COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/436/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/436/00
Expediente	—
Fecha	1999-09-08
Sala	Sala Laboral
Magistrado ponente	Dr JOSÉ GREGORIO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- /Accion De Tutela Contra Empresa De Servicios Publicos
- Medio De Defensa Judicial Eficaz
- Derecho Al Trabajo
- Derecho De Asociacion Sindical
- Libertad De Asociacion Sindical
- Terminacion Unilateral De Contrato De Trabajo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Caso, no obstante la naturaleza jurídica del ente demandado, que no es autoridad pública. Se trata, en efecto, de una sociedad comercial cuyo objeto es la prestación de un servicio público domiciliario. Y, además, respecto de

Texto completo

T-436-00 Sentencia T-436/00 Sentencia T-436/00 ACCION DE TUTELA CONTRA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS -Procedencia /ACCION DE TUTELA CONTRA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS -Subordinación Cabe la acción de tutela en el presente caso, no obstante la naturaleza jurídica del ente demandado, que no es autoridad pública. Se trata, en efecto, de una sociedad comercial cuyo objeto es la prestación de un servicio público domiciliario. Y, además, respecto de ella las personas naturales accionantes se encontraban en estado de subordinación en el momento en que tuvieron lugar los hechos materia de demanda. Se configuran, respecto de ellos, dos de los motivos señalados en el artículo 86 de la Constitución Política como suficientes para que, aun no siendo enteramente pública la empresa demandada, sea viable el amparo.

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL EFICAZ -Alcance DERECHO AL TRABAJO -Despido de empleados por promoción de negociación colectiva DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Fundamental El de asociarse a un sindicato, sea éste de industria, de base o de cualquier otra categoría, según la clasificación legal, es un derecho fundamental susceptible de ser defendido por el mecanismo de la tutela. Y que contra ese derecho, en cabeza de los interesados en asociarse o de los ya socios, se atenta no solamente por obligarlos a vincularse o por obstruir su libre voluntad de hacerlo, sino también por todo medio o sistema de persecución o sanción que recaiga sobre los sindicalizados.

LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL -Persecución DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Desconocimiento por despido colectivo de trabajadores Según lo probado en el proceso, se ha desconocido el derecho de asociación de los trabajadores sindicalizados al despedirlos colectivamente. Como se ha expuesto, una es la facultad de todo patrono de poner fin unilateralmente al contrato individual de trabajo y otra bien diferente el abuso de la misma para golpear a los trabajadores sindicalizados, desconociendo las garantías constitucionales, en especial el derecho de asociación sindical y las normas de protección consagradas en tratados internacionales.

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO -Facultad de empleador no es absoluta La posibilidad de terminación unilateral que la ley otorga al patrono en los contratos individuales de trabajo, no debe abrir las puertas para que aquél, amparado en ella, prescinda, sin control ni medida y de manera colectiva o masiva, de los servicios de los trabajadores bajo su dependencia para mermar el número de miembros activos de los sindicatos. Por este camino, si tal ejercicio arbitrario, desproporcionado e irrazonable de la facultad legal se admitiera como ajustado a la Constitución, independientemente del número de trabajadores afectados, todos ellos -por coincidencia- integrantes del mismo sindicato, de nada valdría la garantía de asociación que, en la Carta, los favorece, y serían apenas teóricos derechos básicos como el de fuero sindical, el de negociación colectiva y el de huelga, pues en esa hipótesis -que no acepta la Corte Constitucional- bastaría con invocar, como en este caso lo ha hecho "CODENSA", las normas legales en referencia y la facultad patronal de despido sin justa causa mediante indemnización, para lograr, con el beneplácito de los jueces, el desmonte, el debilitamiento o la volatilización de un sindicato, o la sensible disminución de sus efectivos.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Reintegro al cargo /MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL -Pago de salarios y demás acreencias laborales Se concederá la tutela sólo en cuanto al derecho de libre asociación sindical, ordenando el restablecimiento de la situación laboral de los sindicalizados despedidos, y se dejará lo demás a los jueces ordinarios. Así, pues, en el plano estrictamente constitucional y en relación con el derecho de asociación sindical -que se juzga quebrantado- se revocará el Fallo proferido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Fe de Bogotá, Sala Laboral, para, en su lugar, conceder la protección al derecho fundamental mencionado, en cabeza de los afiliados despedidos, ordenando su reintegro a los cargos que desempeñaban en el momento de la terminación unilateral de los contratos. La Corte no dispondrá pago alguno de prestación, salario o indemnización que pueda corresponder a los actores, lo cual escaparía al ámbito propio de la reparación constitucional de la que este Fallo se ocupa, y puede ser alegado, por las vías comunes, ante los jueces competentes. No se atenderá ninguna pretensión económica ni se resolverá acerca de la posibilidad de compensación entre lo ya recibido por los accionantes a título de indemnización por un despido que ahora queda sin efectos y lo que ellos dejaron de percibir por el tiempo en que han permanecido cesantes, punto sobre el cual deberán atenerse las partes a lo que resuelvan los jueces laborales.

Referencia: expediente T-253336 Acción de tutela instaurada por Demetrio Fula y otros contra "Codensa S.A.", Andrés Regué Godall y Carlos Martelo Lozano.

Magistrado Ponente: Dr. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO Santa Fe de Bogotá, D.C., trece (13) de abril de dos mil (2000). La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, 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 2591 de 1.991, ha proferido la siguiente SENTENCIA en el proceso de revisión de los fallos adoptados por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá y por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de la misma ciudad, Sala Laboral, al resolver sobre la acción de tutela instaurada por Demetrio Fula, Juan Agustín Cruz Jiménez, Luz Marlen Lozano Contreras, Luis Eudoro Lizarazo Angel, Gabriel Ortiz Velásquez, Miguel Alfredo Calderón Corchuelo, Héctor Felipe Iza Santiesteban, Néstor Rojas Aguilar, Raul Humberto Padilla Sanabria, Gloria Stella Cruz, Reyes Anibal Sotomonte Ortiz, Luis Alfonso Prieto Becerra, Henry Lopez, Fernando Marroquín Sanclemente, José del Carmen González Suazo, Jorge Hernando Amaya Novoa, Henry Leonel Carrión Jiménez, Omar Castaño García, Luis Honorio

Gerena, Gabriel Basabe Aguirre, Jorge Avelino Cortés Riaño, Mauricio Buitrago Bermúdez, Armando Madero Velásquez, Germán Gutiérrez Ortiz, Blas Antonio Contreras Montaña, Edgar Manuel Barbosa Romero, Rafael Ernesto Silva Reyes, Néstor Julio Bello Castañeda, Edgar Rafael Acosta, Juan Antonio Infante, José Wilson Gómez Rodríguez, Héctor Alfonso Vargas Ortiz, Mario Arturo Leal Carreño, Gustavo González Rojas, Angel Infante Neira, Pedro Jesús Copete Ríos, Fernando Gómez Nova, Alfonso Jesús Blanco Triana, Manuel León Mahecha y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia "SINTRAELECOL", mediante apoderado, contra "CODENSA S.A. E.S.P." y contra Andrés Regué Godall y Carlos Martelo Lozano, como personas naturales, quienes se desempeñan respectivamente como Gerente General y Director de Relaciones Laborales de la misma entidad.

I. ANTECEDENTES La solicitud de tutela se fundamentó en los siguientes hechos: Según los accionantes, la Empresa de Energía Eléctrica de Bogotá, S.A. E.S.P., se dividió en tres, siendo una de ellas "CODENSA" -aquí demandada-, que maneja la distribución y comercialización de la energía eléctrica de la capital del país. De conformidad con lo que se afirmó en la demanda, el capital extranjero inició políticas de represión laboral y utilizó varias tácticas para reducir personal, suprimiendo empleos de tiempo atrás desempeñados con eficiencia por los trabajadores, para, en cambio, contratar los correspondientes servicios con terceros. A la vez, se pusieron en ejecución planes de retiro "voluntarios", medidas de presión para que los trabajadores se acogieran a ellos y otras formas de acción, ordenadas todas a la privación del trabajo respecto de quienes habían laborado para la Empresa de Energía por varios años.

Señalaron los actores que, de octubre de 1997 a julio de 1999, han sido desvinculados, mediante el plan de retiro voluntario, 1679 personas; por pensiones han salido 357; y a través de despidos sin justa causa, 65.

De acuerdo con lo afirmado en la demanda, ante el impacto de tutelas incoadas por varios trabajadores, la empresa procedió a despedir unilateralmente a numerosos trabajadores, con fundamento en la facultad otorgada por el artículo 6º de la Ley 50 de 1990.

Declararon los accionantes que esta actitud de la compañía demandada va dirigida a acabar o menoscabar la organización sindical, por sustracción de materia, al despedir masivamente a sus afiliados, desconociendo además los derechos de estabilidad contemplados para los trabajadores.

Todos los accionantes fueron despedidos unilateralmente en 1999 pero, como las labores que ellos desempeñaban siguen siendo necesarias dentro del giro normal del negocio de distribución y comercialización de energía, se han contratado varias firmas para ese fin. Se afirmó en el escrito presentado que la motivación de esos despidos se dirige a terminar con la asociación sindical y a eliminar los beneficios pactados en convenciones colectivas de trabajo, para realizar las actividades que ellos desempeñaban mediante la contratación de personas que no estén organizadas sindicalmente ni con beneficios extralegales.

De conformidad con la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre "SINTRAELECOL" y la sociedad "CODENSA S.A. E.S.P.", que tenía vigencia hasta el 31 de diciembre de 1.999, los contratos podían darse por terminados unilateralmente sólo si el trabajador incurría en alguna de las causales previstas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

Indicaron los quejosos que "CODENSA S.A." está vulnerando los derechos a la vida, al trabajo, a la asociación sindical, a la negociación y a la estabilidad, asegurados constitucionalmente a favor de los trabajadores, los cuales se verían restablecidos si se ordenara el reintegro de todos.

II. SENTENCIAS OBJETO DE REVISIÓN El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá, en fallo del 30 de julio de 1999, resolvió denegar la protección pedida, anotando que la acción de tutela tiene carácter subsidiario y no opera cuando existe otro medio de defensa judicial. También señaló el Juzgado que no se indicaba con claridad en el texto de la demanda cuál era el derecho fundamental violado, pues, en su parecer, se trataba de impedir la desafiliación

de personas del Sindicato pero, a su vez, según el Juez, la conducta de desvinculación masiva no podía acusarse de persecutoria del derecho de asociación porque el Sindicato puede seguir existiendo dada su calidad de organización de industria.

La acción de tutela -aseguró el Fallo- no es el mecanismo para obtener el reintegro de los accionantes, en cuanto corresponde a la jurisdicción competente, esto es la ordinaria laboral, determinar la viabilidad del reintegro.

En torno a la violación del derecho de asociación sindical individual de cada trabajador, el Juzgado estimó que no existía probanza que indicara que el motivo de la desvinculación de los accionantes haya obedecido al hecho de ser integrantes de "SINTRAELECOL", o que tal circunstancia se hubiese presentado con el objeto de restringir su derecho de asociación sindical. Y si así hubiere sido -agregó- estaríamos ante el presupuesto del numeral 4 del artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, que establece como causal de improcedencia de la tutela la existencia de un daño consumado. El derecho de asociación sindical, en criterio del fallador, se vulnera cuando se le impide a un trabajador afiliarse a un sindicato o cuando se le obliga a hacerlo.

Para el Juez, tampoco se comprobó que por la desvinculación de los peticionarios, el Sindicato esté en peligro de disolverse por reducción en el número de sus afiliados, pues en primer lugar se trata de un sindicato de industria y, en segundo lugar, no se sabe el número de sus integrantes para concluir que se encuentre en peligro de extinción.

Las situaciones planteadas en este caso, a juicio del Despacho en mención, son diferentes a las tratadas en la Sentencia T-321 de 1999, de la Corte Constitucional, pues allí sí se acreditó la presión para acogerse a planes de retiro ofrecidos por la empresa.

El Fallo fue impugnado por los accionantes y correspondió decidir en segunda instancia al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Fe de Bogotá, Sala Laboral, que lo confirmó mediante Sentencia del 8 de septiembre de 1999.

Observó el Tribunal que, por tratarse de un sindicato de industria, al cual pertenecen no solamente los trabajadores de CODENSA sino aquellos que laboran en el sector eléctrico, la compañía no estaba atentando contra la existencia de la organización sindical al despedir a los accionantes.

Además, de acuerdo con la providencia, cuando existe otro medio de defensa judicial, la tutela no es procedente y los trabajadores deben ejercer las acciones laborales o penales pertinentes para evitar que se vulnere el derecho de asociación, de tal suerte que si los afectados por una política empresarial no actúan dentro del marco legal que se les ha creado para el efecto, no se puede a través de un fallo de tutela premiar su inactividad.

Finalmente sostuvo el Tribunal que, al no caber la tutela por existencia de un procedimiento alternativo, corresponderá a la justicia ordinaria definir acerca de los reintegros de los trabajadores despedidos.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y FUNDAMENTOS DE LA DECISION 1. Motivos que hacen procedente la tutela. El previo estado de subordinación de los accionantes. La actividad de servicio público a cargo de la empresa demandada. Afectación de derechos fundamentales Cabe la acción de tutela en el presente caso, no obstante la naturaleza jurídica del ente demandado, que no es autoridad pública.

Se trata, en efecto, de una sociedad comercial cuyo objeto es la prestación de un servicio público domiciliario. Y, además, respecto de ella las personas naturales accionantes se encontraban en estado de subordinación en el momento en que tuvieron lugar los hechos materia de demanda.

Se configuran, respecto de ellos, dos de los motivos señalados en el artículo 86 de la Constitución Política como suficientes para que, aun no siendo enteramente pública la empresa demandada, sea viable el amparo.

"CODENSA", como se sabe, es una empresa de aquellas regidas por la Ley 142 de 1994, en cuyo artículo 1 se incluye la energía eléctrica como uno de los servicios objeto de actividad de las mismas.

Según el artículo 17 de ese estatuto, las empresas de servicios públicos son sociedades por acciones, pero su objeto está claramente definido como de "prestación de los servicios públicos de que trata esta Ley".

Por otro lado, todos los actores fueron trabajadores de dicha compañía hasta el momento en que ella decidió dar por terminados, de manera unilateral, los contratos de trabajo existentes.

En lo que respecta al Sindicato "SINTRAELECOL", que también aparece como demandante, estima la Corte que le era posible actuar, en defensa de sus propios intereses y derechos fundamentales, no ya en razón de ser subordinado o de hallarse indefenso ante "CODENSA", sino por la ya anotada razón de estar esa compañía encargada de la prestación de un servicio público.

Del expediente resulta, por otra parte, que fue precisamente la excusa de mejorar la eficiencia y economía en la prestación del servicio público, y nuevas técnicas adoptadas en relación con el mismo, lo que, según la empresa, justificaba su decisión del despido masivo de trabajadores.

Debe indicar la Corte que, si bien la demanda fue instaurada, además de "CODENSA", contra Andrés Regué Godall y Carlos Martelo Lozano, respectivamente Gerente General y Director de Relaciones Laborales de la empresa, no procede en el caso concreto contra éstos, como personas naturales, ya que el objeto de la decisión judicial de tutela, a la luz de los hechos expuestos, no es la responsabilidad que pueda caberles por sus actuaciones -lo que corresponde a otras autoridades- sino la protección de los derechos fundamentales que se estiman afectados. Además, según lo probado y para los fines de este proceso, ha quedado establecido que obraron a nombre de la empresa.

2. Diferencia entre el ejercicio de las facultades patronales propias de la relación individual de trabajo y la potestad inconstitucional de impedir u obstruir la libertad de asociación sindical. Ineptitud del medio judicial ordinario individual para proteger colectivamente ese derecho básico. Cotejo directo del caso con las reglas constitucionales No entrará la Corte Constitucional en el presente caso a efectuar análisis jurídicos referentes al ejercicio de la facultad que, según las reglas del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 50 de 1990, tiene todo patrono para poner fin, unilateralmente, al contrato de trabajo.

Al respecto existen reglas y disposiciones de carácter legal que regulan las atribuciones de los contratantes y que señalan las consecuencias diversas de la terminación unilateral del vínculo de trabajo, según que ella tenga lugar por una justa causa o por motivo injustificado, a la luz de las normas en vigor.

El ámbito dentro del cual actuará esta Corte es el estrictamente constitucional. Se comparará la conducta de la empresa demandada con la Carta Política de 1991, independientemente del análisis que pudiera efectuarse bajo una perspectiva limitada a los aspectos regidos por las normas laborales de rango legal, y se resolverá si existió o no vulneración de derechos fundamentales.

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

La acción de tutela incoada por los actores persigue dos objetivos centrales, cuales son: en primer lugar, que se los reintegre, puesto que fueron despedidos unilateralmente mediante el pago de indemnizaciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 6 de la Ley 50 de 1990, pero lesionando su derecho constitucional a la libre asociación; y, en segundo lugar, que se proteja el derecho mencionado en cabeza de la organización sindical misma, que lo entienden amenazado por "CODENSA S.A.", al despedir a trabajadores pertenecientes a aquélla, lo que, en su sentir, pone en riesgo su propia existencia, considerando el número de personas despedidas.

En todos los casos, a los peticionarios se les dirigió una comunicación por parte de la empresa "CODENSA", en los siguientes términos: “Por medio de la presente nos permitimos comunicarle que la Empresa ha decidido dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo sin justa causa a partir de la fecha, con fundamento en la facultad que le otorga el artículo 6º de la Ley 50 de 1990.

Su liquidación de prestaciones sociales, salarios insolutos, la indemnización por terminación unilateral sin justa causa y demás emolumentos a que tenga derecho, están a su disposición en las oficinas de la División de Administración de Personal, así como la orden para la realización del examen médico de retiro, el cual deberá hacerse practicar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su entrega”.

Obran igualmente en el expediente copias de las liquidaciones efectuadas en relación con cada uno de los peticionarios, con el comprobante de consignación del pago de ellas en la cuenta de depósitos judiciales, incluyendo en todas el valor de la correspondiente indemnización.

La norma invocada por la empresa para legitimar su decisión de despido unilateral -el artículo 6 de la Ley 50 de 1990, que modificó a su vez el 64 del Código Sustantivo del Trabajo y el 8 del Decreto Ley 2351 de 1965- ciertamente prevé que, en los contratos individuales de trabajo, va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable; y que en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que la misma disposición legal señala.

Existe, entonces, esta posibilidad de poner fin unilateralmente a la relación de trabajo por parte del patrono. Debe precisar la Sala que los casos aquí planteados difieren de los que se analizaron por la Corte en la Sentencia T-321 del 10 de mayo de 1999, con ocasión de una acción de tutela incoada también contra "CODENSA S.A.", pues mientras en esa oportunidad se concedieron las tutelas por violación de la dignidad humana al haberse probado que varias personas fueron sometidas a permanecer sin desempeñar labor alguna y que se les suprimieron las funciones aunque se las mantuvo en nómina, con el objeto de reprimir el no haberse acogido a la Ley 50 de 1990, en la presente ocasión se dieron por terminados unilateralmente varios contratos de trabajo mediante el pago de las respectivas indemnizaciones, desvinculando efectivamente a los trabajadores.

Y difiere también esta situación de las previsiones hechas por esta Corte en la Sentencia C-479 del 13 de agosto de 1992, que declaró inexequible el Decreto 1660 de 1991, pues éste se refería a "planes de retiro voluntario compensados" en cargos de carrera dentro de la administración pública y en cuanto a empleados públicos, situación absolutamente distinta de la planteada en esta ocasión, que toca con trabajadores vinculados a una empresa comercial mediante contratos individuales de trabajo.

El punto objeto de debate en este proceso es el de si se acepta como conducta legítima de un particular, a la luz de la Constitución, la de acudir al expediente del despido sin justa causa mediante indemnización para expulsar de la empresa a un crecido número de trabajadores, todos pertenecientes a un Sindicato.

Si se tratara de la situación de un solo trabajador, respecto de quien la empresa hubiese decidido dar por terminada la relación laboral -con o sin justa causa-, esta Corte se limitaría a declarar que no sería procedente la acción de tutela y que, por tanto, el trabajador despedido, a no ser que probara la vulneración efectiva y cierta de derechos fundamentales suyos, en términos no susceptibles de ser cobijados por la decisión del juez ordinario, debería acudir a los procedimientos judiciales de índole laboral, dentro de la jurisdicción correspondiente y según la ley, para la defensa de sus intereses.

Empero, la Corte ya ha avanzado bastante en la distinción entre las materias que son objeto de la definición judicial ordinaria y aquellas que caen bajo la competencia del juez constitucional, en relación con la efectividad e idoneidad del medio judicial indicado para proteger a cabalidad los derechos fundamentales.

La Corte, en torno al tema, ha manifestado que el medio judicial alternativo, capaz de hacer improcedente la tutela, "tiene que ser suficiente para que a través de él se restablezca el derecho fundamental violado o se proteja de su amenaza, es decir, tiene que existir una relación directa entre el medio de defensa judicial y la efectividad del derecho", a lo cual agregó esta Corporación que, "de no ser así, mal puede hablarse de medio de defensa y, en consecuencia, aun lográndose por otras vías judiciales efectos de carácter puramente formal, sin concreción objetiva, cabe la acción de tutela para alcanzar que el derecho (el de naturaleza constitucional fundamental) deje de ser una utopía" (subraya la Corte. Sentencia T-03 del 11 de mayo de 1992).

Asimismo, ha afirmado la Corte en el caso López Anaya que "la existencia del medio judicial alternativo, suficiente para que no quepa la acción de tutela, debe apreciarse en relación con el derecho fundamental de que se trata , no respecto de otros" (negrillas del texto original), lo que significa, según esa reiterada jurisprudencia, que "un medio judicial únicamente excluye la acción de tutela cuando sirve en efecto y con suficiente aptitud a la salvaguarda del derecho fundamental invocado " (subraya la Corte).

"En consecuencia -ha añadido la Corte-, si dicho medio protege derechos distintos, es viable la acción de tutela en lo que concierne al derecho que el señalado medio no protege, pues para la protección de aquél se entiende que no hay otro procedimiento de defensa que pueda intentarse ante los jueces".

"Desde este punto de vista -prosigue- es necesario que el juez de tutela identifique con absoluta precisión en el caso concreto cuál es el derecho fundamental sujeto a violación o amenaza, para evitar atribuirle equivocadamente una vía de solución legal que no se ajusta, como debería ocurrir, al objetivo constitucional de protección cierta y efectiva (artículos 2, 5 y 86 de la Constitución)" (Sentencia T-441 del 12 de octubre de 1993).

Ello explica el mandato del artículo 6, numeral 1, del Decreto 2591 de 1991, a cuyo tenor "la existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia , atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante" (subraya la Sala).

Esta misma tesis permitió a la Corte conceder la tutela en casos como Leonisa , Clínica Shaio , Radionet, Universidad de Medellín, Hospital Militar e Icollantas , en todos los cuales, si bien existían puntos legales objeto de controversia susceptibles de ser dilucidados por los jueces ordinarios, las materias específicamente constitucionales, relacionadas con la vulneración de derechos de carácter fundamental, no caían bajo la órbita de competencia de aquéllos sino bajo la perspectiva del juez constitucional, quien, por encima de las consideraciones puramente legales -que habrían podido conducir a la conclusión de que la actitud patronal se ajustaba a las disposiciones de ese nivel-, debió entrar en el análisis directo del sometimiento de las respectivas conductas a la Constitución Política, concluyendo en todos esos eventos que sus postulados y mandatos habían sido en efecto inobservados.

En el presente caso, resulta evidente que en los procesos laborales individuales iniciados por los actores no se llegará a dilucidar si, colectivamente mirados y a causa del carácter masivo del despido, fue violado en sus casos el derecho de

asociación sindical, y menos podrá verificarse si el derecho fundamental del Sindicato en sí mismo, como organización, se ve vulnerado cuando una misma empresa termina simultáneamente el vínculo laboral de casi cuarenta trabajadores a él pertenecientes.

Bien puede ocurrir que los jueces laborales, en el campo de sus competencias, lleguen a la certidumbre legítima de que las normas del Código Sustantivo del Trabajo, del Decreto 2351 de 1965 y de la Ley 50 de 1990 no fueron transgredidas en cada uno de los eventos de despido injustificado, pero no podrán definir -lo que corresponde a esta Corte en el actual proceso- si el derecho de asociación sindical, que invoca el propio Sindicato y que también reclaman los sindicalizados masivamente despedidos, fue o no materia de atropello por la conducta de la empresa.

Ya la Corte, en aspectos relacionados con esta distinción, ha tenido oportunidad de pronunciarse: "La acción del patrono en el caso que se revisa, de despedir a los promotores de una negociación colectiva de las condiciones de trabajo, obstruyó la libertad que el Constituyente le reconoció a los trabajadores, para, en ejercicio de los derechos fundamentales de los cuales son titulares, impulsar la concertación de propuestas que regulen sus relaciones laborales con el patrono, lo que implica que con ella se vulneraron sus derechos de asociación, de negociación colectiva y por ende su derecho al trabajo, y que por lo tanto que es procedente ordenar la protección de los mismos vía tutela.

Tal conclusión se desprende del análisis ponderado y razonable de los supuestos de hecho del caso concreto, que conducen al juez constitucional, a partir de la aplicación de los principios de la sana crítica y de la evaluación y confrontación objetiva de las pruebas recopiladas, a la convicción plena sobre la ocurrencia de la infracción, y en consecuencia, a concluir que las peticiones de los actores son pertinentes.

(...) La restricción o violación de dichos derechos fundamentales afecta, además de los intereses de los titulares de los mismos directamente agredidos, el conjunto de la sociedad, pues obstruye la realización de los valores a los que hemos hecho referencia, principalmente los de trabajo, seguridad y justicia social.

El juez constitucional, reitera la Sala, tiene la obligación de escudriñar con sumo cuidado, en los supuestos de hecho del caso concreto que le corresponde resolver, para evitar que potenciales agresores de los derechos fundamentales, encuentren refugio en preceptos de orden legal que el legislador ha producido pretendiendo objetivos muy distintos; así, en el caso que se revisa, la facultad que se le otorga al empleador a través del artículo 64 del C. S. del T., busca 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, de ninguna manera el fin que se buscaba con ella era establecer un mecanismo que le permitiera al patrono 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 simplemente repugna a los principios rectores del Estado social de derecho consignados en nuestra Carta Política". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Octava de Revisión.

Sentencia T-476 del 8 de septiembre de 1998. M.P.: Dr. Fabio Morón Díaz) También ha sostenido la Sala Plena de la Corporación: "Esta Corte considera necesario reiterar que toda facultad discrecional, aun de entes privados, debe ser ejercida en forma razonable y proporcionada.

En consecuencia, el poder que la ley ha otorgado al patrono para dar por terminada unilateralmente la relación contractual no puede ser absoluto ni abusivo, menos todavía si se establece que el ejercicio de la atribución no es otra cosa que un instrumento retaliatorio respecto de situaciones ajenas al campo estrictamente laboral.

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

(Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia SU-667 del 12 de noviembre de 1998). Reitera la Corte que el de asociarse a un sindicato, sea éste de industria, de base o de cualquier otra categoría, según la clasificación legal, es un derecho fundamental susceptible de ser defendido por el mecanismo de la tutela. Y que contra ese derecho, en cabeza de los interesados en asociarse o de los ya socios, se atenta no solamente por obligarlos a vincularse o por obstruir su libre voluntad de hacerlo, sino también por todo medio o sistema de persecución o sanción que recaiga sobre los sindicalizados.

Igualmente, es menester que se reitere la titularidad de la propia asociación sindical -como persona jurídica- respecto del mismo derecho fundamental y de mecanismos constitucionales -como la tutela- para defenderlo.

En efecto, esta misma Sala sostuvo: "De manera específica, para los fines del presente proceso, importa resaltar que ha sido asegurada en la Carta de 1991 la libertad de asociación sindical (art. 39), con tal énfasis que se ha suprimido cualquier tipo de autorización oficial para el nacimiento y funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales: no habrá intervención del Estado en la constitución de sindicatos y asociaciones y su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. Basta, pues, la voluntad de asociarse, común en los interesados, para que se pueda conformar la organización sindical sin tener que pedirle permiso a entidad alguna, estatal o privada.

De allí que, frente a los principios y mandatos fundamentales de nuestro ordenamiento, resulte tan grave la persecución sindical, es decir, toda conducta 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.

Pero no solamente se viola el derecho que de que se trata cuando se influye en los individuos que conforman o pueden conformar los sindicatos -lo que, desde luego, además de vulnerar el derecho de asociación de cada uno de ellos, repercute en la violación del derecho que tiene la persona jurídica sindical en sí misma-, sino que también puede afectarse cuando por cualquier medio se procura o se persigue el debilitamiento económico de la entidad sindical". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-300 del 16 de marzo de 2000) Es perentorio determinar en las circunstancias materia de análisis, cuál ha sido la causa de las terminaciones unilaterales masivas de los contratos de trabajo, con el fin de esclarecer si han tenido alguna relación con la vinculación sindical de los peticionarios, caso en el cual deberán ser reivindicados los derechos previstos en el artículo 39 de la Constitución, que garantiza el derecho de asociación sindical.

Para este efecto, el Magistrado Sustanciador, mediante auto del 16 de marzo del año en curso, ordenó oficiar tanto a la empresa "CODENSA S.A. E.S.P.", así como a "SINTRAELECOL", con el fin de que informaran si las personas que impetraron la tutela se encontraban afiliadas al Sindicato al momento de la terminación unilateral del contrato, cuál fue el motivo de los despidos y si los cargos que ellos desempeñaban fueron suprimidos o, en caso contrario, quién adelanta actualmente las funciones que ellos tenían a su cuidado y cómo se cubren ahora las áreas de actividad de la empresa que ellos atendían.

"SINTRAELECOL", mediante oficio del 27 de marzo de 2000, respondió afirmando que existe una "conducta despiadada" contra esa organización sindical por parte de las tres empresas en que se escindió la antigua Empresa de Energía de Bogotá. Agregó que "SINTRAELECOL" tenía 3.600 miembros y que en la actualidad tiene 780.

Igualmente manifestó que, para reducir costos convencionales, se ha preferido por la empresa vincular, mediante contratos de prestación de servicios, a terceros o a los trabajadores que han accedido a conciliar, para continuar desarrollando las mismas actividades.

En la comunicación se certificó que todos los peticionarios de la tutela se encontraban afiliados a la citada organización sindical al momento de su despido unilateral.

Por su parte, la empresa "CODENSA S.A. E.S.P.", en su respuesta a esta Corporación, alegó carecer de "parámetros" para determinar si un trabajador es sindicalizado o no, ya que ni legal ni constitucionalmente está obligado un empleado a avisar a su empleador si es miembro o no del sindicato.

De la misma manera, manifestó que el criterio del descuento de las cuotas ordinarias no es indicativo en "CODENSA S.A." para establecer si un trabajador es o no sindicalizado, por cuanto la mayoría de los trabajadores, incluyendo a los no sindicalizados, son beneficiarios de la Convención Colectiva y deben cotizar, en los términos de la misma.

Se insistió en que la empresa no utilizó la facultad legal de terminar unilateralmente los contratos de trabajo, con intención de desmontar el Sindicato, ni con ánimo retaliatorio.

Se informó que, administrativamente, la empresa mantiene los cargos que están directamente relacionados con la misión de la misma y que se están atendiendo con trabajadores vinculados directamente con ella aquellas labores estratégicas que sean de su esencia. Las actividades relacionadas con el mantenimiento de las líneas de distribución, operación de subestaciones, actividades de lectura de medidores y reparto de facturas, suspensión y reconexión del servicio, instalación y calibración de equipos de medida, han sido "tercerizadas" -según la expresión usada por la empresa-, otorgándole la prestación de estos servicios a firmas especializadas que contratan su propio personal.

En relación con el motivo de los despidos se respondió: “Las circunstancias de cargos suprimidos, labores tercerizadas y cambios tecnológicos explicados en detalle en la respuesta anterior, fueron los motivos que llevaron a la empresa a utilizar la facultad legal de terminar los contratos unilateralmente, claro está, atendiendo a las normas que regulan la materia, es decir resarciendo los perjuicios causados a los trabajadores con el pago indemnizatorio que, para el caso no fue el legal, sino el sustancialmente mejorado parámetro convencional (artículo 20 Convención 1998-1999).”.

Recalcó la empresa "CODENSA S.A." que los trabajadores accionantes en este proceso han iniciado juicios laborales tendientes a obtener el reintegro, lo que, según su alegato, pone de manifiesto que sí existe vía ordinaria para dilucidar el conflicto jurídico planteado, con lo cual se resalta el carácter subsidiario de la acción de tutela que, además, no se instauró como mecanismo transitorio, ni se acreditó perjuicio irremediable.

Invocó la empresa el parágrafo del artículo 1º de los estatutos de la organización sindical, según el cual el sindicato está conformado por servidores públicos vinculados por una relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo, por trabajadores privados que laboren en entidades públicas o privadas o por trabajadores electricistas independientes y cuyas actividades sean generadoras, transmisoras, transformadoras o distribuidoras de energía eléctrica, o de construcción, montaje, adecuación o mantenimiento de centrales generadoras, líneas de interconexión o redes de distribución del fluído eléctrico; de producción, distribución y comercialización de electricidad en Colombia; o que exploten produzcan y comercialicen materias primas o materiales o accesorios para la generación, distribución y servicio del fluído eléctrico, para significar que la existencia de "SINTRAELECOL" no depende de las desvinculaciones unilaterales e indemnizadas que haga "CODENSA S.A.".

Concluyó "CODENSA" afirmando que “no es sólo un imposible moral y jurídico, sino físico y material, que "CODENSA S.A. E.S.P." pueda desaparecer a un Sindicato de Industria como Sintraelecol”. Y se preguntó si puede tutelarse un derecho fundamental frente a una vulneración imposible como, en criterio de la empresa, fue probado en este caso.

También aparecen en el expediente constancias sobre los procesos laborales instaurados por la mayoría de los peticionarios. La Corte Constitucional considera que, objetivamente, según lo probado en el proceso, se ha desconocido

el derecho de asociación de los trabajadores sindicalizados al despedirlos colectivamente, y que por el mismo hecho ha sido amenazado el derecho que corresponde a la organización sindical denominada "SINTRAELECOL".

Para arribar a estas conclusiones, la Corte se funda en lo siguiente: a) Como se ha expuesto, una es la facultad de todo patrono de poner fin unilateralmente al contrato individual de trabajo y otra bien diferente el abuso de la misma para golpear a los trabajadores sindicalizados, desconociendo las garantías constitucionales, en especial el derecho de asociación sindical y las normas de protección consagradas en tratados internacionales.

b) Está probado que, en los meses de septiembre, noviembre y diciembre de 1998, abril y junio de 1999, fueron despedidos unilateralmente por "CODENSA S.A." todos los demandantes.

c) La totalidad de los demandantes, cuyos contratos de trabajo fueron terminados unilateralmente sin justa causa, estaban afiliados al Sindicato "SINTRAELECOL" al momento de su retiro.

d) La coincidencia expuesta, no sólo por el número de trabajadores afectados sino por haber tenido lugar sus despidos en la misma época, no menos que por su pertenencia -sin excepción alguna- a la organización sindical, y el mismo carácter injustificado de aquéllos, muestran a las claras la unidad de designio existente, es decir, la intención evidente de sacar de la empresa, no obstante sus varios años de servicios, a trabajadores sindicalizados.

e) Toda facultad, en ejercicio de un derecho, está sujeta a los postulados y reglas de la Carta Política, y so pretexto de su uso no pueden afectarse las garantías mínimas ni los derechos fundamentales de los miembros de la comunidad.

Es que no hay atribuciones absolutas. No puede admitirse que la discrecionalidad, por el abuso de una prerrogativa, se convierta en arbitrariedad.

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

Por este camino, si tal ejercicio arbitrario, desproporcionado e irrazonable de la facultad legal se admitiera como ajustado a la Constitución, independientemente del número de trabajadores afectados, todos ellos -por coincidencia- integrantes del mismo sindicato, de nada valdría la garantía de asociación que, en la Carta, los favorece, y serían apenas teóricos derechos básicos como el de fuero sindical, el de negociación colectiva y el de huelga, pues en esa hipótesis -que no acepta la Corte Constitucional- bastaría con invocar, como en este caso lo ha hecho "CODENSA", las normas legales en referencia y la facultad patronal de despido sin justa causa mediante indemnización, para lograr, con el beneplácito de los jueces, el desmonte, el debilitamiento o la volatilización de un sindicato, o la sensible disminución de sus efectivos.

El panorama que se tendría no sería otro que el de un Estado que, no obstante tener en su Constitución claramente garantizadas las libertades de asociación sindical, de negociación colectiva y de huelga, y de consagrar la protección especial estatal al trabajo, además de hallarse obligado a acatar los convenios de la OIT y los tratados internacionales sobre derechos humanos, crearía, mediante normas legales, los instrumentos necesarios para hacerlas inútiles, vanas e inoperantes por el fácil expediente del uso masivo y caprichoso de la facultad en ellas concedida a los empleadores.

En últimas, mediante la indemnización, la empresa resultaría "comprando" la libertad de asociación sindical de sus empleados. Para esta Sala se advierte como indudable que, en el caso de autos, el hecho de que puedan pertenecer a "SINTRAELECOL" trabajadores diferentes a los empleados de "CODENSA" no libera a ésta de la responsabilidad que le corresponde por el hostigamiento a los afiliados de dicha organización que vienen siendo sus empleados.

f) Ha respondido en este caso la empresa demandada -y así lo aceptó la instancia- que el objetivo en comentario no se lograría en el caso de "CODENSA", toda vez que el Sindicato demandante, al cual pertenecen todos los trabajadores despedidos, por cuanto tal asociación sindical es de industria -es decir, de aquellas que están formadas por individuos

que prestan sus servicios en varias empresas de la misma rama o de igual género de actividad económica-, lo que impediría a la empresa -según arguye- "desaparecer" a "SINTRAELECOL".

No es de recibo el alegato, ya que, por una parte, las formas de agresión efectiva contra el derecho de asociación sindical no necesariamente deben concluir, para serlo, en la destrucción o disolución de la entidad sindical que resulta víctima de aquéllas; y, por otra, cualquier sindicato que vea ostensiblemente disminuido el número de trabajadores activos asociados está vulnerado en su integridad. Y aunque ello no conduzca finalmente a su desaparición, la violación de las normas constitucionales e internacionales tiene lugar, y el acto o conducta que configura a la vez el agravio y la amenaza del derecho fundamental en cuestión, debe poderse contrarrestar de modo inmediato por un mecanismo constitucional como el que en este caso ha entrado a operar. La clase de sindicato resulta, pues, irrelevante respecto del hecho objetivo y contundente de la violación del derecho.

Además, los sindicatos de industria también están sujetos al número mínimo de afiliados para poder subsistir, de tal modo que la disminución sistemática de sus miembros termina erosionándolo, muchas veces de manera irreversible.

g) También carece de fundamento la elusiva respuesta dada por la empresa en el sentido de que le era posible conocer cuáles de sus trabajadores eran sindicalizados y cuáles no, en cuanto la mayoría de los no sindicalizados son beneficiarios de la Convención Colectiva y, en consecuencia, les son descontadas las cuotas sindicales.

Si se examina la normatividad aplicable, se encuentra con facilidad que no hay una sola clase o categoría de cuotas sindicales, y que no todas son descontadas indiscriminadamente a sindicalizados y a no sindicalizados.

En el artículo 11 de la actual Convención Colectiva celebrada entre la empresa y "SINTRAELECOL" puede leerse: " Artículo 11. Descuentos sindicales .

La Empresa descontará y girará a SINTRAELECOL Nacional y a sus Seccionales, el valor de la cuotas ordinarias y extraordinarias en la proporción establecida en los Estatutos y aprobada por la Asamblea de los trabajadores. Los descuentos extraordinarios se someterán a lo señalado en la Ley. La Empresa descontará a los trabajadores que se beneficien del presente acuerdo, por una sola vez, el 50% del incremento mensual pactado para cada año de vigencia de la Convención.

Para el caso de los trabajadores no sindicalizados, la Empresa descontará las cuotas convencionales". En el artículo 60, literal c), de los estatutos del Sindicato se dice:

"... c) CUOTAS EXTRAORDINARIAS POR AUMENTO SALARIAL: Serán canceladas por todos los trabajadores afiliados que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo. Equivale al 50% del aumento salarial pactado por cada año de vigencia y se descontará únicamente del primer mes de salario en la vigencia correspondiente". (Se subraya).

Así, aunque las cuotas especiales pueden ser descontadas a todos los trabajadores beneficiarios de la Convención, no ocurre lo mismo con las ordinarias y extraordinarias, que sólo pueden ser descontadas a los sindicalizados.

En efecto, el Consejo de Estado, en concepto de fecha 7 de abril de 1989, que acoge la Corte, expresa lo siguiente: "Se consulta si las cuotas que se deben pagar por beneficiarse de una convención son especiales, ordinarias o extraordinarias.

Las cuotas que por beneficiarse de la convención colectiva deben pagar los trabajadores no sindicalizados, son especiales, distintas de las ordinarias y extraordinarias que deben pagar los trabajadores sindicalizados; el artículo 39 del Decreto 2351 de 1965 impone la obligación de cancelarlas y determina su valor, que es igual al de la cuota ordinaria con que contribuyen los trabajadores afiliados al sindicato. Por consiguiente la obligación de pagar esta cuota especial no proviene de los estatutos del sindicato ni de una determinación de la asamblea general del mismo, como sucede, respectivamente, con las cuotas ordinaria y extraordinaria, sino de una expresa e inequívoca prescripción legal".

La Corte hace énfasis en esta distinción y concluye que, según lo expuesto, "CODENSA" sabía, o al menos, era de esperar que supiese, cómo estaban distribuidos sus empleados en las precedentes hipótesis, al menos para saber a quiénes correspondían cuotas ordinarias o extraordinarias y a quiénes especiales.

De otra parte, no es comprensible que, si unos trabajadores pagan sus cuotas por ser afiliados al Sindicato y otros por tener el carácter de beneficiarios de la Convención, la empresa carezca de un registro interno en el que justifique en uno u otro motivo el respectivo descuento, que además cobija, según la misma empresa (folio 685 del expediente), no a todos sino "mayoritariamente" a los trabajadores en calidad de beneficiarios. ¿Quiénes, a pesar del carácter general del artículo 38 del Decreto Ley 2351 de 1965, no están comprendidos en esa mayoría y por qué? h) Adicionalmente a lo dicho, es evidente el impacto causado entre los trabajadores el despido masivo de quiénes sólo tienen por característica común su pertenencia al Sindicato. Aquellos que ya están afiliados pueden pensar en la conveniencia de su retiro de la asociación para conservar el puesto -lo que no es difícil suponer que ocurra en una situación de desempleo tan grave como la que vive el país-, y los que aún no se han asociado lo pensarán dos veces. Claro está, ello se debe a que una actitud como la asumida en este caso por la empresa demandada desestimula de manera grave la asociación sindical, en cuanto directa o subliminalmente conduce a los trabajadores a escoger entre su permanencia en la empresa y su ejercicio de la señalada libertad fundamental.

La Sala, por todo lo anterior, estima necesario reiterar los criterios de esta Corporación en cuanto a la protección del derecho de asociación sindical, consagrado en el artículo 39 de la Carta.

Además del artículo 39 C.P., el artículo 354 del C.S.T., subrogado por el 39 de la Ley 50 de 1990, en cuanto a la protección del derecho de asociación señaló:

“Protección del derecho de asociación. 1. En los términos del artículo 292 del Código Penal, queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

(…) Considéranse como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador: (…) b: Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales.

(…) d. Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación…”.

Y, en cuanto a tratados laborales internacionales, no puede esta Corte abstenerse de señalar como vulnerados los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, que fueron calificados en la cumbre de Copenhague como integrantes de los llamados "siete convenios especiales".

En el artículo 11 del Convenio 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, aprobado mediante Ley 26 de 1976, se estipula:

" Artículo 11. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación".

Por su parte, el artículo 1 del Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, aprobado mediante Ley 27 de 1976, dispone:

" Artículo 1. 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo".

Teniendo en cuenta que, al parecer, todos los peticionarios iniciaron ya los respectivos procesos ordinarios laborales para buscar el resarcimiento de sus derechos económicos, que consideran afectados, se concederá la tutela sólo en cuanto al derecho de libre asociación sindical, ordenando el restablecimiento de la situación laboral de los sindicalizados despedidos, y se dejará lo demás a los jueces ordinarios.

Lo propio puede afirmarse en lo relativo a las controversias que el Sindicato quiera plantear contra la empresa por posible transgresión de la Convención Colectiva de Trabajo firmada el 8 de mayo de 1999 -punto al que se refiere la demanda, que sostiene el desconocimiento del artículo 20 de dicha Convención-, pues no corresponde al juez de tutela definir si las cláusulas correspondientes han sido o no cumplidas por las partes. Al respecto, debe pronunciarse la justicia laboral, si se provoca un conflicto.

Así, pues, en el plano estrictamente constitucional y en relación con el derecho de asociación sindical -que se juzga quebrantado- se revocará el Fallo proferido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Fe de Bogotá, Sala Laboral, para, en su lugar, conceder la protección al derecho fundamental mencionado, en cabeza de los afiliados despedidos, ordenando su reintegro a los cargos que desempeñaban en el momento de la terminación unilateral de los contratos.

La Corte no dispondrá pago alguno de prestación, salario o indemnización que pueda corresponder a los actores, lo cual escaparía al ámbito propio de la reparación constitucional de la que este Fallo se ocupa, y puede ser alegado, por las vías comunes, ante los jueces competentes.

No se atenderá ninguna pretensión económica ni se resolverá acerca de la posibilidad de compensación entre lo ya recibido por los accionantes a título de indemnización por un despido que ahora queda sin efectos y lo que ellos dejaron de percibir por el tiempo en que han permanecido cesantes, punto sobre el cual deberán atenerse las partes a lo que resuelvan los jueces laborales.

En tales procesos ordinarios, de todas maneras, dado el carácter prevalente de la protección constitucional, lo que aquí se dispone no podrá ser desconocido ni inaplicado en las sentencias individuales que se dicten.

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

Primero .- REVOCAR el Fallo proferido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Fe de Bogotá, Sala Laboral, el ocho de septiembre de mil novecientos noventa y nueve, al resolver sobre la acción de tutela incoada por Demetrio Fula y otros contra la empresa "CODENSA S.A." y, en su lugar, proteger el derecho de asociación sindical de los trabajadores accionantes y del Sindicato "SINTRAELECOL".

Segundo .- ORDENAR a la empresa "CODENSA S.A." que, a más tardar dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente Fallo, proceda al reintegro, en cargos de igual o superior categoría a los que venían desempeñando cuando se produjo la terminación unilateral de los contratos, a las siguientes personas:

Demetrio Fula, Juan Agustín Cruz Jiménez, Luz Marlen Lozano Contreras, Luis Eudoro Lizarazo Angel, Gabriel Ortiz Velásquez, Miguel Alfredo Calderón Corchuelo, Héctor Felipe Iza Santiesteban, Néstor Rojas Aguilar, Raul Humberto Padilla Sanabria, Gloria Stella Cruz, Reyes Anibal Sotomonte Ortiz, Luis Alfonso Prieto Becerra, Henry Lopez,

Fernando Marroquín Sanclemente, José del Carmen González Suazo, Jorge Hernando Amaya Novoa, Henry Leonel Carrión Jiménez, Omar Castaño García, Luis Honorio Gerena, Gabriel Basabe Aguirre, Jorge Avelino Cortés Riaño, Mauricio Buitrago Bermúdez, Armando Madero Velásquez, Germán Gutiérrez Ortiz, Blas Antonio Contreras Montaña, Edgar Manuel Barbosa Romero, Rafael Ernesto Silva Reyes, Néstor Julio Bello Castañeda, Edgar Rafael Acosta, Juan Antonio Infante, José Wilson Gómez Rodríguez, Héctor Alfonso Vargas Ortiz, Mario Arturo Leal Carreño, Gustavo González Rojas, Angel Infante Neira, Pedro Jesús Copete Ríos, Fernando Gómez Nova, Alfonso Jesús Blanco Triana y Manuel León Mahecha.

Lo concerniente a controversias económicas por concepto de salarios y prestaciones, compensaciones o indemnizaciones, deberá ventilarse ante los jueces laborales, los cuales, en todo caso, en cuanto concierne a la protección constitucional que se concede, no podrán desconocer, ignorar ni inaplicar lo dispuesto en este Fallo.

Tercero.- NIEGASE la tutela solicitada contra Andrés Regué Godall y Carlos Martelo Lozano como personas naturales. Cuarto .- Por Secretaría LÍBRESE la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO Magistrado Ponente ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO FABIO MORON DIAZ Magistrado Magistrado MARTHA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 21 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.