COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/491/05

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/491/05
Expediente	—
Fecha	2004-07-12
Sala	Sala Tercera de Revisión
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- /Derecho A La Negociacion Colectiva
- Terminacion Unilateral De Contrato De Trabajo
- Derecho De Asociacion Sindical
- Reintegro Al Cargo De Trabajadores Sindicalizados Pliego De Peticiones

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Hudgson y otros contra Servincluidos Ltda.– Hotel Aquarium Super Decamerón la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Manuel José Cepeda Espinosa, Jaime Córdoba Triviño y Rodrigo Escobar Gil, en ejercicio de sus

Texto completo

T-491-05 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-491/05 LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL -Vulneración por despido /DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA -Vulneración por despido TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO -Facultad del empleador no es absoluta TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO -No puede desconocer libertades sindicales DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Protección TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO -Interpretación del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO -Condiciones cuando existe una asociación sindical REINTEGRO AL CARGO DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS PLIEGO DE PETICIONES -Orden al empleador para iniciar negociaciones sobre éste Referencia:

expediente T-993858 Acción de tutela instaurada por Cleón Martínez Hudgson y otros contra Servincluidos Ltda.– Hotel Aquarium Super Decamerón Magistrado Ponente:

Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Bogotá D.C., trece (13) de mayo de dos mil cinco (2005). La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Manuel José Cepeda Espinosa, Jaime Córdoba Triviño y Rodrigo Escobar Gil, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión del fallo proferido por el Juzgado Penal del Circuito del Distrito del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, dentro del proceso de tutela iniciado por Cleón Martínez Hudgson, Luz Mary Arroyo, Esther Contreras Ávila, Eduardo Rosales Bertel, Santander Caro Caraballo, Norbert de la Hoz, Patrocinio de la Hoz, Luisa María Caraballo Padilla, Sabina García Ramos, Edgar Ríos Roa, Marie Hellen Brown, Luis Carlos Velásquez, Fanny Luz Pérez, María Carrillo, Jairo Narváez, Doris Stella Quiñónez, Rodrigo Ayola Salcedo y

Andrés Pedraza contra la Sociedad Servincluidos Ltda.– Hotel Aquarium Super Decamerón I. ANTECEDENTES Los ciudadanos Cleón Martínez Hudgson, Luz Mary Arroyo, Esther Contreras Ávila, Eduardo Rosales Bertel, Santander Caro Caraballo, Norbert de la Hoz, Patrocinio de la Hoz, Luisa María Caraballo Padilla, Sabina García Ramos, Edgar Ríos Roa, Marie Hellen Brown, Luis Carlos Velásquez, Fanny Luz Pérez, María Carrillo, Jairo Narváez, Doris Stella Quiñónez, Rodrigo Ayola Salcedo y Andrés Pedraza entablaron, a través de apoderado, una acción de tutela contra la Sociedad Servincluidos Ltda.– Hotel Aquarium Super Decamerón, por considerar que esta les vulneró sus derechos fundamentales al trabajo (C.P., art. 53), al debido proceso (C.P., art. 29), a la asociación y libertad sindicales (C.P., art. 39) y a la negociación colectiva (C.P., art. 55). Los hechos que dieron origen a la acción de tutela son los siguientes:

1. El día 21 de mayo de 2004, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Hotelera y Similares de Colombia, HOCAR – sindicato cuya personería jurídica data de 1934 y que cuenta con una subdirectiva seccional en San Andrés Islas - aceptó la afiliación de Cleón Martínez Hudgson , Luz Mary Arroyo, Esther Contreras Ávila, Eduardo Rosales Bertel, Santander Caro Caraballo, Norbert de la Hoz, Patrocinio de la Hoz , Luisa María Caraballo Padilla , Sabina García Ramos, Edgar Ríos Roa, Marie Hellen Brown, Luis Carlos Velásquez, Fanny Luz Pérez , María Carrillo y Jairo Narváez, quienes para esa época trabajaban al servicio de la Sociedad Servincluidos Ltda.– Hotel Aquarium Super Decamerón, por medio de contratos a término fijo. Luego, el día 13 de junio, HOCAR aceptó también la solicitud de afiliación de Doris Stella Quiñónez, Rodrigo Ayola Salcedo y Andrés Pedraza, quienes contaban con contratos de trabajo a término indefinido con la misma sociedad.

2. El día 10 de junio, la seccional San Andrés de HOCAR celebró una asamblea general parcial de los afiliados vinculados laboralmente al Hotel Aquarium Super Decamerón de San Andrés. En la asamblea se decidió presentar un pliego de peticiones y se nombró a los miembros de la comisión negociadora. En esa misma fecha, el sindicato le envió copia de todos estos documentos – y de otros más - a la Directora del Ministerio de Protección Social en la Isla.

3. El día 11 de junio de 2004, directivos de HOCAR se presentaron en el hotel con el fin de entregarle a su gerente una comunicación en la que le informaban sobre los empleados del Hotel que se habían afiliado al Sindicato. La comunicación iba dirigida a Francisco Díaz Mateus Vidal, “Gerente Hotel Aquarium Super Decamerón, Representante Legal o quien lo represente.” El señor Díaz Mateus se negó a recibir la carta, situación de la cual dejó constancia el directivo de HOCAR.

En el mismo día, los dirigentes sindicales hicieron entrega del pliego de peticiones en el hotel, a pesar de que el señor Díaz Mateus se negó a recibirlos.

4. En vista de lo anterior, el sindicato procedió a enviarle el pliego de peticiones al señor Díaz Mateus a través de Servientrega. En la guía se anotó que el remitente era el “SINDICATO HOOKAL SEC SAI.” El mismo día 11 de junio, el Gerente General del Hotel Aquarium Super Decamerón, Gerardo Alfonso Camacho Beltrán, le devolvió a Servientrega la comunicación que le fuera enviada, con la siguiente nota: “Por medio de la presente estamos haciendo devolución de un sobre cerrado que llegó a nombre del señor “Vidal Francisco Díaz Mateus Gerente Hotel Aquarium Super Decamerón Representante Legal o quien lo Represente, a pesar de que el señor Díaz trabaja en este Hotel, él no es Representante Legal del Hotel Aquarium Super Decamerón, para que este sobre retorne a su remitente.” 5. El mismo día 11 de junio, los señores Cleón Martínez Hudgson, Luz Mary Arroyo, Esther Contreras Ávila, Eduardo Rosales Bertel, Santander Caro Caraballo, Norbert de la Hoz, Patrocinio de la Hoz, Luisa María Caraballo Padilla, Sabina García Ramos, Edgar Ríos Roa, Marie Hellen Brown, Luis Carlos Velásquez, Fanny Luz Pérez, Jairo Narváez y María Carrillo recibieron la siguiente carta de parte del señor Vidal Francisco Díaz Mateus, quien se identificó como representante legal del Hotel:

“Por medio de la presente le comunicamos que la empresa ha resuelto dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo, con fundamento en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 789 de 2002, artículo

28, inciso 3º.

“La determinación es efectiva a partir del día de hoy, inclusive. “Le solicitamos acudir a la oficina de Recursos Humanos para diligenciar los trámites legales de retiro, y recibir los emolumentos correspondientes a la liquidación del contrato, incluida la indemnización porque (sic) se deriva la norma legal en mención.

“Le damos las gracias por los servicios prestados.” La misma carta fue recibida por los señores Doris Stella Quiñónez, Rodrigo Ayola Salcedo y Andrés Pedraza los días 14 y 15 de junio.

Los trabajadores despedidos fueron indemnizados. 6. El día 25 de junio de 2004, el abogado Carlos Hernando Gómez, actuando en nombre y representación de los empleados despedidos, instauró una acción de tutela contra Servincluidos Ltda.– HOTEL AQUARIUM SUPER DECAMERON, representada por el señor Vidal Francisco Díaz Mateus, gerente encargado en la sucursal de San Andrés.

Manifiesta que en este caso “la facultad legal de terminación de los contratos de trabajo que tienen los patronos fue ejercida como retaliación al atrevimiento de los trabajadores de afiliarse a un sindicato y de presentar un pliego de peticiones.” Afirma que esta afirmación se corrobora cuando se observa que “los únicos despedidos fueron los trabajadores que se afiliaron al sindicato HOCAR. Ningún otro trabajador fue despedido de manera injusta en esta oportunidad.” Afirma que, a la fecha, la empresa demandada se había negado a “dar inicio a las conversaciones en etapa de arreglo directo para la discusión del pliego de peticiones. Así mismo, no ha comunicada al Sindicato HOCAR qué personas van a representar los intereses de la empresa en el trámite de la negociación colectiva.” Solicita que el juez de tutela le ordene a la sociedad demandada que: i) reintegre en sus respectivas labores a los trabajadores demandantes; ii) permita que los demandantes ingresen a las instalaciones del Hotel para cumplir con las labores que les corresponden; iii) cese toda actividad dirigida a desconocer las garantías individuales y colectivas de sus poderdantes; y iv) inicie las conversaciones en arreglo directo sobre el pliego de peticiones.

Expone que en este caso es procedente la tutela, a pesar de la existencia de las vías laborales ordinarias, “por cuanto resulta a todas luces evidente que en los procesos ordinarios individuales iniciados o que pretendan iniciar los actores no se llegaría a dilucidar si colectivamente mirados y a causa del carácter masivo del despido fue vulnerado en su caso 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 18 trabajadores, y sobre todo, los únicos sindicalizados.” Aclara que mediante la tutela no se persigue ninguna reclamación de índole patrimonial o económica, temas que se adelantarán por separado ante la justicia laboral.

II. DECISIONES JUDICIALES 7. El Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de San Andrés Islas ordenó la práctica de distintas pruebas. Así, se recibió la declaración del señor José López Caballero, el empleado de SERVIENTREGA que fue al Hotel a entregarle el sobre al señor Vidal Francisco Díaz. Manifestó el señor López:

“Yo me presenté con el sobre urbano en el Hotel Aquarium en el departamento de Contabilidad, preguntando por la persona a quien iba dirigido el sobre (...) la secretaria me recibió el sobre e inmediatamente lo llevó al señor comenzaron a conversar en la oficina y esperando a que la secretaria le diera al señor para que lo firmara al momento vi que se demoraban en la oficina dejaron la puerta medio abierta y vi al señor en la oficina a quien iba dirigido el sobre a quien conozco de vista, quien es calvito, blanco, quien se viste generalmente de blanco, y la muchacha sale y me dice que el señor Mateus no se encuentra en el Hotel, luego me dijo que lo ubicaría por celular y luego me dijo que no se encontraba en ninguno de los teléfonos ni el fijo ni el celular, después se paró uno de los muchachos empleados cierra la puerta donde esta el señor dentro de la oficina (...) Le dije a la muchacha que es lo que pasaba porque yo necesitaba mi tiempo, al replicarle de lo que estaba pasando se puso toda nerviosa y le dijo a su compañero por qué cierra la puerta, entonces al instante dijo que no tenía llaves de la puerta. Yo me desesperé y le dije que si el señor no quería firmar que firmara ella

con nombre legible y número de cédula, después me sentí engañado, ella vino sacó las llaves de su bolsillo y abrió la puerta después de que había dicho que no las tenía. Le expliqué a ella que me firmara la guía con el nombre de ella y cédula ya que el señor se está negando, quien firmó y se quedó con una copia (...) No sé a que se debió esa reacción, pero fue muy sospechoso y al momento de ponerme furioso fue que se dignaron a firmar el recibo." También se recibieron las declaraciones de Libardo Luis Espitia López y Carlos Eduardo Agamez Sánchez, los directivos seccionales de HOCAR que presentaron el pliego de peticiones al señor Díaz Mateus. Ambos coinciden en que el señor Díaz los recibió a las 11:00 A.M. y que le entregaron el pliego de peticiones y la lista de empleados del Hotel afiliados al sindicato. Él se retiró y volvió a las 12:30 P.M., con el abogado, para manifestarles que no podía recibir el pliego.

Luego, por la tarde, los empleados que se habían afiliado al sindicato recibieron las cartas de despido. Igualmente, el Juzgado recibió los certificados de existencia y representación del Hotel Aquarium Super Decamerón y de la empresa Servincluidos Ltda., los cuales le fueron enviados por la Cámara de Comercio de San Andrés y Providencia. En el certificado de Servincluidos Ltda. se anota que es un certificado de matrícula de sucursal, que la casa principal de la empresa se encuentra en Cartagena y que su sucursal en la isla era el Hotel Aquarium Super Decamerón. Por su parte, en el certificado del Hotel se anota que es un certificado de existencia y representación legal para sucursales, y allí consta que el señor Vidal Francisco Díaz Mateus actuaba como gerente encargado a partir del acta N° 01-7/02 de la Junta de Socios del 17 de julio de 2002, inscrita el 23 de julio del mismo año, y que para el ejercicio de distintas facultades requiere de la autorización del gerente general.

La Cámara de Comercio envió también copia del acta del 2 de diciembre de 1998 de la Junta de Socios de Servincluidos Ltda. en la que se aprobó abrir una sucursal en San Andrés Islas, representada en el Hotel Aquarium Super Decamerón.

8. El apoderado de la sociedad Servincluidos Ltda. manifiesta, en primer lugar, que el Hotel Aquarium Super Decamerón no es una entidad, sino un mero establecimiento de comercio. Por eso, el Hotel no tiene representante legal, pues tampoco tiene personería jurídica.

Anota que al representante legal de la sociedad Servincluidos Ltda. nunca se le presentó un listado de 15 trabajadores y que el que se adjuntó a la demanda no daba cuenta de ello, "pues está dirigido a Francisco Díaz Mateus Vidal, persona diferente de quien representa a la empresa; además, el escrito aludido no está direccionado hacia la sociedad que aquí apodero; se lee en él que se dirige al 'Gerente Hotel Aquarium Super Decamerón o al Representante Legal o a quien lo represente.' Lo mismo se predica de la supuesta presentación de un pliego de peticiones, que mi poderdante desconoce, al igual que se encuentren afiliados trabajadores suyos a la organización sindical." Por otra parte, asevera que la tutela no es procedente, pues los actores cuentan con las acciones ante la jurisdicción laboral. Al respecto menciona que en la sentencia T-1271 de 2001 la Corte manifestó que la acción de tutela es improcedente cuando se cuenta con otro mecanismo judicial. Además, expresa que como todos los demandantes fueron debidamente indemnizados ninguno se encuentra en una situación de peligro inminente que amerite acudir a la tutela para evitar un perjuicio irremediable.

El apoderado acompaña a su escrito el poder que le fue conferido por Vidal Francisco Díaz Mateus, como representante legal de la SERVINCLUIDOS Ltda, al igual que copia de todos los contratos de trabajo de los actores, de sus liquidaciones y de las consignaciones correspondientes en el Banco Agrario de Colombia. Posteriormente, anexó copia de un auto dictado por la Dirección Territorial del Ministerio de Protección Social, en el que se inicia una actuación administrativa laboral contra el Hotel, por su presunto rechazo a negociar el pliego de peticiones y por la acusación sobre violación del derecho a la asociación sindical.

9. En su sentencia del 12 de julio de 2004, el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de San Andrés Isla negó por improcedente la tutela impetrada.

En la providencia se expresa que el art. 64 del CST autoriza al patrono a terminar unilateralmente los contratos de trabajo. Se señala también que el demandado aportó copias de los pagos hechos por concepto de indemnización a los trabajadores despedidos, por lo cual es claro que estos no se encuentran en una situación de perjuicio irremediable.

De otra parte, manifiesta que "respecto al derecho de asociación sindical y al libre ejercicio de la actividad sindical existen medidas de carácter administrativo, laboral y penal para provocar la sanción del empleador, las cuales se encuentran contempladas en el art. 354 del CST y en el art. 200 del Código Penal, por medio de los cuales queda prohibido a cualquier persona atentar contra el derecho de asociación sindical." Sobre este punto precisa que en el proceso se demostró que la Dirección Territorial del Ministerio de Protección Social adelanta "una investigación administrativa laboral por la presunta negativa de negociar el pliego de peticiones por parte del representante de la sociedad accionada (...) y además se busca establecer la presunta violación a la protección del derecho de asociación consagrado en el art. 354 del CST." Igualmente, apunta que la Corte Constitucional ha establecido que el juez natural para la resolución de los conflictos laborales es la jurisdicción ordinaria laboral, de acuerdo con las acciones contempladas en los arts. 432 y siguientes del CST. Se apoya para su afirmación en la Sentencia T-1271 del 2001. Además, resalta que la acción de tutela no fue instaurada como un mecanismo transitorio.

10. Mediante providencia del 27 de agosto de 2004, el Juzgado Penal del Circuito del Distrito Judicial de San Andrés, Providencia y Santa Catalina confirmo íntegramente al fallo de primera instancia.

Manifiesta que la acción no fue instaurada como un mecanismo transitorio, que los actores no se encuentran ante un perjuicio irremediable y que es claro que ellos cuentan con otros mecanismos judiciales para la defensa de sus derechos.

Además, expresa que la posición de la Corte Constitucional sobre este punto se ha modificado, como habría quedado claro en la sentencia T-1271 de 2001.

III. PRUEBAS RECOPILADAS POR LA SALA DE REVISIÓN 11. El señor Ariel Perdomo, representante legal (s) de Servincluidos, concedió poder al abogado Manuel Martínez Sístac, para que lo representara en el proceso. Este presentó un memorial en nombre de Hoteles Decamerón Colombia – HODECOL, quien recibió su poder Afirma el representante que la acción de tutela era improcedente en este caso, por cuanto: i) sobre los trabajadores despedidos no se cernía una situación de perjuicio irremediable, dado que se les había pagado todos sus salarios y prestaciones, además de la indemnización correspondiente; ii) los mismos trabajadores iniciaron un procedimiento administrativo ante el Ministerio de la Protección Social; y iii) luego del fallo de tutela de segunda instancia, los actores entablaron una demanda laboral ordinaria ante el Juez Laboral del Circuito de San Andrés, contra la sociedad Servincluidos Ltda. "Hotel Aquarium Super Decamerón, copia de la cual anexa.

12. De la misma manera, con el objeto de obtener información más precisa para proceder a dictar el fallo de tutela, a través del auto del 4 de febrero de 2005, la Sala de Revisión ordenó oficiar a distintas entidades con la solicitud de que respondieran distintos cuestionarios.

13. El representante legal de la firma SERVINCLUIDOS LTDA., Walter Forero Jiménez, manifestó que ninguno de los trabajadores del Hotel Aquarium Super Decamerón de San Andrés se encuentra afiliado a un sindicato, "por cuanto en dicho hotel, hasta el presente, ha reinado el mejor ambiente de trabajo y la más completa paz laboral." A continuación expresa que para el 31 de mayo de 2004 el hotel contaba con una planta de 150 empleados, con diferentes tipos de contrato, y luego reafirma que no tenía conocimiento acerca de cuántos de ellos se encontraban afiliados al sindicato HOCAR o a otro sindicato.

Asegura que durante el año 2004 fueron despedidos 19 trabajadores, todos sin justa causa. Acota que SERVINCLUIDOS LTDA. "no ha recibido ningún pliego de peticiones, por lo que, obviamente, no existen negociaciones con el sindicato HOCAR. Sin embargo, se recibieron unos documentos que iban dirigidos al Hotel Aquarium que es un establecimiento

de comercio distinto de la persona jurídica SERVINCLUIDOS LTDA., por lo que se devolvió la documentación.” A la pregunta acerca de cómo se podía explicar que hubieran sido despedidos sin justa causa todos los empleados que se habían afiliado al sindicato HOCAR en el mes de junio respondió que la recesión económica que sufre la isla afectó la actividad del hotel, lo que condujo a la necesidad de licenciar trabajadores.

Anota que la empresa decidió despedir a aquellos trabajadores que contaban en sus hojas de vida con sanciones de suspensión y llamadas de atención y que avisados éstos de lo que se planeaba decidieron organizarse como sindicato para impedirlo:

“... La empresa con sano orgullo dirijo y que ha vinculado sostenidamente la mayor cantidad de mano de obra de la isla de San Andrés (...) prudentemente PLANIFICÓ que para mediados del año 2004, considerada una época de alto turismo, la capacidad hotelera y de servicios de nuestra empresa tendría un ciento por ciento (100%) de sus instalaciones ocupadas; sin embargo, la recesión económica que ha afectado a la Isla de San Andrés (...) trajo una desaceleración considerable de la demanda y de nuestras expectativas de ocupación hotelera y, para el mes de mayo del 2004 sólo se proyectó en reservas pagadas un porcentaje de ocupación del 55.76% y para junio sólo del 69.66%, motivo por el cual, con carácter urgente y para no dar al traste con la compañía y así no perjudicar a la totalidad de los trabajadores, obviamente tuvimos que replanificar disminuyendo la fuerza laboral en aquellos departamentos del hotel donde era claro y patético que sobrarían trabajadores; no obstante, cuando finalmente lo hicimos, previamente habíamos estudiado todas las hojas de vida y lo justo era sostener a aquellos que tenían los mejores antecedentes en su trabajo, empero indemnizamos cabalmente hasta el último centavo a que tenían pleno derecho a aquellos a quienes nos vimos precisados a separar de la compañía.

“Vale la pena señalar que el número de trabajadores desvinculados de la empresa para esa fatal temporada del 2004 no es coincidente con los que presentaron la acción de tutela, lo que permite colegir que la decisión de la empresa en comento, aunque penosa por cierto, tuvo un interés eminentemente económico-social en bien general de los restantes trabajadores que conservan su puesto de trabajo gracias a la prudencia con la que siempre se ha manejado la compañía.

“Sí nos resultó muy capcioso que al enterarse verbalmente estos ex colaboradores que deberíamos suprimir su vinculación porque la oficina de personal se encontraba haciendo este triste pero necesario discernimiento corrieron a presentar la en este hotel nunca antes vista petición sindical de que trata la presente acción de tutela, lo que nos permite sin mucho esfuerzo colegir que, lejos de ser una justa manifestación orientada a constituir una respetable organización sindical, más bien es claro que se trató de una maniobra tendiente a impedir las desvinculación laboral mediante el ropaje de una solicitud sindical, no importándoles perjudicar a la empresa y por ende a sus compañeros que conservaban, por sus buenos antecedentes, sus plazas de trabajo.

“Ahora bien, cuál fue el criterio para desvincularlos? El más justo y equitativo (...) frente a toda la planta de personal se escogió sólo a aquellos que hubiesen tenido en su hoja de vida sanciones de suspensión y llamadas de atención, y los poquísimos que no las tenían, cinco para ser preciso, se optó por ellos por haberse recibidos reiterados reportes de los jefes de sección en el sentido de carecer de algo muy importante en la hotelería, cual es la vocación de servicio, personas apáticas que desatienden sus labores con mucha frecuencia con amabilidad con el turista y sus compañeros...

“En fin, enterados ellos de la triste noticia, a las carreras se les ocurrió, entre ellos mismos, hacer una petición de carácter sindical, por ello la coincidencia observada en la pregunta, pero la contraevidencia, imposible de prefabricar por la compañía, es absolutamente demostrativa de lo contrario, pues es patética y probada la caída dramática de las reservas, luego comprobada por las malas ocupaciones, así como los malos antecedentes disciplinarios de los escogidos para la desvinculación, contraevidencias que no admiten contradicción y desnudan ante ustedes la verdad de este asunto, por lo que es claro no se atentó para nada contra el derecho de los trabajadores ni mucho menos contra los inequívocos

principios de equidad dentro de los cuales se procedió" Al escrito se acompaña un cuadro en el que aparecen las llamadas de atención y las suspensiones impuestas a cada uno de los trabajadores despedidos en el año 2004. Del cuadro se pueden extraer las siguientes conclusiones acerca de los empleados del hotel que reúnen la doble condición de haberse afiliado a HOCAR y de haber sido despedidos:

[1] - Cinco de ellos nunca habían sido objeto de sanción alguna – concretamente Fany Pérez, María Carrillo, Luis Carlos Velásquez, Santander Caro y Sabina García Ramos - Cinco de ellos habían recibido únicamente llamados de atención – Doris Quiñónez, en febrero de 2002 y septiembre de 2003; Norbert de la Hoz, en agosto de 2001 y enero de 2003; Cleón Martínez, en enero y octubre de 2003; Edgar Ríos, en octubre de 2002; y Esther Contreras, en septiembre de 2003 - Ocho habían sido suspendidos y en algunos casos también habían recibido llamados de atención, así: Rodrigo Ayola, 4 suspensiones, en enero de 2000 y marzo, junio y octubre de 2003; Andrés Pedraza, suspendido en mayo de 2001 y con un llamado de atención de junio de 2000; Luz Mary Arroyo, suspendida en agosto de 2003; Luisa María Carballo, suspendida en febrero de 2002 y con llamados de atención de junio de 2002 y septiembre de 2003; Patrocinio de la Hoz, suspendido en abril de 2003 y de 2004 y con un llamado de atención de abril de 2003; Jairo Narváez, suspendido en junio de 2004 y con llamados de atención de septiembre de 2003 y febrero de 2004; Eduardo Rosales, suspendido en enero de 2003 y con llamados de atención de noviembre de 2003 y mayo de 2004; Mary Hellen Brown, suspendido en febrero de 2002 y con llamados de atención de septiembre de 2003 y enero de 2004.

14. En el oficio de respuesta de la Directora Territorial del Ministerio de la Protección Social se expresó acerca de la investigación administrativa laboral que se inició en relación con los despidos:

"... este Despacho a través de la resolución N 00472 del 24 de diciembre de 2004 conminó a la empresa HOTEL AQUARIUM SUPER DECAMERON a iniciar conversaciones con los delegados del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Hotelera y Similares de Colombia, HOCAR, Seccional San Andrés o de los trabajadores en relación con el pliego de peticiones que le fuera presentado para tal fin. De igual manera se sancionó a la empresa anteriormente mencionada con una multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora en la iniciación de las conversaciones contados a partir del vencimiento de los cinco días hábiles siguientes al momento de haber recibido el día 11 de junio de 2004 para su estudio y consideración el pliego de peticiones. Suma ésa que asciende al valor de Doscientos Veintitrés Millones Setecientos Cincuenta Mil ($223.750.000) pesos M/te, los cuales deberán ser consignados a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje.

"Contra la resolución Nº 00472 del 24 de diciembre de 2004 fueron interpuestos los recursos de reposición y apelación. En esta dependencia se encuentra por resolver el recurso de reposición." En el texto de la resolución se anota acerca de la relación entre el Hotel Aquarium Super Decamerón y la empresa Servincluidos Ltda. lo siguiente:

"Para este Despacho es claro que el hecho de que al Hotel Aquarium Super Decamerón le fue presentado el día 11 de junio de 2004 para su estudio y consideración pliego de peticiones, y este hecho se evidencia cuando en diligencia llevada a cabo en esta Dirección Territorial el día 25 de agosto del presente año (ver folio 85) el señor VIDAL FRANCISCO DÍAZ MATEUS, afirma: '...no se recibieron los documentos sencillamente porque no iban dirigidos a Servincluidos Ltda. que es la empresa con la cual trabajo" (comillas y puntos suspensivos fuera de texto). En relación a lo manifestado por el señor DÍAZ MATEUS, y teniendo en cuenta el certificado de existencia y representación legal o inscripción de documentos para sucursales expedido por la Cámara de Comercio de San Andrés que obra en el expediente, se determina que el Hotel Aquarium Super Decamerón es un establecimiento de la sociedad limitada Servincluidos Ltda., éste se encuentra administrado por un gerente que tiene facultades para representar a la sociedad y por ende desprende que el gerente del Hotel Aquarium Super Decamerón es un representante del empleador Servincluidos Ltda.

En este sentido, la Oficina Asesora Jurídica y de Apoyo Legislativo de este Ministerio ha dicho: ‘De las normas citadas y del Certificado expedido se concluye que el Hotel Aquarium Super Decamerón es un establecimiento de la sociedad limitada Servincluidos, administrado por un Gerente que tiene facultades para representar a la sociedad y como usted manifiesta que ‘en visita realizada ... a las instalaciones del Hotel mencionado se pudo apreciar que las personas que laboran en él tienen suscrito contratos de trabajo con la empresa denominada SERVINCLUIDOS LTDA...’ se desprende que el Gerente del Hotel es un representante del empleador.

‘En este orden de ideas, si el sindicato hizo entrega del pliego de peticiones al Gerente (e) que aparece inscrito en el Certificado de la Cámara de Comercio de la Sucursal de San Andrés de la sociedad Servincluidos Ltda., este representante debió proceder conforme lo establece el numeral 1° del artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo.

En caso contrario, se debe proceder a imponer la sanción administrativa establecida en el numeral 2 de la misma norma (ver folios 108 y 109).” 15. El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Hotelera y Similares de Colombia, HOCAR, Seccional San Andrés, envió una certificación en la que da constancia de que “[e]n la empresa SERVINCLUIDO LIMITADA (HOTEL AQUARIUM SUPER DECAMERON) existen en la actualidad 18 trabajadores afiliados al Sindicato HOCAR Seccional, los cuales fueron despedidos a raíz de la presentación del pliego de peticiones y se encuentran en espera de ser notificados a la empresa 46 trabajadores más, los cuales no han sido notificados por temor a que los despidan.” En el escrito se anota también que la Seccional del Sindicato en San Andrés cuenta con un total de 324 afiliados, discriminados así:

Hotel Decamerón San Luis 115 trabajadores Hotel Decamerón Marazul 75 trabajadores Hotel 127 Avenida S.A. 122 trabajadores Hotel Tiuna 4 trabajadores Hotel Aquarium Super Decamerón 18 trabajadores Finalmente, el Sindicato afirma que, después del despido de los 18 trabajadores, la empresa se negó a negociar el pliego de peticiones, razón por la cual el Sindicato se encuentra a la espera de las decisiones en los procesos instaurados.

IV. REVISIÓN POR PARTE DE LA CORTE CONSTITUCIONAL CONSIDERACIONES y fundamentos Competencia 1. Esta Sala es competente para revisar la decisión proferida dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en el artículo 241 numeral 9 de la Constitución Política.

Problema jurídico 2. En esta ocasión la Sala de Revisión deberá resolver el siguiente problema jurídico: ¿vulneraron la empresa Servincluidos Ltda. y el Hotel Aquarium Super Decamerón de San Andrés la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva de los actores de la demanda, antiguos trabajadores del Hotel, por cuanto este último procedió a despedirlos - sin justa causa y con la debida indemnización - días después de que se afiliaran al Sindicato HOCAR y de que presentaran un pliego de peticiones al mencionado hotel? La procedencia de la acción de tutela 3. Los apoderados de la sociedad Servincluidos Ltda. y de la firma Hoteles Decamerón Colombia – HODECOL - manifiestan que la tutela es improcedente, por cuanto los actores cuentan con otros mecanismo de defensa y no se encuentran en una situación que permita prever un perjuicio irremediable. Al respecto anotan que los demandantes tenían la posibilidad de recurrir a acciones administrativas y penales, además de que contaban con los recursos propios de la jurisdicción laboral. Remiten para el efecto a la sentencia T-1271 de 2001 de esta Corporación.

La anterior posición es defendida también en el escrito enviado por el representante legal de la empresa SERVINCLUIDOS Ltda. Los jueces de tutela aceptaron este razonamiento y, por lo tanto, decidieron negar el amparo impetrado, por cuanto la acción era improcedente.

4. En las pruebas recopiladas se advierte que el sindicato HOCAR inició la actuación administrativa correspondiente y que ella había conducido a que la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social – mediante la resolución Nº 00472 del 24 de diciembre de 2004 – sancionara a la empresa Hotel Aquarium Super Decamerón con una multa y la

conminara a iniciar conversaciones con los delegados del Sindicato acerca del pliego de peticiones. La empresa interpuso los recursos administrativos, los cuales no se habían resuelto todavía en el momento de ser recibidas las pruebas.

De los documentos compilados se deriva también que, luego de que las acciones de tutela hubieran sido declaradas improcedentes, el Sindicato HOCAR instauró una acción laboral ordinaria contra la "sociedad SERVINCLUIDOS Ltda Hotel Aquarium Super Decamerón." 5. En vista de lo anterior, la primera decisión que debe tomar la Sala de Revisión es si la acción de tutela es procedente en este caso.

Como se ha afirmado, los apoderados de la empresa Servincluidos Ltda. y de la firma Hoteles Decamerón Colombia – HODECOL - manifestaron que en la sentencia T-1271 de 2001, M.P. Alvaro Tafur Galvis, [2] se dejó en claro que la acción de tutela no era el instrumento judicial adecuado para lograr el reintegro de los trabajadores sindicalizados que han sido despedidos. Ciertamente, la sentencia anunciada plantea que, en principio, la tutela no es el mecanismo para resolver las controversias de orden laboral.

En el capítulo 2 de la parte resolutiva de la sentencia se expresó: "2. Reiteración de jurisprudencia. Improcedencia general de la acción de tutela en materia laboral. Los demandantes cuentan con otro medio de defensa judicial "Esta Corporación ha sostenido de manera reiterada que el mecanismo constitucional de protección de los derechos fundamentales resulta, por principio, improcedente para resolver controversias surgidas con ocasión de una relación de trabajo, porque el ordenamiento cuenta con mecanismos idóneos y eficaces para ello, como se va a explicar:

"Algunos de los accionantes fueron despedidos o trasladados sin tener en cuenta que, dada su condición de fundadores del Sindicato y debido a su calidad de miembros de la Junta Directiva del mismo, gozaban de fuero sindical.

Y al parecer el empleador no obtuvo la debida autorización para proceder a tales despidos o traslados. "No obstante la legislación laboral regula ampliamente la situación antes descrita, por cuanto si el empleador no obtiene, previamente el levantamiento del fuero que protege a los antedichos trabajadores, estos pueden demandar el restablecimiento de su derecho y la indemnización de los perjuicios causados mediante un procedimiento ágil, y con el pleno respeto de las garantías constitucionales de ambas partes -artículo 118 C.S.T.-.

"De ahí que ésta Corte haya previsto que, en principio los trabajadores aforados no pueden acudir ante el juez de tutela en demanda del restablecimiento de sus derechos de asociación sindical, quebrantados por su empleador mediante el desmejoramiento de sus condiciones o el despido, tal como lo consideró la sentencia SU-036 de 1999..." Ahora bien, el apartado 3 de la parte resolutiva de la misma sentencia está dedicado al tema de la protección de los derechos de la organización sindical. Allí se señala que si bien la legislación ordinaria tiene previstos diferentes mecanismos para la protección del derecho a la asociación sindical, la Corte Constitucional también ha admitido que la acción de tutela es procedente frente a actuaciones claramente violatorias de este derecho. Sin embargo, en esa ocasión la Sala de Revisión consideró que no era necesario conceder la protección a través de la acción de tutela, dado que los hechos del proceso permitían suponer a la Sala "que la existencia misma de la organización sindical no se encuentra, actualmente, amenazada":

"...la legislación tiene previstos diferentes mecanismos para garantizar los derechos a la asociación sindical, tanto de carácter administrativo como judicial. En efecto, las autoridades administrativas del trabajo están autorizadas para imponer multas al empleador –art. 354 C.S.T.-, y la jurisdicción penal para procesarlo, por las conductas atentatorias de los derechos sindicales, tipificadas en el Código Penal–art. 200-.

Inclusive, la Corte ha admitido que la acción de tutela procede para la protección de los derechos de las asociaciones sindicales, ante actuaciones claramente violatorias de sus derechos constitucionales, entre las que se cuenta el entorpecimiento de su labor que sea considerado atentatorio de la existencia misma de la organización sindical [3] "No obstante en el presente caso tal protección no resulta necesaria, toda vez que los antedichos mecanismos fueron

utilizados, tal como lo informa el Presidente del Sindicato, en la declaración rendida ante el Juez de Instancia. Y, muy seguramente, con los resultados esperados, porque los demandantes no manifestaron lo contrario en la oportunidad de saneamiento ordenado por esta Sala al Juez de Instancia, en la que, precisamente, los actuales miembros del Sindicato tuvieron la oportunidad de intervenir.

Lo que permite suponer a la Sala que la existencia misma de la organización sindical no se encuentra, actualmente, amenazada. [4] (subrayas no originales) Por consiguiente, la Sala de Revisión decidió confirmar la sentencia de instancia, que había declarado improcedente la acción de tutela:

“En conclusión, la Sala confirmará el fallo de instancia porque los demandantes pueden acudir a los mecanismos ordinarios de defensa, administrativos y judiciales, para satisfacer las pretensiones que elevaron en la presente acción de tutela, ninguno de ellos se encuentra ante la presencia de un perjuicio irremediable, y todo indica que la situación que amenazaba a la asociación sindical, se encuentra conjurada.” 6. Posteriormente, la sentencia T-1328 de 2001, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, trató también acerca de la procedencia de la tutela en los casos de despido de empleados pertenecientes a un sindicato. La sentencia versó sobre una demanda de tutela impetrada por la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo y por varias auxiliares pertenecientes a la Asociación cuyos contratos de trabajo habían sido terminados sin justa causa por parte de la empresa American Airlines .

[5] Los demandantes consideraban que los despidos constituían una violación de los derechos al trabajo en condiciones dignas, justas y estables, al debido proceso, y a la asociación sindical.

En la sentencia se mencionó que, de acuerdo con el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela contra particulares procede cuando el actor se encuentra en una situación de subordinación o indefensión respecto del demandado y el actor no dispone de otro mecanismo eficaz de defensa judicial. A continuación, se afirmó que en todos los conflictos referidos a un contrato de trabajo se cumple con el requisito de la subordinación, pues ésta es una de las características fundamentales de la relación laboral.

En relación con el medio judicial alternativo, en la providencia se expresó que la acción de tutela era procedente en aquellos procesos de carácter laboral en los que se advertía la violación de derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores. Al respecto se transcribió el siguiente aparte de la sentencia SU-342 de 1995:

“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” [6] .

Por lo tanto, en la sentencia se concluyó que el conflicto que se analizaba en aquella ocasión sí podía ser juzgado a través de la acción de tutela:

“En el presente caso, es claro que el objeto de contienda entre American Airlines y un grupo de trabajadores sindicalizados que prestaron sus servicios a dicha entidad, aunque versa sobre asuntos laborales legalmente regulados, se desarrolla en el plano constitucional, pues la violación de los derechos al debido proceso y a la asociación sindical, en los términos expuestos en la demanda, se verifica en el escenario del libre ejercicio de garantías reconocidas y protegidas por la Constitución a todos los trabajadores y todos los sindicatos, de manera que la apreciación de su eventual respeto o desconocimiento no está atada necesariamente a la aplicación o interpretación de la relación contractual o convencional que existió entre las partes.

“La vía del amparo judicial es procedente para examinar la conducta de las partes enfrentadas y llegar a una solución de la controversia, pues si bien en la legislación laboral existen acciones y procesos encargados de resolver asuntos relacionados – v.gr.

-, con el fuero sindical, la huelga, o el acatamiento de los acuerdos convencionales, hay aspectos del derecho colectivo que afectan el núcleo esencial de derechos constitucionales fundamentales, cuyo reconocimiento y vigencia no depende del mero consenso entre las partes, o de su simple incorporación en textos contractuales o convencionales [7] .” De otra parte, en la aludida sentencia T-1328 de 2001 se afirmó que si bien el patrono está facultado para dar por terminado, sin justa causa y con la debida indemnización, un contrato de trabajo, el uso de esta atribución no puede estar encaminado a entorpecer el ejercicio del derecho de asociación sindical protegido por la Constitución y los tratados internacionales. Y con el objeto de poder dilucidar cuál era el animus del empleador en el momento de declarar la terminación de los contratos de trabajo - en especial si dicho animus era entorpece el ejercicio de este derecho sindical - se identificaron una serie de factores concurrentes que debían ser ponderados en cada caso, así:

“Sobre este particular, es necesario señalar que cuando el empleador ejerce la facultad de terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo de trabajadores que están sindicalizados, y los trabajadores alegan que éste tuvo un ánimo persecutorio, es necesario establecer cuidadosamente las circunstancias que rodean cada caso particular corroborando, entre otros factores concurrentes, los siguientes:

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

“(ii .) El papel de los empleados sindicalizados que se despiden , puesto que también es posible establecer diferencias en las consecuencias que produce el despido de simples afiliados a la organización, de algunos de sus activistas de base o el de los propios miembros de los cuadros directivos –que necesariamente se encargan de la representación del sindicato y la promoción de sus intereses-.

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

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

“(v.) El grado de impacto que los despidos tienen en los demás trabajadores sindicalizados, el cual se aprecia, en ocasiones, en el posterior retiro de otros afiliados o en el enrarecimiento del ambiente de trabajo dentro de una empresa. Así, además de la intranquilidad que genera entre los empleados agremiados, ésta práctica revela la ineficacia de la agrupación para defender los intereses de sus afiliados. Sin duda, se desalienta y desnaturaliza la existencia de un sindicato o la pertenencia de los trabajadores al mismo, pues "aquellos que ya están afiliados pueden pensar en la conveniencia de su retiro de la asociación para conservar el puesto -lo que no es difícil suponer que ocurra en una situación de desempleo tan grave como la que vive el país-, y los que aún no se han asociado lo pensarán dos veces” [8] ;

y, “(vi .) Finalmente, es necesario comprobar el animus con el que el empleador actúa. Este es un elemento fundamental dentro del ejercicio de ponderación que se propone, pues revela la intención con la que obra el patrono al acudir a la terminación unilateral, sin justa causa, de los contratos de trabajo de sus trabajadores sindicalizados. Así, resulta inaceptable que éste, prevaliéndose de una atribución legal intente desmembrar al sindicato, desestimular la afiliación de

los trabajadores al mismo, o perseguir a sus miembros –tal y como lo ha reconocido la jurisprudencia de la Corte-, pues en todos estos eventos es evidente que la facultad contenida en la ley se convierte en un instrumento que desconoce derechos fundamentales de los trabajadores.

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

“En estos eventos, sin duda, la conclusión a la que se llegue debe estar sustentada en pruebas e indicios suficientes que permitan apreciar las circunstancias en las que el empleador dio por terminado los contratos de trabajo de miembros del sindicato, para lo cual, en caso de que la información aportada por las partes resulte incompleta, deberán decretarse las pruebas conducentes a dicho propósito...

[9] 7. El presente proceso gira alrededor de la terminación sin justa causa del contrato de trabajo de 18 empleados del Hotel Aquarium Super Decamerón, que se habían afiliado pocos días antes al sindicato HOCAR y habían decidido presentar un pliego de peticiones a la empresa. Hasta ese momento, los trabajadores del Hotel no estaban afiliados a ningún sindicato. Por lo tanto, la pretensión de los trabajadores que luego fueron despedidos era constituir un sindicato en la empresa, con el objeto de negociar sus condiciones de trabajo con la misma.

La Sala de Revisión es consciente de que los despidos acusados pueden ser objeto de acciones ante la jurisdicción laboral, como en efecto ya lo han sido. Pero la configuración de este caso hace procedente la tutela, dado que los trabajadores estaban dándole nacimiento al sindicato en el hotel. Por lo tanto, en este proceso se trata de establecer si el despido de los trabajadores constituyó una violación de sus derechos fundamentales, concretamente de su derecho a la asociación sindical y a la negociación colectiva, contemplados en los artículos 39 y 55 de la Constitución Política, respectivamente. De allí que la acción de tutela sea procedente, pues se trata de establecer si se vulneraron los mencionados derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores en un grado y en un contexto tales que les impediría constituir un capítulo del sindicato HOCAR en la empresa en la cual trabajan y adelantar una negociación colectiva.

La situación de los trabajadores cuyos contratos fueron terminados, sin justa causa y con el pago de indemnización 8. Los trabajadores despedidos manifiestan que la empresa decidió dar por terminados sus contratos para sancionarlos por su decisión de vincularse al sindicato HOCAR y de presentar un pliego de peticiones.

Por su parte, el representante legal de Servincluidos Ltda. expresa que no tenía conocimiento acerca de que alguno de los trabajadores del hotel se hubiera vinculado a un sindicato. Igualmente, afirma que la afiliación a un sindicato no es necesaria en el hotel, por cuanto allí había reinado siempre “el mejor ambiente de trabajo y la más completa paz laboral.” También expone que el hotel se vio obligado a licenciar a varios de sus trabajadores debido a la caída en las reservas, y que, con el objeto de hacer más transparente el proceso, se decidió dar por terminado el contrato de aquéllos que contaban en sus hojas de vida con sanciones disciplinarias o llamados de atención. Asegura, entonces, que, advertidos los trabajadores acerca de su inminente desvinculación, decidieron afiliarse al sindicato y presentar su pliego de peticiones.

9. Como se observa, las versiones ofrecidas por las dos partes son contradictorias. Sin embargo, las circunstancias que configuran este proceso le permiten a esta Sala de Revisión concluir que los despidos tuvieron entre uno de sus

principales fines impedir que los trabajadores del Hotel se afiliaran al Sindicato HOCAR y exigieran la negociación de las condiciones de trabajo en la empresa - sin perjuicio de que se advierta que algunos trabajadores sí encuadran, además, dentro de la justificación que ha ofrecido la empresa para despedirlos.

Prima facie , varios hechos apoyan la posición de los actores. Así, por un lado, se observa que el representante legal de Servincluidos Ltda. manifiesta que para el 31 de mayo de 2004 el hotel contaba con 150 trabajadores y que durante el año 2004 se decidió dar por terminado el contrato de 19 de ellos, todos sin justa causa. Pues bien, de los 19 trabajadores licenciados, 18 se habían afiliado al sindicato HOCAR, y 15 habían aprobado la presentación del pliego de peticiones. Precisamente estos 18 trabajadores son los que incoaron la acción de tutela. De esta forma, el 94,7% de los trabajadores despedidos formaban parte del sindicato. Pero, además, eran los únicos que hasta ese momento habían decidido afiliarse al sindicato.

Por otro lado, es muy diciente que los primeros 15 despidos se hubieran comunicado en la tarde del mismo día – 11 de abril – en el que los directivos sindicales se presentaron al hotel a informar sobre la decisión de varios empleados del mismo de afiliarse al sindicato y presentar el pliego de peticiones.

De otra parte, en el expediente se evidencia la actitud reticente del Señor Francisco Díaz Mateus para reconocer la afiliación de varios de los trabajadores del hotel al sindicato HOCAR. Cuando los directivos sindicales de la seccional se presentaron en el hotel con el fin de comunicar la decisión de varios empleados de integrarse al sindicato y de presentar un pliego de peticiones, Vidal Francisco Díaz Mateus tomó los documentos y después de consultar con el abogado de la empresa manifestó que no los podía recibir. En vista de ello, los dirigentes sindicales decidieron enviar toda la documentación a través de Servientrega. El empleado de esta compañía relata que cuando llegó al hotel le dijeron que el señor Díaz no se encontraba, a pesar de que él mismo lo vio. Luego, le manifestaron que no podían encontrarlo en ningún teléfono y cerraron la puerta de la oficina en donde se encontraba el señor Díaz.

Así mismo, el sobre entregado a través de Servientrega fue devuelto al Sindicato con la manifestación de que el señor Vidal Francisco Díaz Mateus no era el representante legal del Hotel, pero luego las cartas de despido – escritas en papel membreteado de Decamerón y con la dirección y los teléfonos del Hotel Aquarium Super Decamerón – fueron suscritas por el señor Díaz Mateus, en su calidad de representante legal. También el poder conferido por Servincluidos Ltda. al abogado que defendió sus intereses ante los jueces de instancia fue suscrito por el señor Díaz Mateus, esta vez en calidad de representante legal de Servincluidos Ltda.

En este sentido, llama la atención que los demandados permanentemente intenten recalcar la diferencia entre la empresa Servincluidos Ltda. y el Hotel Aquarium Super Decamerón, con el fin de destacar que el pliego de peticiones se le presentó al Hotel y no a Servincluidos Ltda. Todo ello a pesar de que Servincluidos Ltda. y el Hotel están íntimamente relacionados, como lo destaca la Resolución 472 de 2004 de la Dirección Territorial de San Andrés y Providencial del Ministerio de la Protección Social, en la cual se decidió imponer una multa al Hotel Aquarium Super Decamerón, por negarse a iniciar conversaciones sobre el pliego de peticiones que le fuera presentado.

En el certificado de constitución y gerencia de Servincluidos Ltda. que se adjuntó a una de las pruebas aportadas a la Sala de Revisión aparece claramente que los socios de esta empresa son el Apartahotel Don Blas S.A. – con 3.360 cuotas – y Hoteles Decamerón Colombia S.A. – con 38.640 cuotas. En el escrito también consta que “la sociedad Servincluidos Ltda. está vinculada al grupo empresarial Hoteles Decamerón Colombia S.A., sigla HODECOL.” Igualmente, en distintos certificados expedidos por la Cámara de Comercio de San Andrés consta que el Hotel es una sucursal de Servincluidos Ltda. en San Andrés y que el gerente del Hotel lo representará judicial y extrajudicialmente, previa aprobación de la Gerencia General de Servincluidos Ltda. También se puede observar que en los contratos de trabajo de los 15 empleados del hotel con contrato a término fijo que fueron despedidos el empleador es la sociedad Servincluidos

Ltda. De la misma manera, algunas de las cartas en las que se comunica a los empleados la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo son escritas en papel membreteado del Hotel, mientras que otras lo son en papel de “Servincluidos. Servicios Incluidos Ltda. Hotel Aquarium Super Decamerón San Andrés Islas”, pero todas son firmadas por Vidal Francisco Díaz Mateus, como representante legal.

Por eso, para los efectos laborales era suficiente con que HOCAR le comunicara al Hotel Aquarium Super Decamerón acerca de la afiliación de varios de sus trabajadores al sindicato y de su intención de negociar un pliego de peticiones, sin que fuera necesario que también buscara la manera de notificar sobre estos hechos a la empresa Servincluidos Ltda. Como se ha advertido, el Hotel y Servincluidos Ltda. están íntimamente relacionados, tanto así que, por momentos, el representante legal del uno pasa a ser representante legal de la otra. Puesto que ello es así y que este es un hecho notorio para todos, confirmado por una resolución del Ministerio de Protección Social, no tiene ningún sentido exigirle al sindicato que entre a establecer diferencias entre las dos empresas con miras a notificar la afiliación de los trabajadores y su ánimo de negociar un pliego de peticiones. El señor Díaz Mateus, gerente encargado del Hotel - y ocasionalmente también representante legal de Servincluidos - debió remitir la información sobre las afiliaciones y el pliego de peticiones a la casa principal, es decir, Servincluidos Ltda., en consonancia con lo dispuesto en el artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo.

[10] 10. El representante legal de Servincluidos Ltda. ofrece una justificación plausible para la terminación de los contratos de trabajo de los actores. El afirma que la decisión de despedir a varios empleados se originó en la baja en las reservas y ocupación hoteleras que se pudo observar en los meses de mayo y junio. Aclaró que con el objeto de que la decisión acerca de las personas que debían ser retiradas fuera lo más justa y equitativa posible se resolvió que se declarara la terminación del contrato de los trabajadores con “malos antecedentes disciplinarios.” Para probar sus afirmaciones, acompaña a su escrito un cuadro titulado “empleados retirados/2004.” Varias observaciones se pueden formular a las aseveraciones del representante legal de Servincluidos Ltda. Por una parte, es necesario precisar que el cuadro solamente hace referencia a las sanciones disciplinarias impuestas a los 19 empleados que fueron retirados del Hotel en el año 2004. En él no consta nada acerca de los demás empleados – para mayo de 2004, el Hotel contaba con un total de 150 empleados. Esto indica que del cuadro no se pueden derivar conclusiones acerca de los demás empleados del hotel ni sobre las diferencias en materia disciplinaria entre el grupo de los trabajadores despedidos y los que conservaron su posición. Por lo tanto, la tabla ofrecida no constituye una prueba acerca de que los actores de esta demanda eran los trabajadores del hotel con más problemas disciplinarios ni mucho menos los únicos con dichos problemas.

De otra parte, en el cuadro se aprecia que cinco de los actores de la tutela no acreditan ningún tipo de sanción. Por lo tanto, en relación con ellos no opera de ninguna manera la aseveración del representante legal de Servincluidos Ltda. acerca de que se desvinculó de la empresa a las personas que tenían los peores antecedentes disciplinarios. Esta situación es reconocida por el mismo representante, quien afirma que fueron desvinculados por su carencia de vocación de servicio, condición indispensable para ejercer la actividad hotelera. Sin embargo, esta afirmación no cuenta con ningún sustento probatorio.

De otro lado, es importante observar que los despidos de los actores se produjeron entre los días 11 y 15 de junio. El día 11 fueron retirados quince empleados, mientras que Andrés Pedraza y Doris Quiñónez fueron desvinculados el día 14, y Rodrigo Ayola el 15 de junio. El representante legal de Servincluidos Ltda.

afirma que los trabajadores por despedir fueron seleccionados con base en sus antecedentes disciplinarios. Sin embargo, si ello fue así no es claro por qué no se despidió a todos los trabajadores desde el día 11, máxime cuando el que fue despedido el día 15 muestra el mayor número de sanciones disciplinarias. En concreto, Rodrigo Ayola aparece con 4 suspensiones en el cuadro, con lo cual es evidentemente el trabajador con más sanciones; Andrés Pedraza cuenta con una suspensión y un llamado de atención; y Doris Quiñónez tiene dos llamados de atención. Si el criterio para terminar los

contratos de trabajo era el de seleccionar a los trabajadores con más sanciones disciplinarias, estos tres trabajadores deberían haber sido desvinculados desde el día 11 – antes o al mismo tiempo que los trabajadores que no tenían ninguna sanción -, sin necesidad de esperar hasta los días 14 y 15 de junio. Y no se puede argüir que la tardanza de los últimos tres despidos se debió a que todavía no estaba clara cuál era la situación de estos tres trabajadores, por cuanto para alguien que trabaja en la oficina de personal debe ser claro cuál es el empleado que cuenta ya con cuatro suspensiones.

Por todo lo anterior, la explicación más plausible de la situación anotada es la de que los trabajadores desvinculados los días 14 y 15 de junio solamente fueron aceptados como afiliados por el sindicato HOCAR el día 13 de junio, tal como consta en los documentos aportados en la demanda, es decir luego de que se habían dispuesto los primeros despidos. Los demás trabajadores cuyos contratos fueron terminados sin justa causa habían sido aceptados por HOCAR el día 21 de mayo. Esto significa que fueron sus nombres los que integraron la lista de empleados afiliados al sindicato que fue entregada a las directivas del hotel el día 11 de junio. Y es por eso que solamente ellos fueron desvinculados el mismo día 11. Pero luego de que el Hotel se enteró de que los otros tres trabajadores habían sido aceptados como afiliados por el sindicato HOCAR, el día 13 de junio, procedió a retirarlos de la empresa los días 14 y 15 de junio.

La parte demandada podría argumentar que precisamente constituye una prueba a favor de su afirmación el que los tres trabajadores que fueron despedidos los días 14 y 15 de junio solicitaron su afiliación al sindicato el día 12, es decir, un día después de que fueran desvinculados los otros 15 empleados. En este caso, pues, podrían decir que es claro que la afiliación al sindicato se hizo para impedir que fueran desvinculados de la empresa. Sin embargo, ello no controvierte la realidad de que estos trabajadores no fueron despedidos desde un principio – a pesar de sus antecedente disciplinarios - y que solamente se declaró la terminación de sus contratos de trabajo cuando la empresa se enteró que se habían afiliado al sindicato HOCAR.

De tal forma que respecto de uno de ellos, Rodrigo Ayola, podrían concurrir dos finalidades del despido: la primera es la invocada por el empleador (mal comportamiento y el más elevado número de sanciones disciplinarias) y la segunda la que se deriva de los hechos relatados (impedir que este trabajador, al igual que otros, se afilie al sindicato para negociar colectivamente). Rodrigo Ayola, figura no sólo como el más sancionado sino el que había recibido las sanciones más elevadas, puesto que había sido suspendido cuatro veces. Además, no fue uno de los trabajadores que presentó el pliego de peticiones, según lo establecido en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1968. Ni se encontraba antes de ello, afiliado al sindicato. Su afiliación es posterior a la iniciación de los despidos y a la presentación del pliego. En esas circunstancias, la finalidad invocada por el empleador es suficiente para distinguir a este trabajador de los demás.

En cambio respecto los otros dos despedidos con posterioridad, no encuentra la Corte que la primera finalidad este claramente presente, puesto que las sanciones disciplinarias que se les habían impuesto no eran significativamente diferentes a las de los demás despedidos. Inclusive, Doris Quiñónez había recibido únicamente llamados de atención.

11. En su jurisprudencia, la Corte ha indicado que si bien el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo autoriza a los patronos a terminar los contratos de trabajo, sin justa causa y con la debida indemnización, esta facultad tiene limitaciones, entre las cuales se encuentra la de que no debe ser usada para atentar contra el derecho de los trabajadores a asociarse y a negociar colectivamente sus condiciones laborales.

Al respecto se expresó en la mencionada sentencia T-1328 de 2001: “La limitación general que recae sobre el empleador para dar por terminado, sin justa causa, el contrato de trabajo se concreta en circunstancias específicas que también han sido advertidas por la Corte. Así, se ha identificado una serie de situaciones en las que el poder que en una relación laboral ostenta el empleador términos siendo ejercido abusivamente por éste, en razón del animus o del impacto de las decisiones del patrono.

Así, tras la aplicación de una facultad expresamente reconocida por el Código Sustantivo del Trabajo, que prevé la posibilidad de que el patrono pueda terminar unilateralmente, y sin justa causa, los contratos que conviene con sus empleados, no puede intentarse, por ejemplo, (i.

) desconocer el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse a éstos o a permanecer en ellos, (ii.) promover la desafiliación a dichas asociaciones, (iii.

) adoptar medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato, (iv.) obstaculizar o desconocer el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que éste es garantizado, (v.

) constreñir la libertad de expresión o la escogencia de profesión y oficio, o (vi.) burlar el derecho y la posibilidad que se le reconoce a los sindicatos para representar a los trabajadores e intervenir en defensa de sus propios intereses en todos los casos en los que el empleador adopta decisiones o fija posturas que afectan o interesan a la entidad sindical [11] .

“Es claro, entonces, que la potestad legal contenida en el numeral 2 del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo [12] no puede ejercerse como un instrumento que desconoce las libertades sindicales del trabajador y los derechos propios de las organizaciones sindicales. Por esta razón, 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.” Pues bien, en este caso las pruebas que obran dentro del proceso dejan en claro que el animus de la decisión de dar por terminados los contratos de trabajo de los actores fue impedir que estos se organizaran sindicalmente e iniciaran negociaciones colectivas. Esa es la conclusión que arroja la interrelación entre los factores que fueron anotados en la sentencia T-1328 de 2001, a los cuales se hace referencia en el fundamento jurídico 6: los trabajadores desvinculados de la empresa entre los días 11 y 15 de junio estaban afiliados al sindicato HOCAR;

en ese momento, eran los únicos empleados del Hotel vinculados al sindicato; las desvinculaciones laborales se presentaron en un período muy corto y muy cercano a las fechas de notificación sobre la afiliación sindical; en ese mismo año solamente fue retirado del Hotel un trabajador más, que no se había afiliado al sindicato; y luego de la desvinculación de los actores se paralizó definitivamente la negociación del pliego de peticiones propuesto por el Sindicato, con lo cual éste desapareció, para los efectos prácticos, del Hotel.

Todos los que presentaron el pliego, fueron despedidos. Deben por lo tanto ser protegidos por esta sentencia. Dos trabajadores que no presentaron el pliego, respecto de los cuales la justificación dada por el empleador para despedirlos no esta claramente demostrada, también deben ser amparados. Sólo encuentra la Corte que respecto de un trabajador, la razón invocada por el empleador es suficiente para que no se ordene el reintegro, sin perjuicio de lo que disponga la jurisdicción laboral.

La Seccional San Andrés del Sindicato HOCAR afirma que actualmente se encuentran afiliados al Sindicato los 18 trabajadores despedidos que son actores de este proceso de tutela, y que la afiliación de otros 46 empleados no ha sido notificada a la empresa por temor a ser desvinculados. Esto quiere decir que las medidas tomadas por la empresa eliminaron la posibilidad de que los empleados del Hotel se afiliaran públicamente al Sindicato HOCAR y presentaran un pliego de peticiones para negociar las condiciones de trabajo, la actividad mínima que debe poder desempeñar un sindicato.

Por lo tanto, en este caso habrá de concederse la tutela solicitada, por cuanto las empresas demandadas vulneraron el derecho de los trabajadores de organizarse sindicalmente y de negociar colectivamente sus condiciones de trabajo. Y si bien la existencia misma del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Hotelera y Similares de Colombia, HOCAR – no está amenazada por los despidos, por cuanto es un sindicato de industria, las medidas tomadas

por el Hotel han impedido la presencia del sindicato dentro de la empresa y la negociación basada en un pliego de peticiones debidamente presentado.

En consecuencia, se ordenará el reintegro de los trabajadores a los cargos que venían desempeñando, salvo en el caso de Rodrigo Ayola, y se dispondrá que, dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de esta sentencia, la empresa Servincluidos Ltda. y el Hotel Aquarium Super Decamerón deben iniciar las negociaciones con el Sindicato HOCAR sobre el pliego de peticiones que les fuera presentado.

Además, aunque no se desconoce el derecho de la empresa a despedir trabajadores, en especial a los que han reincidido en conductas sancionables disciplinariamente, según el reglamento vigente, o por las demás razones establecidas en la ley -con o sin justa causa-, se prevendrá a la empresa para que en el futuro se abstenga de tener como elemento de juicio para decidir si un trabajador ha de ser desvinculado el solo hecho de que éste se afilie a un sindicato.

Finalmente, resta por aclarar que como en este proceso de lo que se trata es de salvaguardar los derechos constitucionales a la asociación sindical y a la negociación colectiva, no se dictarán órdenes de contenido económico. Las pretensiones relacionadas con ese punto se dilucidarán ante la justicia ordinaria.

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

Primero.- LEVANTAR la suspensión del término decretada para decidir el presente asunto. Segundo. - REVOCAR la sentencia dictada por el Juzgado Penal del Circuito del Distrito Judicial de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, el día 27 de agosto de 2004, que denegó la tutela impetrada por Cleón Martínez Hudgson, Luz Mary Arroyo, Esther Contreras Ávila, Eduardo Rosales Bertel, Santander Caro Caraballo, Norbert de la Hoz, Patrocinio de la Hoz, Luisa María Caraballo Padilla, Sabina García Ramos, Edgar Ríos Roa, Marie Hellen Brown, Luis Carlos Velásquez, Fanny Luz Pérez, María Carrillo, Jairo Narváez, Doris Stella Quiñónez, y Andrés Pedraza contra la Sociedad Servincluidos Ltda. y el Hotel Aquarium Super Decamerón. En su lugar, se CONCEDE el amparo solicitado.

CONFIRMAR la sentencia que negó el amparo a Rodrigo Ayola Salcedo, sin perjuicio de lo que decida la justicia ordinaria. Tercero.- ORDENAR a la empresa Servincluidos Ltda. y al Hotel Aquarium Super Decamerón que, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de esta sentencia, reintegren a los actores de la presente tutela a cargos de igual o superior categoría a los que desempeñaban en el momento del despido. Se entenderá que no ha habido solución de continuidad en el ejercicio de sus labores.

Cuarto.- ORDENAR a la empresa Servincluidos Ltda. y al Hotel Aquarium Super Decamerón que, dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de esta sentencia, inicien con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Hotelera y Similares de Colombia, HOCAR – las negociaciones sobre el pliego de peticiones que les presentara.

Quinto.- PREVENIR a la empresa Servincluidos Ltda. y al Hotel Aquarium Super Decamerón para que en el futuro se abstengan de tener como elemento de juicio para decidir si un trabajador ha de ser desvinculado el hecho de que éste se afilie a un sindicato.

Sexto.- Para garantizar la efectividad de la acción de tutela, el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de San Andrés Isla notificará esta sentencia dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción de la comunicación a la que se refiere el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Séptimo.- LÍBRESE por Secretaría la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1.991, para los fines allí establecidos. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA Magistrado JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ Secretaria General [1] En el cuadro también se incluye al trabajador Juan Carlos Amador, quien fue retirado del Hotel el 8 de agosto de 2004 y contaba con un llamado de atención de julio 19 de 2004. Esta persona no es actor dentro de este proceso ni aparece como afiliado al sindicato HOCAR.

[2] La sentencia versó sobre una acción de tutela instaurada por varios miembros del Sindicato de Trabajadores de la Liga de Natación de Antioquia –SINTRALINA- en la que se afirmaba que varios de ellos habían sido despedidos sin justa causa, retirados de la empresa sin mediar un debido proceso, o desmejorados en su posición, a pesar de que se encontraba en curso un pliego de peticiones presentado a la Liga por el Sindicato. En la demanda se solicitaba que se ordenara el reintegro de los trabajadores despedidos, la reubicación en sus trabajos habituales de aquellos que habían sido desmejorados, y el cese de la persecución contra los trabajadores, todo ello en defensa de sus derechos fundamentales a la libre asociación, a la asociación sindical, a la negociación y contratación colectiva y al trabajo y la libre locomoción. La tutela fue considerada improcedente, por cuanto existía otro medio de defensa judicial idóneo y porque en el caso no se configuraba un perjuicio irremediable, dado que no estaba amenazada la existencia de la organización sindical.

[3] Al respecto puede verse la Sentencia SU-998 de 2000, M.P. Alejandro Martínez Caballero. [4] Sobre la legitimación para invocar la protección del derecho de asociación sindical, ver entre otras la Sentencia T-527 de 2001, M.P. Jaime Araujo Rentería.

[5] La sentencia negó parcialmente la tutela impetrada, por cuanto consideró que, si bien varias de las personas despedidas hacían parte de la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo, su retiro de la empresa no amenazaba la existencia misma de la organización sindical, además de que otros trabajadores no sindicalizados también habían sido despedidos en el mismo lapso. Sin embargo, se concedió la tutela en relación con el derecho de la organización sindical de ser enterada con antelación acerca de la decisión de la empresa de declarar la terminación, sin justa causa, de los contratos de trabajo de varios miembros del sindicato. Contra la sentencia se elevó un recurso de nulidad, el cual fue desestimado mediante el Auto de Sala Plena 044 de 2002.

[6] Cfr. Corte Constitucional Sentencia SU-342 de 1995. M.P. Antonio Barrera. En esta providencia se tutelaron los derechos al trabajo, a la igualdad, y a la asociación sindical de los empleados sindicalizados de Confecciones Leonisa S.A. que fueron desconocidos por la empresa al estimular la desafiliación de los empleados al sindicato. Para tal efecto, se acordaron mayores beneficios en el pacto colectivo que en la convención colectiva . Sobre esta materia también puede consultarse sentencia T-436 de 2000. (M.P. José Gregorio Hernández). En esta sentencia, la Corte concede el amparo solicitado por el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad Colombiana y 39 empleados sindicalizados desvinculados sin justa causa de la empresa “CODENSA E.S.P.”, pues se determinó que la intención de la compañía era atentar contra la actividad sindical. Al determinar la procedencia de la tutela a pesar de otros mecanismos judiciales, la Corte estimó que: “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". Esta interpretación también se ha aplicado en otras sentencias con patrones fácticos similares (V.gr.

T-476 de 1998, M.P. Fabio Morón, y SU-667 de 1998, M.P. José Gregorio Hernández). [7] Cfr. Corte Constitucional Sentencia SU-998 de 2000 M.P. Alejandro Martínez Caballero. Al ordenar el reintegro de un grupo de trabajadores sindicalizados de la Compañía de Seguros "La Previsora S.A." la Corte señaló que "el derecho de asociarse sindicalmente es un derecho fundamental susceptible de ser defendido por el mecanismo de la tutela".

[8] Cfr, Sentencia T-436 de 2000. Vid. Supra, nota 18. [9] En el caso de la acción de tutela, por ejemplo, no puede olvidarse que de acuerdo con lo señalado en los artículos 18, 21 y 22 del Decreto 2591 de 1991, el juez competente

puede pedir la información necesaria que le permita llegar al convencimiento respecto de la situación litigiosa, para proceder a proferir el fallo de fondo.

[10] El artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el art. 27 del D.L. 2352 de 1965, reza: “Iniciación de conversaciones. 1. El patrono o su representante están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quien se presentare el pliego considera que no está autorizada para resolver sobre él, debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

[11] Ciertamente esta enumeración no pretende ser taxativa. De lo que se trata es de recoger y reiterar lo que sobre el particular ha dicho la Corte Constitucional (principalmente, a través de la sentencia SU-342 de 1995, ya citada) en desarrollo de la Constitución y de los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados, pues estos instrumentos hacen parte de la legislación interna (v .gr.

los Convenios 87 y 98 de la OIT). [12] Esta norma (subrogada por el artículo 6 de la Ley 50 de 1990) reconoce al empleador en el numeral 2 la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa. Dicho precepto señala 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 justas causas contempladas e la ley, el primero deberá al segundo una indemnización que variará de acuerdo con lo pactado.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 16 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.