecutar conductas contra SINTRABRINKS, sus afiliados y posibles interesados en afiliarse por hechos similares.

Mientras que para el juez de primera instancia, las prácticas de BRINKS vulneraron los derechos fundamentales alegados por el actor, al despedirlo transcurridos 6 meses de su afiliación a SINTRABRINKS, y 2 meses de su inscripción en el comité seccional de Cali, además, de los derechos de aquellos trabajadores no sindicalizados que desean vincularse a la organización sindical, para el ad quem, el medio judicial idóneo para dirimir esta controversia es el proceso laboral ordinario.

Además del tema de subsidiariedad resuelto precedentemente, la Sala no puede pasar por alto que la vulneración del derecho a la asociación sindical planteado en este caso envuelve dos escenarios constitucionalmente diferentes, frente a los cuales, los jueces de instancia no definieron claramente su alcance, lo que resulta fundamental para analizar el fondo de este asunto. Por un lado, la protección de la prerrogativa individual del accionante, a pertenecer a una organización sindical, sin que ello sea razón para la terminación del vínculo laboral. Y, por el otro, la garantía del derecho a la asociación sindical -en su dimensión colectiva-, de SINTRABRINKS, organización sindical que tendría la posibilidad de recibir a un antiguo miembro, y de reconstituir su comité seccional en Cali.

La Sala solo abordará el examen del caso desde la perspectiva individual, es decir, frente a la presunta vulneración de los derechos fundamentales del actor, al despedírsele transcurridos 6 meses de su afiliación a SINTRABRINKS, y 2 meses de su inscripción en el comité seccional de Cali, en vista de que tanto los hechos que se exponen como fundamento su solicitud, como las pretensiones contenidas en la demanda tutela, no están dirigidas a la protección de los derechos de la organización colectiva, en cuanto tal, sino del derecho individual del peticionario a asociarse en sindicatos, y que de su ejercicio no le traiga consecuencia alguna que lo perjudique. Adicionalmente, la Corte observa que la acción de tutela fue interpuesta por una persona que no es el representante legal del sindicato, de tal forma que en su nombre no se puede solicitar ni otorgar protección a la organización presuntamente afectada.

3.2. Con esta precisión, la Corte Constitucional entrará a resolver si la decisión de BRINKS, de terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato laboral del señor Carlos Alberto Torres Yepes, 6 meses después de su afiliación a SINTRABRINKS, y 2 meses de su inscripción en el comité seccional de Cali, vulnera los derechos fundamentales a la asociación sindical, al trabajo, a la igualdad, al debido proceso, así como las libertades de expresión y opinión del actor.

3.3. Para abordar el estudio del problema descrito, la Corte se pronunciará inicialmente sobre (i) el contenido del derecho a la asociación sindical, y (ii) los límites a la autonomía del empleador respecto de su facultad para terminar unilateralmente y sin justa causa los contratos de trabajo de sus empleados, para con estos elementos (iii) resolver el caso en concreto.

4. Derecho a la asociación sindical. Contenido y alcance 4.1. El artículo 39 de la Constitución Política establece el derecho a la asociación sindical para todos los trabajadores y empleados, quienes pueden constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Adicionalmente, se enfatizó en que su reconocimiento jurídico se produce con la simple inscripción del acta de constitución de tales organizaciones, las cuales, en todo caso, quedan sujetas al orden legal y a los principios democráticos.

A su vez, este derecho se encuentra reforzado en el orden interno a través del bloque de constitucionalidad que integra diferentes instrumentos de derecho internacional que consagran esta prerrogativa, tales como (i) la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, (ii) el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (iii) el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y (iv) los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobados por Colombia mediante las Leyes 26 y 27 de 1976.

4.2. Con fundamento en estas disposiciones normativas, la Corte Constitucional se ha encargado de definir el contenido del derecho a la asociación sindical, afirmando que se trata de "la facultad de toda persona para comprometerse con otra en la realización de un proyecto colectivo, libremente concertado, de carácter social, cultural, político, económico, etc.

a través de la conformación de una estructura organizativa, reconocida por el estado (…) [y] abstenerse a formar parte de una determinada asociación y la expresión del derecho correlativo a no ser obligado, -ni directa ni indirectamente a ello-, libertad que se encuentra protegida por los artículos 16 y 38 de la Constitución".

[18] Bajo esta línea, además ha sostenido que resulta una "garantía de rango constitucional (especie del genero mayor constituido por el derecho de asociación) 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".

[19] 4.3. Por último, a partir de la anterior definición, la Corte ha identificado tres dimensiones dentro de este derecho, a saber, (i) la individual, que se traduce en la posibilidad del individuo de ingresar, permanecer y retirarse del sindicato, (ii) la colectiva, que permite que los trabajadores sindicalizados decidir, de conformidad con el orden legal y los principios democráticos, la estructura interna y el funcionamiento del mismo, y (iii) la instrumental, 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, en especial, la negociación y suscripción de una convención colectiva [20] .

5. Presunción constitucional a favor del derecho a la asociación sindical, cuando se termina unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo de un empleado recién sindicalizado 5.1. La Corte Constitucional ha sostenido de forma consistente que la facultad conferida al empleador, en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, de terminar unilateralmente y sin justa causa comprobada un contrato de trabajo, indemnizando a la parte afectada, no puede considerarse per se, como una conducta antisindical, ya que tal prerrogativa tiene como finalidad buscar " flexibilizar las relaciones de trabajo y armonizarlas en un contexto en el que predomina la economía de mercado, la globalización y la internacionalización de las relaciones de producción, y en el que el desarrollo tecnológico exige un margen de acción mucho más amplio para los actores del proceso productivo".

[21] 5.2. No obstante lo anterior, esta Corporación ha manifestado que, de ninguna manera, las potestades ordinarias y legales conferidas al empleador, pueden ejercerse con el propósito de menoscabar los derechos de la contraparte, en particular a la asociación sindical. Por lo tanto, en la misma jurisprudencia, se han fijado límites a la facultad del empleador para terminar unilateral y sin justa causa el contrato de sus trabajadores, algunos de los cuales se señalan a continuación por su relevancia para el presente caso:

- La facultad para terminar unilateral y sin justa causa el contrato laboral no se puede utilizar con la intención de detener u obstaculizar cualquier intento de asociación sindical de los trabajadores Al respecto, desde la Sentencia T-476 de 1998 , la Corte indicó que el empresario no puede “detener y obstaculizar cualquier intento de asociación de sus trabajadores, dándole la facultad de despedir a aquellos que lo promovieran o respaldaran, previo el pago de una indemnización”. Esa concepción, afirmó el Tribunal “simplemente repugna a los principios rectores del Estado social de derecho consignados en nuestra Carta Política”. Razón por la cual, en aquella oportunidad, ordenó a la empresa demandada a reintegrar a los 5 empleados a quienes había dado por terminado el contrato de trabajo, al poco tiempo de haber promovido una propuesta de pacto colectivo.

Aunque en la Sentencia T-077 de 2003 se negó el amparo del derecho a la asociación sindical, al considerar que con la afiliación a la organización de trabajadores lo que pretendía la actora era evitar la desvinculación del cargo, en la parte motiva de la providencia, la Corte nuevamente dejó claro que cualquier determinación adoptada por el empleador, tendiente a obstaculizar las actividades del sindicato, sería considerada un comportamiento violatorio del derecho a la libertad de asociación. Así, dijo que, cuando se pueda comprobar que la decisión del empleador está “ orientada a desalentar a los posibles asociados, a sancionarlos o discriminarlos por haberse asociado, a presionarlos para retirarse, a desmontar o debilitar las organizaciones sindicales, independientemente de su clase, categoría o número de miembros, o a excluir masivamente de sus puestos u oportunidades de empleo a los trabajadores sindicalizados, bien que el comportamiento reprochable provenga de entes públicos o de empresas privadas”, resulta claro que, en el fondo, tiene una intención violatoria del derecho a la asociación sindical.

- La facultad para terminar unilateral y sin justa causa el contrato laboral no se puede utilizar con la intención de sancionar el ingreso, permanencia y participación de los trabajadores en la organización sindical, provocando con dichas actuaciones la renuncia al sindicato En la Sentencia T-1328 de 2001 , la Corte puntualmente analizó la anterior situación frete a varios trabajadores sindicalizados que, en un lapso de tres meses, la empresa había tomado la determinación de dar por terminado sus contratos de trabajo de forma unilateral y sin justa causa, en un contexto en el que se afirmaba, además, que la decisión adoptada por el empleador había creado un clima de inseguridad y malestar laboral que llevó a otros trabajadores a retirarse de la organización sindical. En esa oportunidad, esta Corporación fue enfática al afirmar que “ la potestad legal contenida en el numeral 2 del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo no puede ejercerse como un instrumento que desconoce las libertades sindicales del trabajador y los derechos propios de las organizaciones sindicales”. Así las cosas, consideró que “al juez constitucional corresponde determinar, en cada caso concreto, si las facultades patronales fueron ejercidas de manera indebida, transgrediendo los derechos fundamentales de los trabajadores” o, al contrario, se ejerció en el marco de las atribuciones consignadas en el Código Sustantivo de Trabajo.

En un sentido similar, en la Sentencia T-657 de 2009 , este Tribunal puso de manifiesto que dichas facultades tampoco “pueden ser utilizadas como instrumento de persecución sindical y que para que eso ocurra basta con que conductas del empleador, en principio lícitas, como dar por terminado de manera unilateral los contratos de trabajo de algunos empleados, o aplicar los correctivos disciplinarios que sean del caso de acuerdo con el reglamento, se conviertan en instrumentos de presión sobre la organización sindical, que incidan, por ejemplo, en la reducción de sus afiliados, o en un clima de aprehensión para potenciales integrantes, o en la inhibición de actividades propias de la organización de los trabajadores”.

Bajo esta consideración fue que la Corte decidió amparar el derecho a la asociación sindical del actor, revocando la sanción impuesta por la empresa, al no demostrarse con suficiencia que la actuación surtida por la parte demandada se sustrajo de toda arbitrariedad y, por ende, no produjo ninguna afectación a los derechos fundamentales del actor.

- La facultad para terminar unilateral y sin justa causa el contrato laboral no se puede utilizar de forma desproporcionada, convirtiéndola en una práctica discriminatoria y atentatoria del derecho a la asociación sindical Justamente, en la

Sentencia T-436 de 2000 , esta Corporación insistió en que el uso desproporcionado de la atribución de terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo configura una violación de los derechos reconocidos a los trabajadores, particularmente a la asociación sindical, dado que “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”. Como tampoco debe llevar al “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”. Con tal apreciación fue que la Corte ordenó el reintegro de varios trabajadores a los que la empresa demandada terminó unilateralmente los contratos, con fundamento en la facultad otorgada por el artículo 6º de la Ley 50 de 1990, pues la actitud de la compañía iba dirigida a acabar con la organización sindical.

En la misma lógica, esta Corporación resolvió, en la Sentencia T-965 de 2011 , conceder los derechos laborales a varios trabajadores que, un día después de haber conformado la organización sindical y de que fueran entregados los documentos relacionados con la constitución, la empresa dio por terminado los contratos de forma unilateral e injustificada, del 28% de los sindicalizados y el 40% de la junta directiva. Para sostener esa decisión, la Corte reiteró el hecho de que, si bien una de las características de los contratos laborales es la facultad de dar por terminada el vínculo contractual, la potestad a cargo del empleador, así sea resarciendo los daños de la decisión, no puede ser empleada para disminuir miembros activos del sindicato, Dijo la Corte al respecto que, el juez constitucional deberá valorar en conjunto los distintos factores concurrentes, y 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.” 5.3. Debido a situaciones como las indicadas precedentemente, la Corte ha desarrollado una presunción constitucional a favor del derecho a la asociación sindical, según la cual, el despido de un trabajador recién sindicalizado tiene origen en su ingreso, permanencia y participación en dicha organización. En otras palabras, cuando el empleador hace uso de su facultad para terminar unilateralmente y sin justa causa los contratos de sus empleados, al poco tiempo de que los mismos se afiliaran a la organización de trabajadores, se colige que la decisión de la empresa tiene relación con el ejercicio de su derecho a la asociación sindical.

En razón a que con dicha presunción se invierte la carga de la prueba, y es el empleador el que debe demostrar que su actuación no tiene origen, o se estima relacionada, con la vinculación del trabajador a la organización sindical, la motivación que tuvo para terminar unilateralmente el contrato de trabajo debe ser manifiestamente clara, suficiente y relacionada con las finalidades que buscó el legislador al establecer dicha potestad legal (artículo 64 del C.S.T.). Así las cosas, el empleador debe demostrar que la decisión adoptada no guarda ninguna relación con el ejercicio de su derecho a la asociación sindical, sino que estuvo ligada a otras razones legítimas y permitidas por la potestad que la ley le confiere.

Esta regla fue plasmada en la Sentencia T-386 de 2011 , ocasión en la que se presentó ante la Corte un caso de despido unilateral y sin justa causa de varios trabajadores recién vinculados al sindicato. En la parte resolutiva, esta Corporación expresamente manifestó que “ constituye una indicio que demuestra de manera suficiente, que el despido se produjo como una sanción a estas personas en razón a su afiliación a Sintra OMA Colombia”, el hecho de que “exactamente un día después de levantarse automáticamente el fuero de los actores reseñados, el empleador procedió a dar por terminados sus contratos de trabajo”.

Igualmente, en la Sentencia T-340 de 2012 , donde también está como parte demandada BRINKS DE COLOMBIA, la Corte reiteró que se incurre en una conducta inconstitucional, cuando el empleador acude a la facultad de terminación unilateral y sin justa causa del contrato laboral, o a la imposición de sanciones disciplinarias, con el fin de afectar la organización sindical, buscando su debilitamiento o su desaparecimiento, a través de la persecución o desvinculación de un número plural de trabajadores sindicalizados. Por lo tanto, en dicha oportunidad, decidió amparar los derechos

fundamentales de 5 ex trabajadores sindicalizados, frente a los cuales se iniciaron procesos disciplinarios y la terminación sin justa causa del contrato de trabajo, después de la afiliación al sindicato, sin que existieran razones expresas y directas que permitieran apreciar que la decisión no buscaba sancionar o dificultar la labor del trabajador por causa de su afiliación al sindicato.

Consideró la Corte, en tal oportunidad, "que la forma en que ocurrieron algunos hechos; su cercanía temporal con la fecha de afiliación al sindicato; y la lejanía en el aspecto cronológico entre hecho sancionable, el proceso disciplinario y la sanción impuesta a los recién afiliados al sindicato hace que surjan dudas respecto de los verdaderos motivos que llevaron a la Empresa a tomar tales decisiones y, por consiguiente, aporta el fundamento para concluir que se vulnera el derecho de asociación sindical, por cuanto se aprecia como probable que el móvil de dichas acciones haya sido el castigo por la afiliación al sindicato de BRINKS DE COLOMBIA S.A., a la vez que, de forma indirecta, el desincentivo a la afiliación a dicha organización sindical". En esa medida, concluyó la Corporación, "será el análisis contextual –construido con material indiciario- el que guíe a concluir que dichas consecuencias son el fruto de la afiliación o pertenencia al sindicato".

5.4. En suma, la jurisprudencia constitucional ha señalado que, bajo ninguna circunstancia, la atribución del empleador de terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo, puede ejercerse con el propósito de limitar o menoscabar los derechos de la contraparte, particularmente a la asociación sindical. Razón por la cual, la posibilidad que la ley otorga al empleador en los contratos individuales de trabajo, no implica que aquél, amparado en ella, pueda prescindir sin control ni medida, de los servicios de los trabajadores bajo su dependencia, para mermar el número de miembros activos de los sindicatos. Así, cuando el despido ocurra frente a trabajadores recién sindicalizados, se activa la presunción constitucional a favor del derecho a la asociación sindical, según la cual, la terminación del contrato obedeció a su afiliación, permanencia y participación en dicha organización. Al invertirse la carga de la prueba, entonces, el empleador deberá demostrar los elementos que desvirtúan dicha presunción y que, por lo tanto, explican que la decisión obedece a razones legítimas y permitidas por la potestad de la ley.

6. Resolución del caso concreto BRINKS no desvirtuó la presunción constitucional a favor de su trabajador recién sindicalizado, constituyéndose en un despido atentatorio contra la garantía del derecho a la asociación sindical 6.1. En el presente caso, la Sala considera que BRINKS, en su calidad de empleadora, no demostró con suficiencia elementos que permitan advertir que el despido del señor Torres Yepes obedeció a razones objetivas, constitucionalmente admisibles, por medio de las cuales se desvirtúa la presunción constitucional a favor del trabajador recién sindicalizado, constituyéndose la terminación unilateral y sin justa causa de su contrato, en una actuación discriminatoria y atentatoria contra la garantía del derecho a la asociación sindical, por las razones que se pasan a explicar:

6.2. Está probado en el proceso que el actor tuvo una relación laboral con BRINKS por más de 24 años (del 6 de septiembre de 1991 al 23 de diciembre de 2015). Sin embargo, después de 6 meses de que el señor Torres Yepes presentó su solicitud de admisión a SINTRABRINKS (5 de junio de 2015), y solo dos meses de que participara en la constitución del comité seccional del sindicato en Cali (16 de octubre de 2015), el empleador decidió terminar su contrato de trabajo de forma unilateral y sin justa causa.

Por consiguiente, la Sala aprecia como probable que el móvil de la terminación de contrato haya sido la afiliación al sindicato, dado que BRINKS hizo uso de su atribución legal a los pocos meses de que éste se afiliara a la organización, considerando no solo el periodo en que el actor ha trabajado en la empresa, sino el hecho de que ningún trámite disciplinario en su contra conllevó previamente a la finalización de su contrato, por más procesos de reestructuración y políticas de reducción de personal de la empresa.

Lo anterior hace que surjan dudas respecto de los verdaderos motivos de BRINKS para tomar la decisión, de terminar unilateralmente el contrato laboral del señor Torres Yepes, frente a los cuales, la empresa no demostró que el uso de la referida atribución legal, hubiese tenido una motivación razonable y susceptible de inscribirse dentro del margen constitucionalmente tolerado para su utilización, como sería la finalidad de flexibilizar las relaciones de trabajo para responder a la economía de mercado, según ha sostenido la jurisprudencia de esta Corporación.

6.3. Precisamente, una de las razones que manifestó el apoderado de BRINKS para finalizar el vínculo laboral con el señor Torres Yepes fue las diferentes faltas disciplinarias y sanciones aplicadas al accionante durante sus 24 años de servicio con la empresa. Según el escrito de impugnación, el comportamiento laboral del accionante no fue intachable y, aunque no se desvinculó antes, señala que su bajo desempeño laboral fue la causa inmediata para que BRINKS tomará la decisión de terminarle el contrato de trabajo.

En efecto, de acuerdo con las pruebas obrantes en el expediente, BRINKS inició varios procesos disciplinarios contra el actor, sin embargo, ninguno concluyó con la imposición de una sanción de despido [22] .

En la última citación a descargos, por los hechos que acontecieron el 4 de septiembre de 2015, cuando el señor Torres Yepes no marcó el sistema diseñado para el reporte de rondas de seguridad, por quedarse dormido 15 minutos, la empresa tomó la decisión de suspenderlo de su labor por un término de 4 días, acorde con lo establecido en el artículo 51 del C.S.T., sin que se mencionará, siquiera la posibilidad, de terminar su contrato de trabajo.

Por lo tanto, la Corte no puede admitir que BRINKS traiga a colación dichas comportamientos para justificar ahora su decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo al señor Torres Yepes. Tales comportamientos, como ya se indicó, fueron en su momento objeto de las respectivas actuaciones disciplinarias habiendo estas concluido con sanciones distintas a la terminación unilateral del contrato. El planteamiento de BRINKS, de pretender justificar la terminación del contrato de trabajo del actor a partir de conductas ya juzgadas relacionadas con el incumplimiento de sus labores, resulta además contradictorio, si se tiene en cuenta que la empresa, en la carta de despido destaca “su compromiso, aporte y colaboración durante su permanencia en la Empresa” .

[23] Así las cosas, sancionar en la presente oportunidad a un trabajador por fallas cometidas por éste en el pasado, pero además, por equivocaciones por las que ya fue procesado y sancionado, significaría admitir que se puede condenar nuevamente al actor por hechos que ya fueron objeto de reproche previamente, lo cual implica una clara vulneración del derecho al debido proceso del empleado.

En efecto, acorde con la Constitución Política (art. 29), en cualquier actuación judicial o administrativa, toda persona tiene derecho a no ser juzgada dos veces por el mismo hecho, disposición constitucional que interpretada a la luz del derecho internacional de los derechos humanos, además, garantiza que no puede ser sometida a un nuevo proceso, independientemente de su absolución o condena previa (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 14).

[24] En este caso, la Sala observa que el señor Torres Yepes ya fue sancionado por las fallas disciplinarias que la compañía en esta oportunidad alega, las cuales, de considerarse como la razón objetiva para la terminación del contrato de trabajo, comportaría la transgresión de este derecho, situación que es inadmisible constitucionalmente.

6.4. El apoderado de BRINKS también indicó que la decisión de terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato del señor Torres Yepes, era un acto revestido de legalidad, ya que estaba amparada por el literal h) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo. A juicio del apoderado, la decisión del a quo cercena la facultad de los empleadores de prescindir de los servicios de un trabajador en cualquier momento, mediante el pago de una indemnización.

Frente a este argumento, como se dijo anteriormente, la Corte ha reconocido la autonomía del empleador para terminar unilateralmente el contrato de su trabajador . Sin embargo, esta misma Corporación ha sostenido que, de ninguna

manera, las potestades ordinarias y legales conferidas al empleador, como la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo, pueden ejercerse con el propósito de menoscabar el derecho a la asociación sindical.

Bajo esta óptica, cuando exista una duda razonable de que la decisión del empleador tiene causa en la afiliación, permanencia o participación del trabajador en la organización sindical, no basta con la afirmación del uso legítimo de esta potestad por parte del empleador, sino que, al contrario, la compañía debe demostrar de forma clara y suficiente que su decisión no guarda ninguna relación con el ejercicio de este derecho constitucional.

En el presente caso existen dudas frente a las razones de la empresa para finalizar el contrato de trabajo con el actor, ya que la misma Defensoría del Pueblo en su insistencia ante la Corte expuso que "no existe una razón distinta al ejercicio del principio de autonomía contractual por parte de la empresa accionada que haya justificado el rompimiento de una relación laboral estable y pacífica de 25 años con el accionante. No se observan llamados de atención, diligencias de descargos, comportamientos inadecuados, llegadas tarde a su lugar de trabajo o sustracción de sus obligaciones laborales que pudieran haber contribuido a la toma de esa decisión. (…)". Lo anterior, afirmó, lleva a inferir que "el accionante bien pudo haber sido objeto de una retaliación por parte de la empresa que concluyó con un despido injustificado, que si bien se ampara en el principio de la autonomía contractual, a todas luces por las circunstancias concretas del caso no resiste un juicio de justificación, proporcionalidad y razonabilidad de la decisión adoptada por el empleador del accionante." En la medida que se acusa a BRINKS de sancionar el ingreso del actor a la organización sindical, y siendo éste un límite a la potestad establecida en el artículo 64 del C.S.T., el empleador no puede simplemente abrogarse la razón de su decisión con fundamento en las disposiciones establecida en la ley, sino que debe demostrar que no existe una práctica discriminatorio, que guarda relación con el ejercicio del derecho a la asociación sindical. No obstante, la empresa no demostró que la decisión estuvo ligada a otras razones legítimas, sino que se limitó a señalar que era una potestad permitida por la ley.

6.5. El último de los argumentos de BRINKS se relacionó con el hecho de que la decisión de terminar unilateralmente el contrato del señor Torres Yepes, no fue el deseo de limitar el derecho de los trabajadores a asociarse sindicalmente, dado que la empresa ha promovido la formación y el crecimiento de SINTRABRINKS. Así lo demuestran las cifras, pues entre el 2011 y el 2016, se ha presentado un incremento del 351% en el personal convencionado, de tal forma que en el último año, SINTRABRINKS agrupaba más de 400 afiliados.

Como se fijó con anterioridad, la garantía del derecho a la asociación sindical, en su dimensión colectiva, no es un aspecto a definir en esta oportunidad, en la medida que el señor Torres Yepes es el único accionante en este proceso, y no la colectividad de SINTRABRINKS, constituida por sus distintos afiliados, o legitimada por su representante legal. Sin embargo, si fuera éste el caso donde se debate la situación de SINTRABRINKS, las pruebas obrantes en el expediente también plantean dudas frente a si la potestad unilateral de la empresa se enmarca en una actuación legítima o, por el contrario, se configura una práctica recurrente y desproporcionada con el fin de afectar al sindicato.

Según las consideraciones de algunas autoridades judiciales, por ejemplo, varios trabajadores fueron despedidos sin justa causa, con el específico propósito de vulnerar el derecho a la asociación sindical, así como sucedió con el señor Giovanny Rafael Baquero Martínez, a quien el Juzgado 22 Civil Municipal de Barranquilla, por medio de la sentencia proferida el 9 de abril de 2015, y el Juzgado 10 Civil del mismo circuito judicial, el 22 de junio del 2015, ampararon los derechos fundamentales al trabajo, a la asociación sindical y al mínimo vital, ordenando a BRINKS reintegrarlo a un cargo igual o superior.

Inclusive, desde una perspectiva global, el examen de la afectación del derecho a la asociación sindical de SINTRABRINKS, tendría que incluir los considerandos de la Sentencia T-340 de 2012, por medio de la cual esta misma Corporación exhorta a BRINKS para que deje de ejecutar conductas que hagan nugatorio el derecho mencionado.

No obstante, entendiendo que el objeto de la presente acción de tutela se reduce al examen de la afectación del derecho a la asociación sindical del señor Torres Yepes, BRINKS lo que debía demostrar era que su decisión se debió a una razón objetiva, relacionada con la finalidad de tal potestad legal, y no a la intención de afectar el ejercicio de este derecho. Así las cosas, no basta con afirmar, de forma general, la progresiva afiliación al sindicato, o cómo no se despide masivamente a los mismos, sino cómo en el caso particular aseguró su goce efectivo.

En cambio, el material probatorio guía a la Sala a concluir que la decisión de terminar unilateralmente el contrato es el fruto de la afiliación o pertenencia al sindicato. Al respecto, llama la atención que la desvinculación laboral del señor Torres Yepes, implicó una reducción en el quorum requerido para la conformación del comité seccional de SINTRABRINKS en Cali, con lo cual, dicho comité quedó incurso en causal de disolución.

[25] . El señor Torres Yepes era uno de los 12 miembros del comité seccional de SINTRABRINKS en Cali, y su participación en la organización completaba el número mínimo de personas requeridas para la constitución del comité. En estas condiciones, la finalización de su vínculo laboral con la empresa tuvo la evidente consecuencia de afectar el quorum necesario para el funcionamiento de la seccional del sindicato en Cali, pues si bien, como lo señala el apoderado de la demandada, ello no ocasiona automáticamente el desaparecimiento de la organización, la deja incursa en causal objetiva de disolución.

De este modo, al contrario de lo afirmado por el apoderado, los hechos probados en este proceso indican que la motivación de BRINKS de terminar unilateralmente el contrato de trabajo del señor Torres Yepes, fue impedirle ejercer su derecho a la asociación sindical dentro de SINTRABRINKS y, por la misma vía, afectar negativamente el quorum requerido para la constitución de un comité seccional del sindicato, del cual el accionante libre y voluntariamente participó para su conformación.

6.6. En conclusión, el conjunto de elementos mencionados, debidamente acreditados dentro del trámite de la acción de amparo, conducen a inferir que la decisión de BRINKS, de terminar unilateralmente el contrato del señor Torres Yepes vulneró su derecho a la asociación sindical y, por ese medio, al trabajo y mínimo vital, al resultar que la terminación del contrato de trabajo con el señor Torres Yepes obedeció a su afiliación y permanencia a SINTRABRINKS.

En consecuencia, la Corte protegerá el derecho a la asociación sindical del señor Torres Yepes. Para salvaguardar esta prerrogativa, es necesario confirmar la decisión de reintegrarlo, a un puesto de trabajo de igual o superiores condiciones, que el que ocupaba antes de ser desvinculado de BRINKS.

Igualmente, es indispensable exhortar a BRINKS, para que permita el retorno del señor Torres Yepes a SINTRABRINKS, y a su comité seccional de SINTRABRINKS en Cali.

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

Primero.- REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado 3ro. Laboral del Circuito de Santiago de Cali, proferida el 8 de julio de 2016, que declaró improcedente la acción de tutela en segunda instancia y, en su lugar, confirmar parcialmente la decisión del Juzgado 3ro. Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, proferida el 6 de mayo de 2016.

Segundo.- MODIFICAR el ordinal 1º de la sentencia del Juzgado 3ro. Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, proferida el 6 de mayo de 2016, en el sentido de amparar el derecho fundamental a la asociación sindical del señor Carlos Alberto Torres Yepes, identificado con cédula de ciudadanía No. 16.680.923 de Cali, derecho que fue vulnerado por la empresa BRINKS DE COLOMBIA S.A.

Tercero.- CONFIRMAR las órdenes segunda y tercera de la sentencia del Juzgado 3ro. Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, proferida el 6 de mayo de 2016, mediante las cuales (i) se ordenó a BRINKS DE COLOMBIA S.A., reintegrar en el término de las 48 horas siguientes a la notificación de la decisión, al señor Carlos Alberto Torres Yepes, al cargo que venía desempeñando, sin solución de continuidad, así como cancelando los salarios y las prestaciones sociales dejados de percibir, y (ii) se autorizó la compensación de los dineros percibidos por el señor Carlos Alberto Torres Yepes, en virtud del pago de la indemnización por la terminación de su contrato laboral sin justa causa, en tanto si existiere un saldo a favor de la accionada se ordenó proceder con la respectiva devolución.

Cuarto.- EXHORTAR a BRINKS DE COLOMBIA S.A., para que se abstenga de incurrir en prácticas restrictivas del derecho a la asociación sindical. En consecuencia, se exhorta a esta empresa para que permita el retorno tranquilo del señor Carlos Alberto Torres Yepes, al Sindicato Nacional de Trabajadores de BRINKS DE COLOMBIA (SINTRABRINKS), y a cualquiera de sus comités seccionales, si a bien lo tiene el señor Torres Yepes.

Quinto.- Por Secretaría General líbrense las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese e insértese a la Gaceta de la Corte Constitucional. Cúmplase.

JOSÉ ANTONIO CEPEDA AMARÍS Magistrado (e) CARLOS BERNAL PULIDO Magistrado Con salvamento de voto LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ Magistrado ROCÍO LOAIZA MILIÁN Secretaria General SALVAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO CARLOS BERNAL PULIDO A LA SENTENCIA T-367/17 ACCION DE TUTELA EN MATERIA DE ASOCIACION SINDICAL - Debió declararse la improcedencia por cuanto existe otro medio de defensa judicial (Salvamento de voto) Referencia:

Expediente T-5.909.512 Sentencia T-367 de junio 5 de 2017 Magistrado Ponente: JOSÉ ANTONIO CEPEDA AMARÍS En atención a la decisión adoptada, de forma mayoritaria, por la Sala Novena de Revisión, el día 5 de junio de 2017, me permito presentar Salvamento de Voto, al considerar, por una parte, que no se satisfizo el requisito de procedibilidad de la acción de tutela relativo a su ejercicio subsidiario y, por otra, en gracia de discusión de que se admitiera el cumplimiento de dicho requisito, tampoco comparto la resolución del fondo del asunto, dado que la decisión crea, sin que la Corte tenga competencia, un supuesto de fuero sindical.

1. La sentencia justifica el cumplimiento del requisito de subsidiariedad, con fundamento en el siguiente argumento: “2.4.7. En el presente caso, la acción de tutela interpuesta por el señor Carlos Alberto Torres Yepes, satisface el requisito de subsidiariedad, pues la demanda interpuesta por el señor Torres Yepes y la intervención de SINTRABRINKS, platean la posibilidad de que BRINKS haya usado la facultad que tiene como empleador, de terminar unilateralmente y sin justa causa, el contrato laboral del señor Torres Yepes, con el propósito encubierto de conculcar su derecho fundamental a la asociación sindical” (pág., 14).

[…] “Como se puso de manifiesto, los cauces procesales ordinarios resultan ineficaces para la protección del derecho a la asociación sindical, en la medida en que el conflicto planteado mediante acciones como la de reintegro, es asumido formalmente como el resultado de la manifestación de voluntad del empleador, a partir de una potestad legalmente conferida. Esto, a su vez, hace que para el juez ordinario el panorama global y la razón detrás de la terminación del contrato de trabajo no sea especialmente relevante y, por esa vía, tampoco sea identificable el debate formulado en términos de derechos fundamentales” (pág., 15).

2. La protección de los derechos constitucionales fundamentales no es un asunto reservado a la acción de tutela [26] . Con fundamento en la obligación que el artículo 2 de la Constitución impone a las autoridades de la República, de proteger a todas las personas en sus derechos y libertades, los distintos mecanismos judiciales previstos en la ley han sido establecidos para garantizar la vigencia de los derechos constitucionales, incluidos los de carácter fundamental. De ahí que la Constitución defina la tutela como un mecanismo subsidiario frente a los demás medios de defensa judicial,

los cuales son, entonces, los instrumentos preferentes a los que deben acudir las personas para lograr la protección de sus derechos [27] .

3. Si bien, el juez constitucional debe valorar, en cada situación, la idoneidad y eficacia de estos otros mecanismos judiciales, para efectos de garantizar una protección cierta y suficiente de las garantías especificadas en la Constitución, por medio de la acción de tutela [28] , tal valoración, en cuanto a la primera exigencia, supone, determinar la "aptitud material del mecanismo ordinario, para producir el efecto protector de los derechos fundamentales, lo que ocurre cuando el medio de defensa se corresponde con el contenido del derecho" (pág., 12).

4. En casos como el presente, a diferencia de la tesis mayoritaria, considero que el Juez Laboral es competente para hacer valer las garantías legales y constitucionales del derecho fundamental de asociación sindical. En efecto, sin perjuicio de las razones que más adelante planteo en relación con mi disenso acerca de los argumentos de fondo del caso, si bien el empleador cuenta con la prerrogativa de terminar de forma unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo (artículos 61.h y 64 del Código Sustantivo del Trabajo), de conformidad con la jurisprudencia constitucional cuando esta tiene como causa la discriminación por razón del ejercicio de la actividad sindical, su ejercicio es contrario a la Constitución y, por tanto, ineficaz . Ello supone, como consecuencia, que en caso de que dicha causa se demuestre en el caso concreto, el reintegro del trabajador despedido es mandatorio. Esta razón juega, además, a favor de que la causa sea conocida por la jurisdicción ordinaria laboral, escenario procesal propicio para la garantía del debido proceso de las partes, máxime en casos como en este en los que se exige una especial valoración probatoria, a la que, de manera continua, está expuesta dicha jurisdicción.

5. Por el efecto de irradiación de los derechos fundamentales respecto del ordenamiento jurídico, en general, las distintas acciones judiciales previstas en el ordenamiento deben protegerlos, sin que de ello se siga que la única visión válida acerca de su protección sea la del juez constitucional. Por tanto, aducir que la acción de tutela es la única que tiene por objeto la cierta protección de esta categoría especial de derechos, desconoce la idoneidad de aquellos otros remedios judiciales que permiten proteger especiales dimensiones o facetas de los derechos fundamentales lo que, a su vez, supondría que la jurisdicción constitucional sustituyera siempre o casi siempre a la jurisdicción ordinaria laboral.

6. Con relación al análisis de fondo del caso, la Sala Novena fundamentó su decisión, en la siguiente razón genérica: "6.1. En el presente caso, la Sala considera que BRINKS, en su calidad de empleadora, no demostró con suficiencia elementos que permitan advertir que el despido del señor Torres Yepes obedeció a razones objetivas, constitucionalmente admisibles, por medio de las cuales se desvirtúa la presunción constitucional a favor del trabajador recién sindicalizado, constituyéndose la terminación unilateral y sin justa causa de su contrato, en una actuación discriminatoria y atentatoria contra la garantía del derecho a la asociación sindical" (pág., 22).

7. La Sala valoró como relevantes los siguientes aspectos: (i) el tutelante, antes de su despido, había trabajado para BRINKS por más de 24 años;

(ii) el despido estuvo precedido de dos circunstancias: (ii.i) 6 meses antes, el tutelante había solicitado su admisión a la organización sindical SINTRABRINKS;

(ii.ii) 2 meses antes había participado en la constitución del comité seccional de este sindicato en la ciudad de Cali; (iii) no se realizó trámite disciplinario alguno en contra del tutelante, antes de su despido. Con fundamento en estos elementos, arribó a las siguientes conclusiones:

" […] la Sala aprecia como probable que el móvil de la terminación del contrato haya sido la afiliación al sindicato, dado que BRINKS hizo uso de su atribución legal a los pocos meses de que éste se afiliara a la organización […] […] la empresa no demostró que el uso de la referida atribución legal, hubiese tenido una motivación razonable y susceptible de inscribirse dentro del margen constitucionalmente tolerado para su utilización […] " (pág., 22) " […] BRINKS lo que

debía demostrar era que su decisión se debió a una razón objetiva, relacionada con la finalidad de tal potestad legal, y no a la intención de afectar el ejercicio de este derecho [hace referencia al derecho a la asociación sindical] . Así las cosas, no basta con afirmar, de forma general, la progresiva afiliación al sindicato, o cómo no se despide masivamente a los mismos, sino cómo en el caso particular aseguró su goce efectivo" (pág., 25).

8. Disiento de esta fundamentación por cuanto, en las circunstancias del caso, se hizo equivalente la situación del tutelante a la de un trabajador amparado por la garantía del fuero sindical.

9. De conformidad con la jurisprudencia constitucional, la prerrogativa del empleador de terminar de forma unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo encuentra una restricción constitucional cuando tiene como causa la discriminación por razón del ejercicio de la actividad sindical. Esta restricción constitucional a la prerrogativa del empleador supone una garantía reforzada a este derecho que, en todo caso, no es equivalente a aquella que garantiza el fuero sindical . Por tanto, dado que, a su vez, supone una restricción al derecho del empleador de terminar, de forma unilateral y sin justa causa comprobada el contrato de trabajo con indemnización, el estándar de prueba que se exige de la situación de discriminación no puede ser el de la "probabilidad" de que el móvil de la terminación hubiese sido la afiliación del tutelante al sindicato de SINTRABRINKS. Este estándar es equivalente al de la máxima protección, que se asocia a la prerrogativa del fuero sindical , para la que sí, efectivamente, pudiera ser suficiente, la mera probabilidad, en la medida en que es el empleador el que debe demostrar una justa causa para la terminación del contrato, dentro del proceso de levantamiento de fuero sindical, ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, de que trata el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. Por ello es que la jurisprudencia constitucional ha inferido que, en caso de que el empleador no agote dicho procedimiento, se estará en presencia de un supuesto, prima facie , de afectación del derecho de asociación sindical, en su dimensión subjetiva.

10. Reitero, lo dicho no significa, por un lado, que la restricción constitucional a la que se hizo referencia sea equivalente a un supuesto de fuero sindical (de origen jurisprudencial) y, por otro, que en todos los supuestos de terminación del contrato laboral de un trabajador que, de manera reciente, se hubiese afiliado a una organización sindical, deba presumirse que su despido tuvo por objeto afectar el derecho de asociación sindical, como tampoco que, en consecuencia, se exija que el empleador acredite una justa causa para el despido. En el presente asunto, de hecho, no se acredita en el expediente una condición de liderazgo sindical del tutelante, de la que pueda inferirse, de manera razonable, que el despido hubiese tenido como causa una situación de discriminación, con independencia del hecho de su afiliación a la organización sindical.

Atentamente, CARLOS BERNAL PULIDO Magistrado [1] En esta sección se relata los hechos descritos por la accionante en la demanda de tutela, así como los elementos fácticos y jurídicos que obran en el expediente.

[2] "Artículo 401. Casos de disolución. Un sindicato o una federación o confederación de sindicatos solamente se disuelve: a) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto; b) Por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras (2/3) partes de los miembros de la organización, adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes; c) Por sentencia judicial, y d) Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25), cuando se trate de sindicatos de trabajadores.

e) <Ordinal adicionado por el artículo 56 de la Ley 50 de 1990.> En el evento de que el sindicato, federación o confederación se encontrare incurso en una de las causales de disolución, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o quien demuestre tener interés jurídico, podrá solicitar ante el juez laboral respectivo, la disolución y la liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical.

Al efecto se seguirá en lo pertinente el procedimiento previsto en el artículo 52 < 380 c.s.t> de esta ley." (Subrayado fuera de texto). [3] "Artículo 61. Terminación del contrato. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de

1990. El nuevo texto es el siguiente:> “1. El contrato de trabajo termina: a). Por muerte del trabajador; b). Por mutuo consentimiento; c). Por expiración del plazo fijo pactado; d). Por terminación de la obra o labor contratada; e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

g). Por sentencia ejecutoriada; h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;

i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato. (…)” (Subrayado fuera de texto). [4] Sentencias T-926 de 2011 y T-131 de 2015.

[5] Sentencias SU-189 de 2012 y T-246 de 2015. [6] Sentencia SU-961 de 1999. [7] Sentencias T-374 de 2012 y T-060 de 2016. [8] Sentencia SU-499 de 2016.

[9] Sentencias T-716 de 2013 y T-158 de 2015. [10] Sentencia T-150 de 2016 . [11] Sentencias T-716 de 2013, T-841 de 2014 y T-150 de 2016. [12] Sentencia T-150 de 2016 .

[13] Sentencia T-716 de 2013. [14] Sentencias T-716 de 2013 y T-150 de 2016. [15] Sentencia T-345 de 2007. [16] Criterio que se ha reiterado, entre otras, en las Sentencias SU-1070 de 2003 y T-965 de 2011.

[17] Esta interpretación también se ha aplicado en otras sentencias con patrones fácticos similares (V.gr. T-476 de 1998 y SU-667 de 1998). [18] Sentencia C-399 de 1999 y T-619 de 2016.

[19] Sentencia T-1328 de 2001. [20] Sentencias T-701 de 2003 y T-342 de 2012. [21] Sentencia T-476 de 1998. [22] Véanse los folios 202 a 224.

[23] Folio 9. [24] Sentencia T-436 de 2008. [25] De hecho, a la certificación del Ministerio de Trabajo del 5 de julio de 2016, se adjuntó una copia del “formato constancia de registro de creación y primera junta directiva de una subdirectiva o comité seccional”. La copia del formato muestra que el número de asistentes a la asamblea de creación del comité seccional de SINTRABRINKS en Cali, fue igual a 12 asistentes, entre los cuales se encontraba el señor Torres Yepes (folio 241). La desvinculación de este último de la empresa, impactó negativamente el quorum requerido (12 miembros) para la constitución del mencionado comité seccional.

[26] Corte Constitucional, Sentencia T-150 de 2016. [27] En efecto, tanto el inciso 3º del artículo 86 de la Constitución Política, como el numeral 1 del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, respectivamente, disponen:

“Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable” ;

“Causales de improcedencia de la tutela. La acción de tutela no procederá: || 1. Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante” .

[28] Corte Constitucional, Sentencia T-186 de 2017.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 5 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.