COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/678/01

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/678/01
Expediente	—
Fecha	2001-06-28
Sala	Sala Séptima
Magistrado ponente	Vladimiro Naranjo Mesa
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Legitimacion Por Activa Del Sindicato
- Caja De Compensacion Familiar De Antioquia
- Derecho A La Estabilidad Laboral
- Trabajadores De La Caja De Compensacion Familiar De Antioquia
- /Perjuicio Irremediable
- Derecho De Asociacion Sindical

Resumen del caso (según la propia sentencia)

También está legitimado para promover la tutela en razón a que existe una subordinación indirecta, porque sus miembros son trabajadores de la empresa, y por cuanto carece de otros mecanismos idóneos, distintos de la tutela, que le

Texto completo

T-678-01 Sentencia T-678/01 Sentencia T-678/01 LEGITIMACION POR ACTIVA DEL SINDICATO -Presentación de tutela El representante legal del Sindicato también está legitimado para promover la tutela en razón a que existe una subordinación indirecta, porque sus miembros son trabajadores de la empresa, y por cuanto carece de otros mecanismos idóneos, distintos de la tutela, que le permitan contrarrestar la vulneración de sus derechos [1] .

Sin embargo, goza de una doble facultad, es decir, puede actuar en procura de los intereses de la asociación y, a su vez, para asegurar los derechos de los trabajadores.

CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE ANTIOQUIA -Retiro de empleados Existen otros mecanismos judiciales de defensa para controvertir las decisiones adoptadas por la Caja de Compensación Familiar de Antioquia en cada una de las situaciones individualmente consideradas. Es claro que no se trata de la simple existencia teórica de una herramienta judicial alterna, sino que ella debe resultar idónea para la consecución del fin propuesto, esto es, que asegure la protección de los derechos eventualmente afectados. Pues bien, la Corte ha considerado que el procedimiento ordinario laboral resulta adecuado para garantizar la protección constitucional de los derechos a que se ha hecho referencia, toda vez que el juez debe adelantar un análisis a partir de las normas, principios y valores de contenido constitucional, dentro del marco propio de un Estado Social de Derecho.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL -No hace parte del núcleo esencial del derecho al trabajo La Corte encuentra necesario reiterar que la estabilidad en el empleo no hace parte del núcleo esencial del derecho al trabajo, aún cuando en ciertos casos especiales su protección por medio de la acción de tutela resulta necesaria.

TRABAJADORES DE LA CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE ANTIOQUIA -Pago de indemnización por despido /PERJUICIO IRREMEDIABLE -Inexistencia por pago de indemnización Los trabajadores despedidos unilateralmente y sin justa causa por parte de la empresa recibieron la indemnización económica respectiva. Ello desvirtúa la procedencia de la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Procedencia de la acción de tutela Si bien es cierto los procesos laborales ordinarios, algunos de los cuales ya fueron iniciados, permiten asegurar la protección de los derechos de contenido individual, también lo es que en ellos no se puede adelantar un análisis profundo respecto del derecho de asociación sindical. Así pues, la Corte concluye que para su protección, la acción de tutela se erige en el mecanismo apropiado precisamente por cuanto (i) la existencia de otros mecanismos judiciales no se vislumbra con la misma fuerza para velar por los intereses de la organización sindical, como si ocurre con los trabajadores individualmente considerados y, (ii) porque los procesos laborales, que por lo demás no corresponden a la totalidad de los trabajadores despedidos, no aseguran un análisis conjunto para determinar si la asociación obrera resultó afectada en sus derechos fundamentales.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Naturaleza La libre asociación sindical como una especialidad del derecho genérico a la libre asociación consagrado en el artículo 38 de la Carta y cuyo alcance incluye los tratados internacionales, que para el caso de la libertad sindical y su protección, así como de la negociación, refiere específicamente al Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, y a los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. La misma se concibe entonces como un derecho de naturaleza subjetiva protegido constitucionalmente.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO -Límites Otra singular forma de afectar el derecho de asociación se presenta cuando, con el fin de reducir considerablemente el número de afiliados a una organización sindical, el empleador recurre a la facultad que tiene de dar por terminado unilateralmente y sin justa causa, previo el pago de una indemnización, los contratos de trabajo. Es comprensible que una empresa eventualmente recurra a la potestad que le otorga el artículo 6º de la ley 50 de 1990, pero naturalmente el ejercicio de este derecho, como el de cualquier otro, no es absoluto ni puede desbordar las limitaciones previstas en la Constitución. Su utilización exige entonces criterios de razonabilidad y proporcionalidad, que no vayan en detrimento de la asociación de trabajadores.

Referencia: expediente T-426133 Accionante: Asociación de trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia “ASTRACOMFAMA” y otros.

Procedencia: Juzgado 2º Penal Municipal de Medellín Magistrado Ponente: Dr. EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT Bogotá, D.C. veintiocho (28) de junio de dos mil uno (2001).

La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Alvaro Tafur Galvis, Clara Inés Vargas Hernández y Eduardo Montealegre Lynett, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA I. ANTECEDENTES 1.

Hechos El señor Omar Augusto López Pembertthy, en su condición de representante legal de la Asociación de Trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia “ASTRACOMFAMA”, y los señores Carlos Alberto Castrillón Vélez, Beatriz Edilma García García, Jesús Abdul Villegas Alzate, Orlando De Jesús Vélez Vallejo, Jorge Iván Sarrazola Lopera, Carlos Mario Varela Osorio, Geovany Villa Salazar, Héctor Esaú Bedoya Marín, Angela Nubia Acevedo Ortíz, Juan Fernando Monsalve Jaramillo, Clara Inés Ochoa, Juan Luis Montoya Urrego, Arles Soto López,

Flor Angela Henao Longas, Abad Martínez Gómez, Salomón Gómez Pineda, Jesús Arlith Ortíz Ramírez, Foción Arnulfo Cardeño García, Adriana Patricia Arango, Blanca Nubia Bedoya Arango, Beatriz Elena Orrego Echavarría, Juana del C. Carvajal Valencia, Ana María Duque Payares, Juan Guillermo Restrepo Restrepo, Gladys Elena Peña Restrepo, Gloria Cecilia Misas Delgado, Luz Mery Becerra Maya, Berenice Restrepo Restrepo, Claret Antonio Jiménez Zapata, Fredy Alonso Gutiérrez, Jairo Alberto Ocampo Gallego, Martha C. Duque López y Luz Edilia Triana Osorio, interpusieron acción de tutela en contra de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia "COMFAMA", por considerar que dicha entidad ha vulnerado sus derechos fundamentales de asociación, al trabajo, a la igualdad, al debido proceso, a la estabilidad en el empleo, al salario mínimo vital y móvil, y a la vida. El presidente de la organización narra los hechos, que pueden sintetizarse de la siguiente manera.

- En primer lugar, señala que en la Caja de Compensación Familiar de Antioquia existe un sindicato de base en cuya representación actúa. Explica entonces que aún cuando se han suscrito tres convenciones colectivas de trabajo, desde el año de 1996 las directivas de la entidad han venido desarrollando un plan de desmonte gradual y sistemático tanto de la organización sindical como de la estabilidad laboral, pese a lo cual el número de afiliados a la organización ha incrementado de 420 a 640 socios en 1998, y alcanzando 906 miembros en los dos últimos años.

- Sin embargo, advierte que la empresa también ha promovido el desprestigio del sindicato, organizando reuniones con los trabajadores y rumorando el despido de sus afiliados, políticas que han llevado a la renuncia de 62 socios en 1998, 94 en 1999 y 84 hasta agosto del año 2000, sin contabilizar las renuncias directas ante el jefe de personal de la entidad.

- Explica que en la empresa se contabilizan 350 despidos con fundamento en el artículo 6 de la ley 50 de 1990 (terminación unilateral), además de los "mal llamados retiros voluntarios" que reflejan las presiones ejercidas por la empresa en contra del sindicato y cuyos cargos son cubiertos a través de intermediarios o mediante contratos a término fijo sin ninguna garantía de estabilidad laboral.

- Indica que la junta directiva del sindicato que viene operando desde 1998 ha solicitado a la empresa no incurrir en prácticas lesivas de los intereses de los trabajadores, tales como la vinculación a término fijo y por intermedio de agencias de servicios temporales (con desconocimiento del artículo 5º de la Convención Colectiva), lo cual impide afiliaciones al sindicato por parte de los nuevos trabajadores, debido al temor de que sus contratos no sean renovados.

- Ante las reclamaciones de la organización sindical, señala el demandante, los despidos han persistido como puede evidenciarse en el caso de uno de sus delegados, Carlos Alberto Castrillón Vélez, quien tenía más de once (11) años de servicio y pese a ello fue despedido con fundamento en el artículo 6º de la ley 50 de 1990, actitud esta que como es lógico generó zozobra entre los trabajadores afiliados al sindicato.

- De otro lado, relata el caso del señor Claret Antonio Jiménez Zapata, a quien describe como un trabajador de reconocido liderazgo entre sus compañeros, pero que fue objeto de presiones y engaños para acogerse a un plan de retiro voluntario.

Igualmente, refiere que Jesús Abdul Villegas Alzate, "trabajador de bastantes años de servicio" y de altas calidades que lo hicieron merecedor a múltiples reconocimientos por parte de sus superiores, decidió afiliarse a la organización sindical en 1998, fecha desde la cual se iniciaron fuertes ataques en su contra llegando a tal punto que la Caja de Compensación Familiar de Antioquia resolvió dar por terminado su contrato, también con fundamento en el artículo 6º de la ley 50 de 1990.

- Continúa reseñando otros hechos que dan cuenta de la persecución sindical sufrida por los trabajadores, como el de 8 empleados, simpatizantes del sindicato y trabajadores de mayor antigüedad, despedidos luego de que se denunció un fraude al interior de la entidad, pero donde se concluyó que los responsables eran todos ajenos a la misma.

- Aduce que los señores Abad Martínez Gómez y Flor Angela Henao Longas, también afiliados al sindicato y personas gravemente enfermas, quienes acreditaban más de 13 y 16 años de servicio respectivamente, y que no registraban antecedentes disciplinarios, fueron despedidos unilateralmente por la Caja de Compensación, luego de haber fracasado en el intento de convencerlos para que se acogieran al plan de retiro voluntario. Destaca que en el caso del señor Héctor Alzate, la empresa aprovechó que padecía una enfermedad psiquiátrica para retirarlo del servicio, esta vez logrando éxito con el plan de retiro voluntario.

- Para el representante legal del Sindicato, ante el creciente número de desafiliaciones los directivos se vieron en la necesidad de acudir a la figura del "ingreso sindical reservado", esto es, sin informar de ello al empleador, para proteger la identidad de los trabajadores y de contera su estabilidad laboral.

- Concluye entonces que las conductas desplegadas atentan contra la estructura del sindicato tanto en el número de afiliados como en el aspecto relativo a sus ingresos y la estabilidad laboral, pues de 25 trabajadores despedidos, tan solo 4 de ellos no pertenecían a la organización obrera. En consecuencia, solicita el reintegro de los peticionarios en el mismo cargo que tenían o en otro de igual o superior jerarquía, disponiendo el pago de los salarios y prestaciones a que hubiere lugar, así como previniendo a la entidad para que en el futuro se abstenga de incurrir en conductas atentatorias de los derechos invocados.

2. La posición de la entidad La Caja de Compensación Familiar de Antioquia "COMFAMA", actuando por intermedio de apoderados, se opuso a las pretensiones de la demanda. En primer lugar, advierte que la empresa dio por terminados los contratos de trabajo de los accionantes haciendo uso ello de la facultad otorgada por el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo. Describe su situación en los siguientes términos:

"17 pertenecían al sindicato; 16 no pertenecían a la organización sindical. 8 fueron desvinculados con justa causa, 24 sin justa causa previo pago de la indemnización y 1 por mutuo consentimiento. 22 fueron desvinculados en el 2000, 10 durante 1999 y 1 durante 1998".

Para la entidad, las pretensiones de los accionantes difieren considerablemente de la situación fáctica presentada con ocasión de la sentencia T-436 de 2000 proferida por la Corte Constitucional.

Rechaza igualmente la acusación en el sentido de que se está diezmando la estructura del sindicato con la conducta patronal. Para ello, presenta un cuadro donde explica que tanto las cuotas sindicales como el número de afiliados a la organización se ha incrementado en el periodo comprendido entre diciembre de 1996 y septiembre de 2000, conservando, en términos generales, el número de trabajadores vinculados por contrato a término indefinido. En otro cuadro comparativo, advierte que el porcentaje de trabajadores sindicalizados sobre el total de retiros desvirtúa el ataque endilgado a la organización obrera.

De otro lado, COMFAMA niega haber perseguido o vulnerado sistemáticamente el derecho de asociación, pues (i) no tiene previsto un tratamiento diferencial en la escala salarial y prestacional entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados;

(ii) en ningún momento la empresa ha elaborado formatos o cartas de renuncia al sindicato para ser presentadas ante la dirección de personal, por cuanto ha sido respetuosa del derecho de asociación; (iii) han sido suscritas tres convenciones colectivas de trabajo, todas ellas durante la etapa de arreglo directo; (iv) no existe un pacto colectivo que privilegie a los no sindicalizados o incentive el retiro de aquellos; (v) en todo momento se han garantizado las actividades de la organización, autorizándose los permisos y auxilios sindicales, y entregando las cuotas de los aportes retenidos a los trabajadores.

Finalmente, la empresa considera que la tutela resulta improcedente por tratarse de conductas legítimas de un particular, más aún cuando solamente se busca la protección de derechos de rango legal y donde se evidencian otros mecanismos judiciales de defensa. Para esta última apreciación, indica que ocho (8) de los accionantes han presentado demanda ordinaria laboral contra COMFAMA, acusando la forma de terminación del contrato.

3. Sentencia de primera instancia La demanda correspondió al Juzgado 20 Penal Municipal de Medellín, quien por sentencia del 6 de octubre de 2000 concedió el amparo por violación del derecho de asociación. En primer lugar, el despacho encuentra procedente la acción, dada la relación de subordinación que existía con ocasión del vínculo laboral y el carácter fundamental de los derechos invocados. En segundo lugar, el juzgado advierte un abuso del empleador en la facultad de dar por terminados los contratos de trabajo, observando, de las pruebas testimoniales recaudadas, que existe un temor por parte de los afiliados y de aquellos que quieren asociarse, a ser desvinculados como ha ocurrido durante el año 2000, actitud con la cual evidencia la intención de la empresa de retirar a trabajadores que en su mayoría hacían parte del sindicato, sin tener en cuenta su antigüedad y sus antecedentes al servicio de la empresa. Señala entonces:

“Está debidamente acreditado dentro de este procedimiento acciones patronales por parte de la Caja contra dicho derecho, constituidos en traslados inconsultos, hostigamientos y condicionamientos y qué decir de los despidos, que unilateralmente efectuara la entidad accionada que en su mayoría corresponde a personas sindicalizadas, concretamente los efectuados en este año, sin claros criterios o políticas de escogencia. Al respecto se trae a colación las declaraciones de los accionantes que corroboran con sus dichos tal afirmación”.

De otro lado, considera que si bien es cierto el número de afiliados ha aumentado, no por ello puede descartarse una violación al derecho de Asociación, pues también se evidencia el incremento en cuanto a las deserciones (62 en 1998, 94 en 1999 y 84 en lo corrido del 2000) y a las afiliaciones de reserva. Sin embargo, ante la suscripción de tres convenciones colectivas de trabajo, el juzgado no encuentra vulnerado el derecho de negociación colectiva.

Las situaciones jurídicas propias de algunos accionantes llevan al despacho a desestimar la protección del derecho de asociación, toda vez que unos terminaron su contrato por mutuo consentimiento, otros por justa causa invocada por la empresa, y otros no se encontraban afiliados al sindicato al momento del retiro. En consecuencia, ordena el reintegro para los afiliados despedidos, en empleos de igual o superior categoría a la que venían desempeñando en el momento de la terminación unilateral de sus contratos, pero desatiende las pretensiones de orden económico por considerar que las mismas deberán ser resueltas ante la jurisdicción ordinaria.

4. Impugnación La decisión de primera instancia fue impugnada tanto por la Caja de Compensación Familiar de Antioquia, como por el Sindicato de Trabajadores demandante.

Para la empresa, los documentos, informes y argumentos presentados con el fin de desvirtuar las acusaciones no fueron tenidos en cuenta por el despacho al momento de proferir la sentencia, ni fueron objeto de controversia jurídica a lo largo del proceso.

Considera que no se cumplió con el requisito de acreditar, suficientemente una actitud reprochable de la entidad, en el sentido de agredir y propender por el aniquilamiento de la organización sindical; dice además: “ Lo único que se acreditó fue su deseo de conservar la estabilidad laboral a través de este mecanismo y si con ello se aceptara como derecho fundamental, nadie en Colombia podría ser despedido, así una ley lo autorice ”.

Igualmente, censura la actitud del juzgado de conocimiento, en tanto desestimó las declaraciones de los representantes de la empresa pero reconoció dignos de toda credibilidad los testimonios de los trabajadores y sindicalizados cuando, “ en honor a la verdad y en última instancia, tan creíbles o tan sospechosos son los unos como los otros ”. En su criterio, la sentencia desconoce los principios de la sana crítica en función de la convicción judicial, donde brilla por su ausencia el análisis integral de la prueba. Reitera entonces las razones expuestas en la contestación de la demanda.

Por su parte, el representante legal de “ASTRACOMFAMA” y los accionantes a quienes les fue negado el amparo tutelar, presentaron recurso de apelación contra la misma providencia. Advierten que el señor Juan Fernando Monsalve Jaramillo sí se encontraba afiliado al sindicato al momento de su retiro de la empresa, y por ende la protección debe hacérsele extensiva. En cuanto al caso del señor Claret Antonio Jiménez, observan que si bien no estaba afiliado a la organización obrera cuando fue despedido, lo cierto es que se trataba de un simpatizante de la misma que se vio compelido a aceptar un plan de retiro voluntario ante la inminencia de su despido unilateral por parte de la empresa. Y con relación a los demás accionantes, consideran que aún cuando no hacían parte del sindicato al momento de su retiro, sí se trató de despidos ilegales e injustos, con la consecuente afectación de sus derechos fundamentales y cuya protección resulta insuficiente ante la jurisdicción ordinaria.

5. Segunda Instancia En sentencia del 22 de noviembre de 2000, el Juzgado Dieciocho (18) Penal del Circuito de Medellín revocó el fallo impugnado en cuanto ordenó el reintegro de los afiliados despedidos y, en su lugar, denegó las pretensiones de la demanda. En primer término, advierte que el juez de conocimiento se limitó a recibir testimonios de quienes habían sido despedidos, con o sin justa causa, pero donde todos pregonaban por el reintegro laboral.

En segundo lugar, y luego de analizar conceptualmente el derecho de asociación, el despacho considera que el objetivo perseguido por los accionantes y el sindicato, “no es otro que lograr el reintegro a la empresa del personal despedido, utilizando como sofisma una vulneración al derecho de Asociación para hacer caer en error a la administración de justicia y por ende evadir los trámites establecidos por la justicia laboral” . Destaca en este punto la presentación de varias demandas ante los juzgados laborales de Medellín, la denuncia del artículo 5º de la Convención Colectiva y da cuenta de la inspección judicial adelantada en la empresa, que desvirtuó la acusación de vincular trabajadores de carácter temporal para suplir las vacantes de contrato a término indefinido.

En criterio del juzgado, no se logra demostrar que la empresa haya atentado contra el derecho de asociación. Ahora bien, respecto de la conducta del sindicato señala lo siguiente:

“Argumenta la Asociación de empleados de Comfama que la entidad demandada ejerce persecución al no permitirles el proselitismo en horas hábiles; al hacer terrorismo psicológico con los empleados; y al exigirle a la asociación un uso racional de los permisos y de las instalaciones para su actividad sindical; se pudiera argumentar que la organización sindical igualmente viene cometiendo conductas igual de gravosas contra el derecho de la libre asociación en contra de aquellos trabajadores que no se quieren asociar, como por ejemplo al impedir que se recogieran las firmas que cuestionan su actividad sindical; al tildar de panfletos todo documento que no esté de acuerdo con su pensamiento; y conductas en nuestro criterio supremamente graves cuales son la afiliación oculta de empleados, la exoneración del pago de cuota sindical en número de 47 (fl.1546) y la flagrante violación a los propios estatutos de la asociación -artículo 24, numeral m- (fl.1579), la obtención de documentos reservados de la empresa, listado de nómina en forma clandestina, etc.” Encuentra razonable la vinculación de personal a término indefinido para en ciertas áreas como la educación, la capacitación y la cultura, toda vez que su calendario durante el año es restringido. Finalmente, el juzgado reitera que el derecho de asociación no se ha visto afectado, más aún cuando el número de afiliados viene en aumento, y ante la posibilidad de acudir a la jurisdicción ordinaria para dilucidar las controversias de carácter laboral.

6. Pruebas Del material probatorio allegado al expediente por la Asociación Sindical y por la Caja de Compensación demandada, así como de las diligencias practicadas por los jueces de instancia, la Corte destaca lo siguiente:

- Documentos relacionados con la existencia y representación legal de la Asociación de Trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia “ASTRACOMFAMA” (Cuaderno No. 1, fl .28) - Copia de las comunicaciones enviadas a la Dirección Regional de Trabajo y Seguridad Social de Antioquia, y a las directivas de COMFAMA, en

relación con el ingreso de nuevos socios, afiliaciones y desafiliaciones realizadas a partir del 28 de julio de 1998 y hasta el 17 de mayo de 2000. (Cuaderno No.1, fls. 29 a 88;

Cuaderno No.3, fls. 1450 a 1470). - Copia de los documentos por medio de los cuales algunas personas presentan su retiro de la organización sindical en el periodo comprendido entre el 4 de julio de 1998 y el 29 de agosto de 2000. (Cuaderno No.1, fls.90 a 329 y Cuaderno No. 2 fls. 666 a 679). Es preciso señalar que la gran mayoría de los firmantes agradece la colaboración brindada y advierte que su retiro es libre y voluntario y obedece a razones de índole personal; algunos consideran que su afiliación fue apresurada y sin convicción plena (fl 138, 226); otros aclaran que la decisión no obedece a presiones externas (fl 178, 188, 318); y varios manifiestan su desacuerdo con las políticas de la organización (fl 106, 247, 293, 311).

- Copia de una comunicación dirigida por la Asociación Sindical a las directivas de COMFAMA expresando su desacuerdo y rechazo por el despido del señor Carlos Alberto Castrillón Vélez como auxiliar de mercadeo, así como de la respuesta dada por la entidad, que aduce motivos de índole administrativo (Cuaderno No.1 fl.330 a 334; Cuaderno No.2, fls.904 a 913).

- Copia de algunos boletines y comunicados emitidos por ASTRACOMFAMA (Cuaderno No. 1 fls.335 a 352 y 374). - Copia de 42 solicitudes de afiliación a la organización sindical que, según lo indicado por su representante legal, se encuentran bajo reserva y no han sido comunicadas a la empresa (Cuaderno No.1 fls. 353 a 373).

- Copia de comunicaciones enviadas por el Sindicato a las directivas de la empresa, donde cuestionan algunas políticas y el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo, junto con las respuestas correspondientes. (Cuaderno 1, fls. 375 a 470; Cuaderno No. 2, fls. 915 a 920; Cuaderno No.3, fls. 1392 a 1414 y 1432 a 1439).

- Copia de documentos relacionados con acciones administrativas adelantadas por ASTRACOMFAMA ante el Ministerio de Trabajo en relación con la Convención Colectiva de Trabajo y la correspondiente resolución, que declara la falta de competencia para conocer del asunto (Cuaderno No. 1 fls. 503 a 602; Cuaderno No.2, fls. 922 a 925; Cuaderno No.3 fls. 1502 a 1511).

- Copia de las Convenciones Colectivas de Trabajo suscritas para los años 1995 a 1996, 1997 a 1999, y 2000 a 2001 (Cuaderno No. 1 fls. 603 a 661).

- Copia de actas de descargos disciplinarios de las siguientes personas: Juana del Carmen Carvajal Valencia, Luz Mery Becerra Maya, Ana María Duque Payares, Gladys Elena Peña Restrepo y Berenice Restrepo Restrepo (Cuaderno No.2 fls.756 a 775).

- Copias de las cartas por medio de las cuales se dieron por terminados los contratos de trabajo de los demandantes, así como de las cartas dirigidas con ocasión de ello (Cuaderno No.1, fls. 461 a 502; Cuaderno No.2, fls.846 a 877 y 891 a 899).

- Certificación expedida por el jefe del departamento de personal de COMFAMA, donde relaciona la situación laboral de los accionantes, el número de trabajadores vinculados a término indefinido, de los trabajadores sindicalizados y de las cuotas respectivas (Cuaderno No. 2, fl.843). También se allegaron cuadros explicativos y comparativos (Cuaderno No.3, fls. 1339 a 1359, 1532 a 1539 y 1605).

- Certificación expedida por la jefe de la división jurídica de COMFAMA, donde relaciona los procesos laborales en trámite promovidos por los accionantes en la presente tutela, la cuantía y el juzgado de conocimiento. (Cuaderno No. 2, fl.844). Así mismo, obran las correspondientes constancias expedidas por los juzgados laborales de la ciudad (Cuaderno No.2, fls. 980, 982, 983, 990, 992, 1011 a 1016, 1060, 1061, 1062, 1078, 1080, 1081, 1028 a 1030).

- Copia de las solicitudes de exoneración del pago de cuota sindical dirigidas a la empresa por la Asociación Sindical (Cuaderno No.2 fls. 880 a 889).

- Copia del acta de conciliación suscrita ante el Juzgado 12 Laboral de Medellín entre el señor Héctor Alfonso Alzate Henao y la Caja de Compensación Familiar de Antioquia "COMFAMA" (Cuaderno No. 2, fls. 891 a 898).

- Copia del análisis de las Hojas de Vida de los accionantes que reposan en los archivos de la empresa (Cuaderno No.3 fls.1355 a 1391). - También obran en el expediente las declaraciones del representante legal del Sindicato y de algunos de los accionantes. En ellas se reiteran los argumentos expuestos en la demanda, en el sentido de haber sido objeto de presiones por parte de las directivas para renunciar a la organización sindical, y de haber sido despedidos ante la negativa de proceder en este sentido.

- Así mismo, se anexaron las declaraciones del jefe de personal, del subdirector de gestión humana, del vicepresidente del consejo directivo y de la directora de la Caja de Compensación demandada, quienes por su parte niegan la realización de actos de persecución sindical o tendientes a impedir el desarrollo de las actividades propias de la organización obrera.

- El Juzgado 18 Penal del Circuito de Medellín ordenó realizar una diligencia de inspección judicial en las instalaciones de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia. Allí encontró que 12 vigilantes, cargos de naturaleza permanente, habían sido contratados a término fijo; la representante legal de la empresa explica que ante la reciente reestructuración de un supermercado en un centro infantil, y de otros dos en locales destinados a la construcción de vivienda de interés social, se hace necesaria esta forma de vinculación hasta tanto los programas a seguir estén claramente definidos. Se da cuenta, entonces, de las controversias surgidas ante el Ministerio de Trabajo y ante el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, con relación al cumplimiento de la convención colectiva de trabajo.

Síntesis de las pruebas Teniendo en cuenta la documentación aportada, la Corte considera oportuno reseñar, en cuadros esquemáticos la situación laboral de los accionantes frente a la empresa, las decisiones adoptadas durante el proceso de tutela que ahora se revisa, los movimientos de personal ocurridos durante el periodo comprendido entre 1996 y el año 2000, la modalidad de vinculación del personal, la forma de proveer los cargos y, los ingresos y retiros de la organización sindical registrados. Los siguientes son entonces los respectivos informes: (Ver cuadros anexos) CUARO No. 1 CARACTERISTICAS LABORALES DE LOS ACCIONANTES Y DECISIONES EN EL PROCESO DE TUTELA No._ NOMBRE_ AFILIACION SINDICAL_ AÑO DE RETIRO_ MOTIVO DEL RETIRO_INCIACION PROCESO LABORAL_TUTELA 1ª INSTANCIA_ IMPUG NA CION_TUTELA 2ª INSTANCIA _ 1_ Carlos Alberto Castrillón Vélez_ SI_1999_Art. 6º Ley 50 de 1990**_NO_Concedida_NO_Revocada_ 2_Beatriz Edilma García García_SI 2000_Art. 6º Ley 50 de 1990_NO_Concedida_NO_Revocada__3_Jesús Abdul Villegas Alzate_SI_2000_Art. 6º Ley 50 de 1990_NO Concedida_NO_Revocada__4_Orlando De Jesús Vélez Vallejo_SI_2000_Art. 6º Ley 50 de 1990_NO_Concedida_NO_Revocada__5_Jorge Iván Sarrazola Lopera_SI_2000_Art. 6º Ley 50 de 1990_NO_Concedida_NO_Revocada__6_Carlos Mario Varela Osorio_SI_2000_Art. 6º Ley 50 de 1990_NO_Concedida_NO_Revocada__7_Geovany Villa Salazar_SI_2000_Art. 6º Ley 50 de 1990_NO_Concedida_NO_Revocada__8_Héctor Esaú Bedoya Marin_SI_2000_Art. 6º Ley 50 de 1990_NO_Concedida_NO_Revocada__9_Angela Nubia Acevedo Ortiz_NO_2000_Art. 6º Ley 50 de 1990_NO_Denegada_SI_Confirmada__10_Juan Fernando Monsalve Jaramillo_ NO *_2000_Art. 6º Ley 50 de 1990_NO_Denegada_SI_Confirmada__11_Clara Inés Ochoa_SI_2000_Art. 6º Ley 50 de 1990_NO_Concedida_NO_Revocada__12_Juan Luis Montoya Urrego_SI_2000_Art.

6º Ley 50 de 1990_NO_Concedida_NO_Revocada__13_Arles Soto López SI_2000_Art. 6º Ley 50 de 1990_NO_Concedida_NO_Revocada__14_Flor Angela Henao Longas_SI_1998_Art. 6º Ley 50 de 1990_NO_Concedida_NO_Revocada _15_Abad Martínez Gómez_SI_2000_Art. 6º Ley 50 de

1990_NO_Concedida_NO_Revocada__16 Salomón Gómez Pineda_NO_2000_Art. 6º Ley 50 de 1990_NO_Denegada_SI_Confirmada _17_Foción Arnulfo Cardeño García_NO_2000_Art. 6º Ley 50 de 1990_NO_Denegada_SI_Confirmada__18_Adriana Patricia Arango_NO_2000_Art. 6º Ley 50 de 1990_NO_Denegada_SI Confirmada__19_Mauricio Alberto Ramírez García_NO_2000 Art. 6º Ley 50 de 1990_NO Denegada_SI_Confirmada__20_Blanca Nubia Bedoya Arango_NO_2000_Art. 6º Ley 50 de 1990_NO_Denegada_SI_Confirmada__21_Beatriz Elena Orrego Echavarría_NO 1999_Art.

7º Dec.2351 de 1965***_SI_Denegada_SI_Confirmada__22_Juana Del C. Carvajal Valencia_NO_1999_Art. 7º Dec.2351 de 1965_SI_Denegada_SI_Confirmada__23_Ana María Duque Payares NO 1999_Art. 7º Dec.2351 de 1965_SI_Denegada_SI_Confirmada__24_Juan Guillermo Restrepo Restrepo_NO_1999_Art. 7º Dec.2351 de 1965_SI_Denegada_SI_Confirmada__25 Gladys Elena Peña Restrepo_NO_1999_Art. 7º Dec.2351 de 1965 SI Denegada_SI_Confirmada_ 26 Gloria Cecilia Misas Delgado_NO_1999_Art. 7º Dec.2351 de 1965_SI_Denegada_SI_Confirmada__27_Luz Mery Becerra Maya_NO_1999_Art. 7º Dec.2351 de 1965_SI_Denegada_SI_Confirmada__28_María Berenice Restrepo Restrepo_NO_1999_Art. 7º Dec.2351 de 1965 SI_Denegada_SI_Confirmada__29_Claret Antonio Jiménez Zapata_NO_1999_Retiro Voluntario_NO_Denegada_SI_Confirmada__30_Fredy Alonso Gutiérrez_SI_2000_Art. 6º Ley 50 de 1990_NO_Concedida_NO_Revocada__31_Jairo Alberto Ocampo Gallego_SI_2000_Art. 6º Ley 50 de 1990_NO_Concedida NO_Revocada__32_Martha C. Duque López_SI_2000_Art. 6º Ley 50 de 1990_NO Concedida_NO_Revocada__33_Luz Edilia Triana Osorio,_SI_2000_Art. 6º Ley 50 de 1990_NO_Concedida_NO_Revocada__ NOTAS:

* En el informe que allega el Representante legal del Sindicato figura como afiliado. Sin embargo, no se observa la comunicación a la empresa. El Sindicato reporta, además, la desvinculación de los trabajadores Jhon Fredy Ceballos Cardona y Jesús Arlith Ortíz Ramírez en lo corrido del año 2000.

** Terminación unilateral sin justa causa del contrato. Todos los trabajadores despedidos con fundamento en esta norma recibieron la indemnización de perjuicios a que hace referencia el artículo 6º de la ley 50 de 1990.

***Artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo. Terminación unilateral del contrato por justa causa. Los trabajadores despedidos con fundamento en esta norma no recibieron indemnización alguna.

CUADRO No. 2 RETIRO DE PERSONAL EN RELACION CON LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS (PERIODO COMPRENDIDO ENTRE DICIEMBRE DE 1996 Y SEPTIEMBRE DE 2000) MOTIVO DE RETIRO_ No. DE RETIROS_% DE SINDICALIZADOS SOBRE EL TOTAL DE RETIROS_ No. DE.

SINDICALIZADOS_% DESINDICALIZADOS SOBRE EL TOTAL DE RETIROS__ MUERTE_ 12_0.79%_1_0.06%__MUTUO ACUERDO_67_4.43%_6_0.39%_ EXPIRACION CONTRATO*_765_50.63%_10_0.66%__PERIODO DE PRUEBA_21_1.39%_0_0%__CON JUSTA CAUSA_129_8.54%_32_2.11%__SIN JUSTA CAUSA_109_7.21%_42_2.77%__RENUNCIA**_334_22.1%_26_1.71%__JUBILADOS 74_5%_14_0.92%__TOTAL_1511_100%_131_8.62%_ NOTAS * EL 89.92% de las terminaciones de los contratos, corresponden a instructores de educación, cultura y recreación, y a personal de fin de semana, mayor volumen de trabajo de temporadas y contratos de proyectos especiales, vinculaciones que por la naturaleza de la labor, no son indefinidas sino a término fijo.

** El 47.01% de estas renuncias corresponden a instructores de educación, cultura y recreación, y a personal de fin de semana y contratos de proyectos especiales.

CUADRO No. 3 PLANTA DE PERSONAL APROBADA, DE PERSONAL VINCULADO Y DE PERSONAL VINCULADO A TERMINO INDEFINIDO AÑO_PERSONAL APROBADO _PERSONAL VINCULADO _PERSONAL A TERMINO INDEFINIDO__1996_3212_3134_2936__1997_3200_3070_2885__1998_3349_3214_2984__1999_3289_3287_2963_ CUADRO No.4 DISTRIBUCION DE LAS PERSONAS RETIRADAS Y FORMA DE PROVISION DE LOS CARGOS (Periodo comprendido entre junio de 1999 y junio de 2000) 43 Retirados por justa causa 23 Retirados sin justa causa 66 Total de personas retiradas No. DE CARGOS REEMPLAZADOS_ FORMA DE VINCULACION_ % PERSONAL VINCULADO__12_NUEVOS INGRESOS POR CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO_17%__5_PROMOCION INTERNA CON CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO_8%_ 26_TRASLADOS DE PERSONAL DE OTRAS AREAS CON CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO_ 38%__3 _NUVEOS INGRESOS POR CONTRATO A TERMINO FIJO_5%_ 5_ VACANTES _ 8%__5_SUPRIMIDOS DEFINITIVAMENTE_8%__3 _REINTEGRADOS POR TUTELA POR CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO_5% 7_NO GENERAN VACANTE (FINALIZADOS A TERMINO FIJO)_11%__ TOTAL_ 66_----------_100%__ CUADRO No.5 INGRESOS Y RETIROS DEL PERSONAL SINDICALIZADO* AÑO_No. DE INGRESOS_No. DE RETIROS__1998_226_105__1999_164 123__2000_214_90__ * La organización sindical reporta un total de 906 afiliados en los dos últimos años. No se tienen en cuenta los afiliados con reserva.

CUADRO No.6 PERSONAL VINCULADO A TERMINO INDEFINIDO VS. PERSONAL SINDICALIZADO (Periodo comprendido entre 1996 y 2000) AÑO_TOTAL PERSONAL A TERMINO INDEFINIDO_PERSONAL SINDICIALIZADO A TERMINO INDEFINIDO__ 1996 _ 2936_ 445__ 2000 _ 2910_ 591_ 7. Revisión por la Corte Remitida a esta Corporación, mediante auto del 13 de Marzo de 2001, la Sala de Selección Numero Tres (3) dispuso su revisión por la Corte Constitucional.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS Competencia. 1.- Esta Corte es competente para revisar los fallos de tutela proferidos en este proceso, de conformidad con lo previsto en los artículos 86 y 241 de la Constitución Nacional, el Decreto 2591 de 1991 y las demás disposiciones pertinentes.

El asunto bajo revisión 2.- Los demandantes, de un lado los ex-trabajadores y por el otro la Organización Sindical como persona jurídica, consideran vulnerados sus derechos al trabajo, a la igualdad, al debido proceso, a la estabilidad en el empleo, al salario mínimo vital y móvil, a la vida, y el derecho de asociación. La pretensión de reintegro adquiere entonces una doble connotación, pues mientras de una parte busca asegurar los derechos individuales, de otra se dirige a la protección en términos colectivos, esto es, de la Asociación Sindical. En consecuencia, debe la Corte analizar la procedencia de la tutela teniendo en cuenta estos enfoques, para determinar si hay lugar o no al amparo solicitado en la demanda.

Legitimación por activa 3.- De manera previa es necesario reiterar que tanto los ex-trabajadores como el representante legal del sindicato están legitimados para promover la demanda, a pesar de dirigirse contra una entidad de naturaleza privada y sin ánimo de lucro.

Con relación a los primeros, la situación de subordinación laboral en que se encontraban al momento de su retiro ponen de manifiesto dicha atribución. Así lo ha entendido esta Corporación, que sobre el particular ha señalado [1] :

“- Según el inciso final del art. 86 la tutela procede contra particulares, entre otros casos, respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación e indefensión. Esta norma es desarrollada y reiterada en su contenido esenci a l por los numerales 4° y 9° del art. 42 del Decreto 2591 de 1991, norma esta última declarada inexequible en la parte que dice "la vida o la integridad" mediante sentencia C-134 de 1994, con ponencia del Magistrado Vladimiro Naranjo Mesa.

- Es indudable que los peticionarios se encuentran, dada su condición de trabajadores de la empresa en un estado de subordinación.” No obstante, el amparo tan solo incluye aquellos derechos de naturaleza individual, pues para la protección de intereses colectivos como, por ejemplo, el de asociación, se cuenta con la organización sindical, a quien corresponde ejercer las acciones que considere pertinentes [1] .

4.- Por su parte, el representante legal del Sindicato también está legitimado para promover la tutela en razón a que existe una subordinación indirecta, porque sus miembros son trabajadores de la empresa, y por cuanto carece de otros mecan i smos idóneos, distintos de la tutela, que le permitan contrarrestar la vulneración de sus derechos [1] .

Sin embargo, goza de una doble facultad, es decir, puede actuar en procura de los intereses de la asociación y, a su vez, para asegurar los derechos de los trabajadores. Sobre este punto la Corte dijo lo siguiente [1] :

“En efecto, del hecho de que los trabajadores individualmente considerados no gocen de legitimidad para asumir la representación del Sindicato con el objeto de tramitar asuntos laborales de orden colectivo no se deduce que al Sindicato, com o asociación que canaliza el interés de los trabajadores, le esté vedado obrar, en representación de los asociados, en procura de reivindicaciones que les son comunes o en búsqueda del cumplimiento de disposiciones constitucionales y legales respecto de la actividad laboral de aquéllos.

Si a todos los sindicalizados o a un número significativo de ellos les están siendo vulnerados o amenazados sus derechos fundamentales, nada se opone a que el Sindicato, en cuanto persona jurídica surgida justamente para fortalecerlos frente al patrono, tome a cargo la representación de los afectados, ante comportamientos de aquél que sean contrarios al ordenamiento jurídico o violatorios de sus derechos fundamentales, con el objeto de solicitar a los jueces que impartan las órdenes conducentes al inmediato amparo constitucional.

No en vano el artículo 86 de la Carta Política estatuye que la acción de tutela puede intentarla toda persona "por sí misma o por quien actúe a su nombre", en búsqueda de protección inmediata y preferente para sus derechos fundamentales violados o amenazados.

Así, pues, la Constitución no exige que cada uno de los sujetos pasivos de la vulneración de derechos fundamentales ejerza tal acción de manera personal y directa. Está prevista la representación, de la cual en norma alguna han sido excluidos los sindicatos ni, en general, asociación alguna que encarne intereses comunes.” Improcedencia de la tutela respecto de los derechos individuales 5.- Los accionantes consideran vulnerados sus derechos al trabajo, a la igualdad, al debido proceso, a la estabilidad en el empleo y a la vida.

No obstante, la Corte debe señalar la improcedencia de la tutela en este caso concreto, toda vez que si bien es cierto existe una situación de subordinación, también lo es que ello no resulta suficiente para conceder el amparo. Lo anterior se explica por las siguientes razones:

a) Existen otros mecanismos judiciales de defensa para controvertir las decisiones adoptadas por la Caja de Compensación Familiar de Antioquia en cada una de las situaciones individualmente consideradas. Es claro que no se trata de la simple existencia teórica de una herramienta judicial alterna, sino que ella debe resultar idónea para la consecución del fin propuesto [1] , esto es, que asegure la protección de los derechos eventualmente afectados.

Pues bien, la Corte ha considerado que el procedimiento ordinario laboral resulta adecuado para garantizar la protección constitucional de los derechos a que se ha h echo referencia, toda vez que el juez debe adelantar un análisis a partir de las normas, principios y valores de contenido constitucional, dentro del marco propio de un Estado Social de Derecho [1] .

De otro lado, puede notarse, además, como ocho (8) de los demandantes en sede de tutela, aquellos a quienes la empresa dio por terminado su contrato laboral argumentando justa causa, ya iniciaron procesos ante la jurisdicción ordinaria donde c uestionan tales decisiones y el respeto a los procedimientos señalados por la propia entidad.

b) En estrecha relación con el punto anterior, la Corte encuentra necesario reiterar que la estabilidad en el empleo no hace parte del núcleo esencial del derecho al trabajo, aún cuando en ciertos casos especiales su protección por medio de la acción de tutela resulta necesaria:

“El derecho al trabajo, al ser reconocido como fundamental, exige la protección a su núcleo esencial, pero no trae consigo la facultad de obtener una vinculación concreta... Así las cosas, debe entenderse que el derecho al trabajo no consiste en la pretensión incondicional de ejercer un oficio o cargo específico, en un lugar determinado por el arbitrio absoluto del sujeto, sino en la facultad, in genere, de desarrollar una labor remunerada en un espacio y tiempo indeterminados.” [1] Lo anterior, por cuanto “ frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad "precaria" (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retira d os en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.” Y en la misma providencia añadió:

En conclusión, no se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo. Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable.” (Sentencia SU-250/98 MP Alejandro Martínez Caballero) c) Los trabajadores despedidos unilateralmente y sin justa causa por parte de la empresa recibieron la indemnización económica respectiva. Ello desvirtúa la procedencia de la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En sentencia SU-879 de 2000 MP.

Vladimiro Naranjo Mesa, esta Corporación señaló al respecto: “A juicio de la Corte el pago de la indemnización mencionada repara efectivamente todos los perjuicios o daños que los accionantes alegan haber recibido - los anteriormente reseñados - pues les permite proveer a la satisfacción de sus necesidades vitales durante el período en que estén cesantes, descartando la situación de miseria económica que mencionan. Así, no existe un perjuicio irremediable e inminente, que exija del juez constitucional la adopción de medidas urgentes tendientes a evitar un daño grave. En lo que concierne a daño que se deriva del despido, este ha sido indemnizado en los términos legales, incluso respecto de aquellas personas que se encontraban en situaciones particulares que merecían una especial protección, como pudiera serlo el caso de las mujeres en estado de embarazo o lactancia, o los trabajadores afectados de enfermedades, o en situación de incapacidad médica.

Acogiendo la doctrina según la cual la reparación de un daño puede darse en forma “ restitutoria (devolución del mismo bien o restablecimiento de la situación afectada por la acción dañosa), reparadora (entrega de una suma equivalente al daño causado comprensiva del daño emergente y del lucro cesante) o compensatoria (entrega de una suma o de un bien que no repara el daño en su integridad pero mitiga sus efectos negativos)” [1] , tenemos que la bonificación pagada a los ex trabajadores de la Caja Agraria, se ubica dentro de una de estas dos últimas categorías jurídicas de reparación del daño o perjuicio. Por ello, la Corte insiste en que la “reparación del daño” efectu a da mediante la indemnización, “remedia” el perjuicio irrogado, por lo cual, aunque resulte obvio y parezca un juego de palabras, el mismo perjuicio ya no puede considerarse “irremediable”. No está pues en peligro, en ninguno de los casos acumulados, la satisfacción de las necesidades básicas inaplazables y la garantía del mínimo vital de subsistencia de los trabajadores.” [1] Procedencia de la tutela frente al derecho de asociación 6.- Ahora bien, teniendo en cuenta que la idoneidad de los mecanismos judiciales de defensa debe ser analizada en cada caso concreto y frente a cada derecho en particular, la Corte cons i dera necesario hacer una valoración en cuanto tiene que ver con el derecho de asociación.

7.- En este orden de ideas, encuentra que si bien es cierto los procesos laborales ordinarios, algunos de los cuales ya fueron iniciados, permiten asegurar la protección de los derechos de contenido individual, también lo es que en ellos no se puede adelantar un análisis profundo respecto del derecho de asociación sindical. Así pues, la Corte concluye que para su protección, la acción de tutela se erige en el mecanismo apropiado precisamente por cuanto (i) la existencia de otros mecanismos judiciales no se vislumbra con la misma fuerza para velar por los intereses de la organización sindical, como si ocurre con los trabajadores individualmente considerados y, (ii) porque los procesos laborales, que por lo demás no corresponden a la totalidad de los trabajadores despedidos, no aseguran un análisis conjunto para determinar si la asociación obrera resultó afectada en sus derechos fundamentales. Sobre el particular conviene recordar los planteamientos expuestos por esta Corporación en la Sentencia T-436 de 2000, donde se dijo al respecto [1] :

“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.” 8.- Comoquiera que en esta oportunidad solamente será analizado el derecho de asociación sindical, la situación de los trabajadores que, según la información acreditada, al momento de su despido no tuvieren la calidad de afiliados a la Asociación de Trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia “ASCOMFAMA”, no será objeto de una eventual protección en sede de tutela pues, como ya fue señalado, existen en tales casos otros mecanismos judiciales idóneos para controvertir las decisiones de la empresa. Es incorrecto también individualizar las situaciones de los ex-trabajadores cuando el estudio comporta una situación global frente a la organización sindical; por tal motivo la Corte se abstendrá de ello. Entra pues a dilucidar la cuestión.

La naturaleza del derecho de Asociación Sindical 9.- De tiempo atrás la jurisprudencia ha reconocido la libre asociación sindical como una especialidad del derecho genérico a la libre asociación consagrado en el artículo 38 de la Carta y cuyo alcance incluye los tratados internacionales, que para el caso de la libertad sindical y su protección, así como de la negociación, refiere específicamente al Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, y a los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. La misma se concibe entonces como un derecho de naturaleza subjetiva protegido constitucionalmente en los siguientes términos [1] :

“El concepto del derecho a la sindicalización consagrado por el Pacto Internacional de 1966, había sido elaborado y desarrollado por los Convenios Internacionales 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Es de advertir que esos Convenios tienen el carácter de norma mínima laboral para los Países que lo ratifiquen, en virtud del numeral 8º del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo -aprobada por Colombia mediante la Ley 49 de 1919, ya que ella era uno de los compromisos que adquirieron los países al suscribir el Pacto de la Liga de las Naciones acordado por la conferencia de La Paz con que culminó la primera guerra mundial-.

El Estado colombiano aprobó mediante la Ley 26 de 1976 (septiembre 15) el Convenio número 87 adoptado por la Trigésima Primera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (1948), relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización.

Se concluye que el derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural qué desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un estado social y democrático de derecho, más aún cuando este derecho que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática y, es más, debe ser reconocido por todas las ramas y órganos del poder público.

La Asociación Sindical tiene un carácter voluntario, ya que su ejercicio descansa en una autodeterminación de la persona de vincularse con otros individuos y que perdura durante esa asociación.

Tiene también un carácter relacional o sea que se forma de una doble dimensión. Ya que de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva.

Tiene así mismo un carácter instrumental ya que se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social.

La libertad de asociación sindical comprende tres enfoques: a- Libertad individual de organizar sindicatos, cuyo pluralismo sindical está consagrado en el artículo 2º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

b- Libertad de sindicalización (o sindicación), ya que nadie puede ser obligado a afiliarse o a desafiliarse a un sindicato; en palabras del artículo 358 del Código Sustantivo de Trabajo, inciso 1º: "Los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y de retiro de los trabajadores".

c- Autonomía sindical que es la facultad que tiene la organización sindical para crear su propio derecho interno, para organizarse. Así lo dispone el artículo 3º del Convenio 87 de la OIT.

La importancia que hoy en día ha tomado este derecho, hace que se acoja por los Estados en forma universal. Así por ejemplo este derecho lo consagran todas las constituciones elaboradas en este siglo.” 10.- Sin embargo, este derecho puede verse anulado, o cuando menos disminuido considerablemente, en aquellos casos donde el empleador asume conductas tales como obstaculizar su ejercicio, impedir las gestiones del sindicato, adoptar medidas represivas, negar el derecho de huelga, entrabar afiliaciones individuales, conceder beneficios a trabajadores no sindicalizados, que la Corte ha reseñado en los siguientes términos [1] :

“a) Cuando el patrono desconoce el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, o afiliarse a estos, o promueve su desafiliación, o entorpece o impide el cumplimiento de las gestiones propias de los representantes sindicales, o de las actividades que competen al sindicato, adopta medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato. Igualmente, cuando el patrono, obstaculiza o desconoce, el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que ésta es permitida.

El inciso 2, del numeral 2 del art. 354 del C.S.T., modificado por el art. 39 de la ley 5a. de 1990, hace un listado de los actos que se consideran atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador, que a juicio de la Corte es válido en la evaluación constitucional de las acciones patronales atentatorias contra dicho derecho, así:

"Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;

Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;

Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubiere presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales; 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 Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma".

Los artículos 1o. y 2o. del convenio No. 98 de la OIT, incorporado al derecho interno por la ley 27 de 1976, y que prevalece en el orden interno, según el art. 93 de la C.N., igualmente reconocen que los trabajadores deben "gozar de la adecuada protección, contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo", y prohibe la injerencia patronal en la constitución, funcionamiento o administración del sindicato.

b) Cuando el patrono obstaculiza o impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Aun cuando, tal derecho (art. 55 C.P.), no figura entre los derechos fundamentales, puede ser protegido a través de la tutela, porque su desconocimiento puede implicar, la violación o amenaza de vulneración de derecho al trabajo, como también el derecho de asociación sindical, si se tiene en cuenta que una de las funciones de los sindicatos es la de presentar pliegos de peticiones, que luego del trámite correspondiente conduce a la celebración de la respectiva convención colectiva de trabajo.

c) Cuando las autoridades administrativas del trabajo incurren en acciones y omisiones que impiden la organización o el funcionamiento de los tribunales de arbitramento, sean obligatorios o voluntarios, encargados de dirimir los conflictos colectivos de trabajo, que no se hubieren podido resolver mediante arreglo directo o conciliación, o el ejercicio del derecho de huelga (art. 56 C.P.), o cuando incumplan las funciones que le corresponden, según el art. 448 del C.S.T., durante el desarrollo de la huelga.” 11.- En cuanto tiene que ver con el caso que ahora ocupa la atención de la Sala, resulta indispensable hacer las siguientes precisiones:

a) En primer lugar, observa la Corte que la Caja de Compensación Familiar de Antioquia no ha desconocido la facultad de sus trabajadores de constituir asociaciones, pues como ha quedado establecido de conformidad con la información suministrada, al interior de dicha entidad existe un sindicato de base cuyo número de afiliados ha venido incrementando año tras año (Ver cuadro No.5).

b) En segundo lugar, no se vislumbra un tratamiento discriminatorio en materia salarial o prestacional entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados, a tal punto que la figura del pacto colectivo resulta extraña a COMFAMA.

c) En tercer lugar, el derecho de negociación colectiva como derivado del derecho de asociación sindical resulta a salvo. La suscripción de tres convenciones colectivas de trabajo, da consistencia a esta afirmación.

Sin embargo, la Corte no puede pasar inadvertida la denuncia por el incumplimiento de una de sus cláusulas, en relación con la nueva forma de vinculación de personal.

De un lado, la organización considera que la empresa ha utilizado los contratos a término fijo y por intermedio de agencias de servicios temporales para suplir las vacancias cuyos cargos tienen naturaleza permanente y que, según lo previsto en el artículo 5º de la Convención Colectiva, deben ser cubiertos con personal a término indefinido; por el otro, la empresa rechaza la imputación que se le hace.

Para dilucidar el punto, la información estadística muestra cómo solamente el 5% del personal retirado ha ingresado por contrato a término fijo (Cuadro No.4), mientras que el 63% corresponde a personal a término indefinido (nuevos ingresos, promociones y traslados de otras áreas).

También se observa como el personal vinculado a término indefinido durante el periodo comprendido entre los años 1996 a 2000 ha sido, en términos generales, el mismo, con un ligero incremento del personal sindicalizado (Cuadro No.6) Lo anterior, sumado a la inspección judicial realizada por el juzgado de segunda instancia, donde se encontró que algunas vacancias a término indefinido son cubiertas de la misma forma mediante ascensos por concurso, desvirtúa la acusación del sindicato en este sentido, pero sin que ello implique cerrar las vías administrativas y judiciales de las cuales se puede hacer uso. Ocurre sencillamente que en sede de tutela no se vislumbró la afectación alegada. Conviene reiterar que la figura de la estabilidad laboral no es absoluta (Fundamento Jurídico No.5).

d) En cuarto lugar, la negativa a retener cuotas sindicales por parte de la empresa, o a restituirlas al Sindicato ni siquiera es objeto de discusión en la demanda de tutela. Tampoco se controvierte que la empresa haya impedido u obstaculizado el derecho de huelga. La Corte considera que el ejercicio de la autonomía sindical permite recurrir a la figura de la afiliación con reserva, aún cuando no advierte con claridad su eficacia funcional.

e) En quinto lugar, si bien la organización sindical reconoce el incremento de sus afiliados, también destaca que el número de retiros se ha incrementado considerablemente a consecuencia de las presiones de la empresa. Tal afirmación carece de sustento fáctico, pues ninguna de las misivas de retiro hace alusión a ello. Y si bien podría considerarse esta una actitud comprensible, lo cierto es que brillan por su ausencia los elementos de juicio para imputar a la empresa tal conducta, que en todo caso no se observa materializada, es decir, no se refleja una relación de conexidad entre el comportamiento de la entidad y el número de desafiliaciones del sindicato.

La terminación unilateral del contrato sin justa causa 12.- Otra singular forma de afectar el derecho de asociación se presenta cuando, con el fin de reducir considerablemente el número de afiliados a una organización sindical, el empleador recurre a la facultad que tiene de dar por terminado unilateralmente y sin justa causa, previo el pago de una indemnización, los contratos de trabajo. Es comprensible que una empresa eventualmente recurra a la potestad que le otorga el artículo 6º de la ley 50 de 1990, pero naturalmente el ejercicio de este derecho, como el de cualquier otro, no es absoluto ni puede desbordar las limitaciones previstas en la Constitución. Su utilización exige entonces criterios de razonabilidad y proporcionalidad, que no vayan en detrimento de la asociación de trabajadores. Al respecto la Corte ha dicho [1] :

“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.” 13.- La situación fáctica descrita por la organización sindical al interior de COMFAMA, en el sentido de haberse recurrido

indiscriminadamente a la figura de la terminación unilateral sin justa causa para atacar los trabajadores sindicalizados, exige una valoración previa y detallada de la información probatoria que reposa en el expediente.

En primer lugar, debe tenerse en cuenta que de los 33 accionantes, 16 no hacían parte del sindicato. Además, el número de retiros laborales en la empresa durante el periodo que el sindicato considera crítico (1996 a 2000) ascendió a 1551; de ellos el 7.21% corresponde a terminaciones unilaterales sin justa causa, es decir, 129 personas fueron despedidas invocando esta causal.

De estas 129 personas, se registran 42 miembros de la organización sindical, es decir, a un 8.54% sobre el total de los despidos sin justa causa y un 2.77% sobre el total de los retiros. Conviene indicar, además, que del total de trabajadores retirados entre diciembre de 1996 y septiembre de 2000, el 91.34% no eran trabajadores sindicalizados (solo el 8.64% hacía parte de la organización).

Y de las 29 desvinculaciones registradas en el año 2000, dieciséis (16) trabajadores eran sindicalizados en tanto que 13 no pertenecían a la misma. La Corte observa, según lo informa el sindicato, que el número debe incrementarse a 18, toda vez que no se tuvieron en cuenta los nombres de los señores Jesús Arlith Ramírez y Jhon Fredy Ceballos Cardona, al parecer vinculados mediante la modalidad de la reserva. Sin embargo, ello no se acreditó en el proceso y, de cualquier manera, no altera sustancialmente la proporción indicada.

Lo anterior lleva a la siguiente conclusión: de los 1551 retiros laborales de la empresa solamente 42 eran afiliados al sindicato y fueron despedidos unilateralmente sin justa causa por su empleador. En estas condiciones, la Corte considera que la utilización de la mencionada figura jurídica no resulta significativamente alta, lo que desvirtúa su tacha de irrazonable o desproporcionada en detrimento de la organización sindical, quien, como quedó demostrado, no resultó afectada en sus derechos fundamentales.

En estos términos, la decisión de segunda instancia deberá ser confirmada. III. DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en el nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Primero. CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Dieciocho (18) Penal del Circuito de Medellín el 22º de noviembre de 2000, dentro de la acción de tutela de la referencia.

Segundo. LÍBRESE por Secretaría la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados. Cópiese, notifíquese, comuníquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT Magistrado ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado CLARA INES VARGAS HERNANDEZ Magistrada MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Cfr. Corte Constitucional, Sentencias T-100 de 1994 MP. Carlos Gaviria Díaz, T-256 de 199 MP.

Antonio Barrera Carbonell, SU-136 de 1998 MP. José Gregorio Hernández Galindo, y T-388 de 1998 MP. Fabio Morón Díaz, entre otras. [1] Corte Constitucio al, Sentencia T-061 de 2001 MP. Alvaro Tafur Galvis.

[1] Sentencia T-047 de 1995, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa [1] Sentencia C- 531 de 1993, M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz. [1] En el mismo sentido pueden verse las sentencias T-729 e 1998, T-1020 de 1999 y T-061 de 2001.

[1] MP. José Gregorio Hernández Ga indo. [1] Corte Constitucional, Sentencia T-441 de 1992 P. Alejandro Martínez Caballero. [1] Sentencia SU-342 de 1995 MP. Antonio Barrera Carbonell.

[1] Corte Constitucional, Sentencia T-436 de 2000 MP. José Gregorio ernández Galindo. En el mismo sentido puede consultarse la sentencia SU-1067 de 2000 MP. Fabio Morón Díaz.

[1] Así fue co siderado en la Sentencia T-436 de 2.000 y reiterado en la sentencia SU-1067/2000 M. P. Fabio Morón Díaz , en los siguientes términos:

“Empero, la Corte ya ha avanzado bastante en la distinción entre las materias que son objeto de

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 19 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.