COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/701/03

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/701/03
Expediente	—
Fecha	2003-08-14
Sala	Sala de
Magistrado ponente	Dra CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Terminacion Unilateral De Contrato De Trabajo A Termino Fijo De Trabajadores Sindicalizados
- Derecho De Asociacion Sindical Y Contrato De Trabajo A Termino Fijo De Trabajadoes Sindicalizados
- Libertad De Asociacion Sindical

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Sala de Revisión que al momento de determinar si un empleador ejerció de manera constitucionalmente válida o no su facultad para desvincular a un número de trabajadores sindicalizados, y por ende si se está en el ámbito de competencia

Texto completo

T-701-03 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-701/03 LEGITIMACION POR ACTIVA DEL SINDICATO-Presentación de tutela Las directivas de un sindicato tienen legitimación activa para instaurar una acción de tutela en defensa de sus derechos fundamentales, cuyo ejercicio se encamina a garantizar la existencia y normal funcionamiento de la organización sindical como tal. Estos derechos fundamentales, de los cuales es titular la persona jurídica, también pueden llegar a verse vulnerados por determinados comportamientos individuales que despliegue el empleador frente a los integrantes del sindicato, debido a que por su gravedad trascienden la esfera de las meras relaciones laborales individuales. En estos casos, en consecuencia, las directivas del sindicato no precisan del otorgamiento de un poder especial conferido por los miembros del mismo para instaurar una acción de tutela.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Dimensiones Este derecho fundamental presenta una dimensión individual, que se traduce en la posibilidad de ingresar, permanecer y retirarse de un sindicato y una dimensión colectiva, en el sentido de que de los trabajadores organizados en un sindicato deciden, de conformidad con el orden legal y los principios democráticos, la estructura interna y el funcionamiento del mismo, es decir, una facultad para autogobernarse.

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS- Límites constitucionales/ TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS- Facultad de empleador no es absoluta Considera la Sala de Revisión que al momento de determinar si un empleador ejerció de manera constitucionalmente válida o no su facultad para desvincular a un número de trabajadores sindicalizados, y por ende si se está en el ámbito de competencia de la justicia constitucional o de la ordinaria laboral, se deben tomar en consideración los siguientes parámetros: 1. El número de trabajadores sindicalizados o no a los cuales se les dio por terminado un contrato laboral estableciendo, en

cada caso, los correspondientes porcentajes 2. Si se trataba de contratos a término fijo o indefinido y si realmente se puede aducir la existencia de un despido, de conformidad con el C.S.T. 3. El papel que cumplían los trabajadores sindicalizados cuyo contrato fue terminado. 4. El momento en el cual el empleador decidió dar por terminado los contratos laborales de los trabajadores sindicalizados. 5. La finalidad perseguida por el empleador de dar por terminado los contratos laborales de los trabajadores sindicalizados. Si se trató de un acto de persecución contra la organización sindical, de discriminación por la pertenencia al sindicato, o si por el contrario, la decisión se apoyó en motivos objetivos, razonables y constitucionalmente válidos. 6. El grado de afectación de las desvinculaciones de trabajadores sindicalizados en la existencia del sindicato. Tomando en consideración los anteriores parámetros, analizándolos en su conjunto, realizando una labor de ponderación entre todos estos elementos, apoyándose en las pruebas que reposen en el expediente y partiendo de que en estos casos por razones de equidad, y debido a que se trata de relaciones obrero patronales de subordinación, el empleador tiene la carga de la prueba y el juez constitucional debe proceder a determinar si el patrono empleó de manera razonable y proporcional la facultad que la ley le otorga para desvincular a un grupo de trabajadores sindicalizados; si se trató o no de un caso de persecución emprendida contra la organización sindical y si la medida afecta la existencia de la misma. Como resultado de todos estos juicios, el juez concluirá si en el caso concreto la acción de tutela procede para amparar el derecho de asociación sindical ordenando el reintegro de los trabajadores sindicalizados en cargos de igual o superior categoría a los que ocupaban, o si por el contrario, correspondería a la justicia laboral ordinaria examinar y fallar individualmente las eventuales demandas que interpusiesen los trabajadores sindicalizados. En el caso sub judice, examinadas las pruebas que reposan en el expediente, considera la Sala que en el presente asunto el empleador no ejerció de manera constitucionalmente válida su facultad legal para no prorrogar unos contratos a término fijo suscritos con algunos trabajadores sindicalizados.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO DE TRABAJADOES SINDICALIZADOS- Desconocimiento por no prorroga Un examen global de los hechos invocados por la accionante, de las pruebas aportadas por la misma, de aquellas recaudadas por la Sala de Revisión y de los argumentos defensivos planteados por las directivas del Instituto, pone de presente que el empleador ejerció su facultad legal para no prorrogar unos contratos a término fijo suscritos con trabajadores sindicalizados, de manera contraria a la Constitución, poniendo en peligro la existencia y el normal funcionamiento de la organización sindical. De allí que en estos casos se está en presencia de un asunto de relevancia constitucional y por ende no es de recibo el argumento según el cual el competente para fallarlos sería el juez laboral ordinario, tal y como lo sostuvo el accionado REINTEGRO AL CARGO DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y ACCION DE TUTELA TRANSITORIA Considera la Sala de Revisión que en estos casos el juez constitucional tiene competencia para tutelar, de manera transitoria, el derecho de asociación sindical, y en ese sentido, de conformidad con el artículo 8 del decreto 2591 de 1991, expresamente se señala que en el presente caso la protección brindada a los trabajadores que deben ser reintegrados se extenderá durante el término que el juez laboral ordinario utilice para decidir de fondo sobre la existencia o no, en el presente caso, de un contrato realidad entre aquéllos y el Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt. Para los anteriores efectos, al tenor del tercer inciso del artículo 8 del decreto 2591 de 1991, los afectados deberán ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela.

LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL- Procedencia de tutela contra actos del empleador que resultan violatorios/ PERMISO SINDICAL En materia de permisos sindicales es pertinente reiterar la jurisprudencia sentada por la Corte, en el sentido de que el empleador debe permitir a sus empleados a los trabajadores que estén ocupando cargos directivos de un sindicato, dentro de límites razonables, desarrollar su labor como representantes del mencionado sindicato. Igualmente, a los empleados del Instituto afiliados al mencionado sindicato, permitirles su asistencia a las asambleas ordinarias y extraordinarias cuando éstas se convoquen en horas laborales, siempre y cuando estos permisos no entorpezcan las labores y objeto del hospital. Caso en el cual, las directivas así deberán justificarlo en su negativa. En

efecto, la Corte ha considerado que el catálogo de garantías al ejercicio de la libertad sindical no se agota en el simple reconocimiento por parte del Estado de todas aquellas organizaciones de trabajadores que han decidido agruparse o la simple libertad de asociarse o no a una organización sindical, sino que además comprende los llamados “permisos sindicales” necesarios para que las directivas del sindicato realicen sus labores, derecho que se extiende a la totalidad de trabajadores sindicalizados en lo referente a la asistencia a las asambleas generales ordinarias o extraordinarias, cuando no se altere de forma grave las actividades que desarrolla el empleador. En relación con la negativa de las directivas del Instituto de permitirles utilizar a los miembros del sindicato, dentro de unos límites razonables, un salón de la institución para celebrar sus reuniones, se tiene que tal comportamiento vulnera el derecho a la igualdad, por las razones que pasan a explicarse. Si bien no existe una norma de rango legal que le imponga al empleador la obligación de facilitarle a los miembros del sindicato un lugar para que realicen sus asambleas, en el caso en que se cuente con un espacio físico adecuado en las instalaciones del empleador para ejercer el derecho fundamental de asociación sindical y éstas le sean facilitadas a los trabajadores no sindicalizados, como es caso de un fondo de empleados, los miembros del sindicato tienen derecho, en virtud del principio de igualdad, a que les sea prestado el lugar dentro de condiciones razonables y únicamente para propósitos afines con el desarrollo de sus actividades sindicales.

SINDICATO- No es obligación del empleador proveer oficina para que funcione sede En lo que concierne a la negativa de las directivas del Instituto a adecuar un sitio dentro de las instalaciones de la empresa para que funcione la sede del sindicato, la Sala de Revisión considera que el empleador no tiene la obligación de proveer una oficina a las directivas de un sindicato. En efecto, se trata de un asunto que desborda los deberes del patrono frente al ejercicio de la libertad de asociación sindical, lo cual no obsta para que sea objeto de negociación colectiva.

Referencia: expediente T-693619 Acción de tutela promovida por Nora Chaparro de Hernández contra el Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt.

Magistrada Ponente: Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Bogotá, D. C., catorce (14) de agosto de dos mil tres (2003). La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ, JAIME ARAUJO RENTERÍA y ALFREDO BELTRAN SIERRA, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9, de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, dicta la siguiente, SENTENCIA dentro del proceso de revisión de los fallos proferidos por el por el Juzgado 29 Civil Municipal de Bogotá el 12 de Noviembre de 2002 y el Juzgado 13 Civil de Circuito de Bogotá el 3 de Diciembre de 2002 en el trámite de la acción de tutela instaurada por Nora Chaparro de Hernández contra el Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt.

I. HECHOS. La accionante, obrando en su calidad de presidente y representante legal del Sindicato de Trabajadores del Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt, SINTRAIROOS, interpuso acción de tutela contra el Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt “ por violación a los derechos fundamentales del Trabajo, asociación y debido proceso ”, con fundamento en los siguiente hechos:

1. El 21 de marzo de 2002, ante “ la arremetida de los despidos de trabajadores del Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt desde Octubre del año pasado y el anuncio de la pérdida de nuestras condiciones laborales ” decidieron fundar el Sindicato de Trabajadores del Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt, SINTRAIROOS, enviando a la oficina de registro sindical del Ministerio de Protección Social todos los documentos exigidos por la ley, siendo reconocida la Junta Directiva del mismo el día 16 de mayo de 2002.

2. El demandado procedió entonces a presionar a los trabajadores para que renunciasen a su afiliación al sindicato a cambio de su permanencia en la Institución. Cita el caso de la señora Omaira Neira, trabajadora en servicios generales, quien “ afortunadamente no cedió ante esta situación ”.

3. El 27 de marzo de 2002 se dio por terminado el contrato laboral de Benedicta Orjuela, coordinadora de facturación. De manera confusa aduce que a la señora Gloria Chaparro, auxiliar de enfermería, se le dio por terminado su contrato de trabajo " aduciendo que este (sic) era supuestamente a término fijo, aprovechando la necesidad de trabajo de esa funcionaria quien es cabeza de familia, esto se evidencia en la renuncia presentada por la trabajadora no al sindicato, sino a la Jefatura de Talento Humano, a la fecha, Gloria Chaparro no ha tramitado su desafiliación al Sindicato, se desconoce a estas trabajadoras el fuero de socias fundadoras que la fecha de terminación estaba vigente ".

4. Argumenta la demandante que a ninguna de estas dos trabajadoras se le hizo firmar contrato laboral distinto al inicialmente pactado, ni otro especificando su duración a término fijo y que a cambio de su renuncia al sindicato a la señora Gloria Chaparro se le contrató por un año.

5. En cuanto a Epifanía Vega Neira, miembro del Comité de Reclamos de la Organización Sindical, el 26 de junio de 2002, la " despiden " después de 17 años de servicio, "aduciendo un supuesto contrato a término fijo". En sentir de la petente " no se siguió el procedimiento establecido por la Ley de pedir permiso, levantando la protección foral, para despedir a un trabajador con Fuero Sindical, ni se citó al Comité de Reclamos para tratar el Tema, como lo establece nuestro Estatuto ".

6. A juicio de la demandante se violó el fuero sindical de socios fundadores " por seis meses ", vigente a partir del 16 de mayo de 2002. 7. Las directivas del centro de salud prohíben la entrada al Instituto del asesor jurídico, el fiscal nacional de la CUT y la asesora en asuntos sindicales, siendo necesario realizar las reuniones de la Junta y la Asamblea General de afiliados en la puerta del Instituto.

8. Las directivas del organismo demandado violan la correspondencia dirigida al Presidente del Sindicato. 9. Mediante escrito del 23 de mayo de 2002 se les negó, por parte de la demandada, la asignación de una oficina para ejercer su derecho de asociación.

10. Se adelantan reuniones por parte de la Jefe de Personal y la Jefe de Servicios Generales con personal del área de servicios generales instándolos para que renuncien con una velada amenaza de condicionar la contratación a su desafiliación de la organización sindical.

11. A Ligia Ramírez, de servicios generales, se le cambió su turno de noche, ofreciéndole regresarla al mismo a condición de renunciar al sindicato.

12. Se niegan los permisos para reuniones argumentando que las actividades sindicales deben realizarse fuera del horario laboral. 13. Se niega el préstamo de auditorios y salones para realizar reuniones del sindicato, argumentando que no se pueden utilizar en actividades diferentes a las determinadas por el Instituto.

14. Argumenta además la accionante que " La Jefe de Talento Humano mediante ofrecimientos de mejorar las condiciones laborales e intimidar a 5 trabajadores logra que firmen la desafiliación de la organización sindical, tres de las cuales se presentan a la Jefatura de Talento Humano desconociendo el trámite consagrado en nuestros estatutos, aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informado oficialmente".

15. La Jefe de Talento Humano cesa los descuentos de la Organización irregularmente " desconociendo el procedimiento de afiliación y desafiliación consagrado en nuestro estatuto e informado oficialmente por el sindicato ".

16. Aduce además que las Directivas del Instituto desmejoraron las condiciones laborales de Germán Cuervo, fiscal del sindicato, suspendiendo un trabajo extra que realizaba después de las 4 p.m., durante años, por ser miembro del sindicato.

17. A las señoras María Isabel Acosta, auxiliar de enfermería de cirugía, Alicia Mora, auxiliar de enfermería de cuidados intensivos, Beatriz Aguirre, auxiliar de enfermería de piso, se les " suspendieron los contratos, sin la indemnización

correspondiente ”. Además, a esta última, la Jefe de Talento Humano le sugirió que renunciara al sindicato, a cambio de no suspenderle el contrato. En tal sentido, a juicio de la demandante, se trata de “ terminaciones unilaterales de los contratos sin justa causa y sin llenar los trámites ante los jueces laborales del levantamiento del fuero por ser socias fundadoras ”.

18. A la señora Alicia Parra, auxiliar de enfermería de la unidad de cuidados intensivos y miembro de la Junta Directiva del sindicato, se le trasladó del turno de la tarde al de la mañana, desconociéndole su fuero sindical y sin haberse convocado al Comité de Reclamos.

19. Al señor Víctor Julio Vanegas se le pasó una carta “ de terminación de contrato sin justa causa y sin indemnización ”, a quien en el mes de Diciembre de 2001 se le había obligado a firmar un otrosí donde aceptaba bajar su jornada laboral de 8 a 6 horas.

20. Alega además que una vez revisada la nómina encontró que dos personas auxiliares de enfermería “ y con contratos supuestamente a término fijo y no afiliadas a nuestra organización sindical ya cumplieron los términos de notificación para terminación y no fueron notificadas por la Administración de la terminación de sus contratos ”, constituyendo un hecho discriminatorio y de persecución contra el sindicato.

21. La Doctora Sonia Agudelo, pediatra vinculada al Instituto en la unidad de cuidados intensivos, ante la terminación del contrato de trabajo de Alicia Mora, se dirigió a la Jefe de Talento Humano “ para solicitar que no se sacara el mejor personal que tiene en ese servicio y la respuesta de la Jefe fue ratificar que se iban a terminar todos los contratos de todo el personal a término fijo, en especial las que estuviesen afiliadas a la organización sindical ”.

22. El sindicato ha denunciado estas situaciones ante el Ministerio de Protección Social, habiéndose adelantado varias diligencias ante las inspecciones laborales. De igual manera, denunció ante la Fiscalía a algunos directivos del Instituto Roosvelt.

23. El 15 de julio de 2002 el sindicato radicó ante el Instituto su pliego de peticiones e informó quienes eran los negociadores. El 29 de julio de 2002 tuvo lugar la primera reunión de negociación la cual fracasó.

24. Alega la demandante, que con posterioridad a la mencionada reunió, la Jefe de Talento Humano empezó a realizar reuniones en el Instituto con diferentes grupos ocupacionales responsabilizando al sindicato y a la presidente de romper las negociaciones.

25. El 20 de agosto de 2002 se celebró una nueva reunión entre los directivos del Instituto y el sindicato. El Instituto alegó encontrarse ante una crisis presupuestal que le impedía seguir pagando determinadas primas. El sindicato alega que el Instituto ha vinculado cargos de alta dirección con salarios superiores a los cuatro millones de pesos, despidiendo trabajadores con salario mínimo.

26. Desde el 15 de Octubre se trasladó del turno de la mañana al de la tarde al señor Alirio Gómez, tesorero del sindicato, desconociendo el procedimiento estatutario que debe seguirse en esos casos ya que no se citó al Comité de Reclamos.

Con fundamento en los anteriores hechos, la demandante solicitó al juez de tutela que se le ordenara al Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt, lo siguiente:

“1. Suspender la terminación de contratos de sus trabajadores y, como mecanismo transitorio reintegrar a los despedidos a sus respectivos cargos.

“2. Proscribir definitivamente la práctica de perseguir a los trabajadores a despedirlos con el fin de mermar el número de afiliados a la organización sindical de los trabajadores del Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt, SINTRAIROOS, y de esa manera liquidarla”.

II. RESPUESTA DE LA ENTIDAD ACCIONADA. Mediante escrito presentado el 6 de Noviembre de 2002 el Señor José Ignacio Zapata Sánchez, obrando en representación de la demandada, presentó un escrito solicitando al Despacho negar las peticiones de la acción de tutela planteada contra el Instituto, con base en los siguientes hechos y consideraciones de derecho.

1. Invocando la facultad que el artículo 46 del C.S.T. le concede a los empleadores, el Instituto decidió no prorrogar algunos contratos a término fijo suscritos con determinados empleados, por vencimiento del plazo pactado. De allí que no se trate de un despido unilateral sino de una forma de terminación de unos contratos.

2. El Instituto siempre ha respetado la creación de la organización sindical. No es cierto que se haya presionado a los afiliados del sindicato para que renuncien al mismo " ni mucho menos sujetar su renuncia a la permanencia dentro de la Institución ". La señora Omaira Neira León se encuentra afiliada al sindicato y continúa vigente su relación laboral con el Instituto.

3. El contrato de la señora Benedicta Orjuela terminó por vencimiento de plazo fijo pactado, habiéndosele remitido en término su carta de no prórroga. En cuanto a la señora Gloria Chaparro se encuentra laborando actualmente en la Institución.

4. Los contratos a término fijo se prorrogan automáticamente ante el silencio de las partes, razón por la cual no es necesario que los trabajadores suscriban cláusulas de prórroga. No es cierto que a la señora Gloria Chaparro se le haya otorgado un contrato de trabajo por un (1) año a cambio de su renuncia al sindicato. La trabajadora renunció voluntariamente al sindicato.

5. El contrato de la señora Epifanía Vega Neira fue terminado con un mes de anticipación al a fecha de terminación del contrato pactado a término fijo, habiéndosele remitido el preaviso correspondiente.

6. El fuero de fundadores no es de seis (6) sino de dos (2), contados a partir del registro sindical. 7. El Instituto no puede permitir la entrada al hospital de personal extraño, por cuanto se encuentran niños muy enfermos y por ende no es adecuado que los trabajadores reciban visitas y celebren reuniones en horarios de trabajo, descuidando la atención a los pacientes.

8. No es cierto que la correspondencia del sindicato haya sido violada por el Instituto. La Institución no está obligada a asignar ningún tipo de oficina a la organización sindical dentro del Instituto.

9. No es cierto que la Institución esté efectuando reuniones invitando al personal para que se renuncie a la asociación sindical, ni mucho menos esté amenazando a los trabajadores.

10. No es cierto que se le haya ofrecido a la señora Ligia Ramírez un cambio de turno, con el fin de que renunciara a la organización sindical.

11. No es cierto que la Jefe de Talento Humano haya presionado a los trabajadores para que renunciaran al sindicato. Si algunos lo han hecho, ha sido de manera voluntaria.

12. El Departamento de Talento Humano efectúa mensualmente los descuentos de las cuotas sindicales de los afiliados, pero de manera alguna ha interferido en los procesos de afiliación o desafiliación.

13. No es cierto que se haya realizado desmejora alguna en las condiciones laborales del señor Germán Cuervo. 14. Los contratos de las señoras María Isabel Acosta, Blanca Alicia Mora y Beatriz Aguirre culminaron por vencimiento del plazo fijo pactado.

15. A la señora Alicia Parra se le efectuó un cambio de turno, debido a " requerimientos del servicio ", utilizando la facultad que tiene todo empleador de imponer horarios de trabajo a sus empleados.

16. El contrato del señor Víctor Julio Vanegas terminó por vencimiento del plazo pactado. La reducción de su jornada laboral se efectuó por mutuo acuerdo entre las partes, y tuvo lugar antes de la creación de la organización sindical.

17. No es cierto que se haya condicionado la permanencia de la trabajadora Martha Cabrera en el Hospital a cambio de su renuncia a la organización sindical. La trabajadora renunció voluntariamente al sindicato.

18. En las instalaciones de Compensar de efectuaron reuniones de negociación. Sin embargo, las posiciones antagónicas de las partes no permitieron llegar a un acuerdo.

19. Si bien es cierto que durante algún tiempo el Instituto otorgó unilateralmente a sus empleados ciertos beneficios extralegales, en la actualidad éstos no pueden ser mantenidos, ya que la situación económica del Instituto es muy crítica. No es cierto que se hayan efectuado contrataciones de altos ejecutivos.

20. Al señor Alirio Gómez se le efectuó un cambio de turno, debido a “requerimientos del servicio”, sin que se precisara acudir ante un juez laboral para autorizarlo.

El demandado insiste sobretodo en dos fundamentos de derecho: por una parte, en el carácter subsidiario de la acción de tutela frente al proceso laboral ordinario; por otra en la imposibilidad de ordenar reintegros específicos “ por cuanto no hay ni siquiera una sola solicitud o coadyuvancia a esta pretensión por parte de los trabajadores supuestamente afectados ”.

Por las anteriores razones, solicitó al juez de tutela negar el amparo por improcedente. III. DECISIONES OBJETO DE REVISIÓN. 3.1. Decisión de Primera Instancia.

En sentencia del 12 de noviembre de 2003, el Juzgado 29 Civil Municipal de Bogotá concedió la tutela en cuestión a favor de los trabajadores asociados Benedicta Orjuela, Gloria Chaparro, Epifanía Vega Neira, Ligia Ramírez, Germán Cuervo Sánchez, Alicia Parra Bohorquez, Omaira Neira León, Flor Marina Trujillo Martínez, Mariela Almaciga Martínez, Edith Hernández Díaz, María E Valásquez Bejaranno, Blanca Alicia Mora Diaz, María Isabel Acosta Rodríguez, Beatriz Helena Aguirre Marín y Victor Julio Vargas Castillo.

El juez de primera instancia, después de haber hecho análisis relacionado con el carácter subsidiario de la acción de tutela, consideró que para el caso en concreto era procedente el estudio a fin de determinar la posible violación de los derechos fundamentales aducidos por la representante legal del Sindicato de Trabajadores del Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt SINTRAIROOS-.

En primer término, en relación con el uso de facultad legal de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, señaló que es necesario establecer el ámbito dentro del cual se toma tal decisión. En todo caso habrá de estar acorde con los postulados del Estado Social de Derecho.

Manifestó que la causa que motivó los despidos de los trabajadores, miembros del sindicato, que tenían contrato a término fijo, no tiene fundamento alguno; que de esta manera se ha vulnerado el ejercicio de los derechos del sindicato.

Así mismo, cuestionó el cambio de personal que se presentó con posterioridad al despido de los miembros del sindicato. Al respecto precisó: "no se le podría exigir válidamente a la Institución el no contratar nuevo personal, pero ello no puede servir de excusa para violar contratos indefinidos previamente suscritos los cuales son de pleno conocimiento, ni excluir de un momento para otro a los asociados sindicales de la oportunidad de prestar sus servicios en turnos de noche, para devengar un ingreso mayor, por el solo hecho de pertenecer al sindicato."

Así las cosas, decidió tutelar el derecho a la "libre asociación sindical". Sin embargo se abstuvo de proteger los derechos fundamentales al trabajo y al debido proceso, aducidos como vulnerados, por considerar que al protegerse el primero, por conexidad el amparo se hace extensivo al derecho al trabajo. En cuanto al debido proceso, sostuvo que su protección

sólo es viable en virtud de una vía de hecho por parte de una autoridad que de manera grosera tome decisiones en contravía de las normas que regulan un proceso. En este sentido, afirmó que para el caso en estudio no se observa procedimiento que amerite el estudio de la posible vulneración de este derecho.

De otra parte afirmó, que si lo que se pretende es la revisión del acto del despido sin justa causa, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para estudiarlo, que tal facultad le compete al juez ordinario.

Por lo anterior, decidió tutelar el derecho fundamental de asociación. En consecuencia ordenó que dentro del término de 48 horas siguientes a la notificación de este fallo, se reintegraran, en cargos de igual o superior categoría a los que venían desempeñando cuando se produjo la terminación unilateral del contrato de trabajo de Benedicta Orjuela, Gloria Chaparro, Epifanía Vega Neira, Ligia Ramírez, Germán Cuervo Sánchez, Alicia Parra Bohorquez, Omaira Neira León, Flor Marina Trujillo Martínez, Mariela Almaciga Martínez, Edith Hernández Díaz, María E Valásquez Bejaranno, Blanca Alicia Mora Diaz, María Isabel Acosta Rodríguez, Beatriz Helena Aguirre Marín y Victor Julio Vargas Castillo.

Impugnación. La entidad accionada decidió impugnar la decisión de primera instancia, por considerar que no se ha vulnerado el derecho a la libre sindicalización. Adujo que este Despacho no tuvo en cuenta la contestación de la tutela, desconociéndose la diferencia entre un despido unilateral y sin justa causa, y la terminación de un contrato por vencimiento del plazo fijado. Reiteró que existen otros medios de defensa para reclamar la protección de los derechos que se dicen conculcados. Por lo anterior, solicita se revoque el fallo.

3.2. Segunda Instancia. El 3 de diciembre de 2002, el Juzgado 13 Civil del Circuito de Bogotá revocó en todas sus partes la decisión del juez de primera instancia, por considerar que la acción de tutela no era el mecanismo idóneo para ventilar el conflicto planteado y obtener la suspensión de la terminación de los contratos de trabajadores que hacían parte de un sindicato y la cesación de la persecución a los trabajadores afiliados.

Consideró que los hechos alegados como de persecución a la asociación sindical accionante no se encuentran probados, y que su coincidencia con la terminación de varios contratos de trabajo por vencimiento del término pactado no constituye un argumento que permita concluir la existencia de dicha persecución.

De igual forma, aclaró que la terminación de los contratos a término fijo no requiere autorización de ninguna naturaleza, como tampoco la mediación del sindicato de trabajadores. Se trata de una decisión unilateral por parte del empleador que de considerarse afectado, el empleado puede acudir a la justicia ordinaria laboral en procura de sus derechos. La afectación al sindicato sería de orden económico, en el sentido de que no contaría con la cuota correspondiente al trabajador afiliado.

Finalmente señaló que la protección del derecho al trabajo, es viable por vía de tutela, siempre y cuando lo que se pretenda guarde relación con un derecho o principio constitucional. Indicó que para la satisfacción de una necesidad económica, deberá recurrirse a la justicia ordinaria.

Por lo anterior, revocó el fallo del Juzgado 29 Civil Municipal y denegó el amparo constitucional solicitado por el Sindicato de Trabajadores del Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt -SINTRATROOS-.

IV. PRUEBAS. La Sala Novena de Revisión de Tutelas, mediante auto del 19 de mayo de 2003, resolvió decretar las siguientes pruebas: “Primero.

Decretar la práctica de una inspección judicial a las instalaciones del Instituto de Ortopedia Infantil Roosevelt, ubicado en ela cra. 4 Este No. 17-50 Avenida Circunvalar (Bogotá). Durante la misma, que se llevará a cabo el 27 de mayo de 2003, a las 2:00 p.m., se procederá a la revisión de los documentos que se consideren necesarios para la verificación y el esclarecimiento de los hechos de la tutela de la referencia. Con el mismo fin, se recepcionarán los testimonios de la señora Blanca Elvira Cajigas de Acosta, Gerente del Instituto de Ortopedia Infantil Roosevelt; señor José Ignacio Zapata,

representante legal del Instituto de Ortopedia Infantil Roosevelt; la señora Janeth Sánchez Vargas, jefe de recursos humanos del mismo Instituto; la señora Nora Inés Chaparro Hernández, representante legal del Sindicato de Trabajadores del Instituto de Ortopedia Infantil Roosevelt –SINTRAIROOS- y la señora Sonia Agudelo, miembro del mismo sindicato.

Para los anteriores efectos, se designa al Doctor Alejandro Ramelli, Magistrado Auxiliar de este Despacho. La Secretaría General librará las comunicaciones correspondientes" En cumplimiento del anterior auto, el día 27 de mayo de 2003, siendo las 2:00 p.m. el Magistrado Auxiliar Alejandro Ramelli Arteaga en compañía de la Auxiliar Judicial Paola García Aristizabal se trasladaron a la sede del Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt. Allí realizaron una inspección judicial a las instalaciones del mismo, levantaron un acta de lo encontrado y recepcionaron los testimonios de las siguientes personas: José Ignacio Zapata (representante legal del Instituto), Yaneth Sánchez Vargas (Jefe de Talento Humano del Instituto), Inés Chaparro de Hernández (Presidenta del Sindicato de Trabajadores del Roosvelt) y Omaira Neira León (miembro del Sindicato SINTRAIROOS). A lo largo de la diligencia le fueron entregados al comisionado numerosos documentos; otros, por no estar disponibles en el momento, fueron remitidos posteriormente al Despacho.

En este orden de ideas, las pruebas relevantes en este proceso son las siguientes: · Solicitud del 1º de abril de permiso para llevar acabo una Asamblea informativa del sindicato y préstamo del auditorio. Folios 23 y 24.

· Carta del 19 de abril de 2002, relacionada con la inconformidad del sindicato con la terminación de contratos de varios de sus miembros. Folios 26 y 27.

· Carta del 20 de mayo de 2002, relacionada con la inconformidad del sindicato en el no préstamo de las instalaciones. Folios 28 y 29. · Solicitud del 20 de mayo de 2002 de asignación de oficina. Folio 30.

· Solicitud del 29 de abril de permiso para llevar acabo una Asamblea informativa del sindicato y préstamo del auditorio. Folios 23 y 24. · Escrito en el que se manifiesta la preocupación por la persecución sindical y solicitud de diálogo acerca del estado de la institución. Flios 36 y 37.

· solicitud del 30 de mayo de 2002, en la que se pedía fecha para una reunión a fin de presentar las peticiones, de conformidad con el acuerdo logrado en la Inspección 10 de Trabajo. Flio 38.

· Respuesta negativa del 23 de mayo de 2002, relacionada con la asignación de una oficina Folio 35. · Respuesta negativa del 17 de junio de 2002, relacionada con los permisos para reuniones sindicales y préstamo de instalaciones del Instituto.

Flio 40. · Escrito del 15 de julio de 2002, remisorio del pliego de peticiones aprobado en la Asamblea del 12 de junio, información sobre la Comisión Negociadora y solicitud para iniciar la negociación. Flio 41.

· Carta relacionada con la inconformidad con la condición de realizar un curso de cuidado intensivo programado, o de lo contrario se les asignará turno rotatorio a unas auxiliares de enfermería. Flio 43.

· Escrito del 6 de agosto de 2002, solicitando nueva convocatoria para la negociación del pliego de peticiones presentado el 15 de julio, por cuanto en la convocada el 29 de julio de 2002 no se logró ni siquiera la instalación de la misma. Flios 44 y 45.

· Escrito del 13 de agosto de 2002, solicitando nuevamente se convoque para la negociación del pliego de peticiones presentado el 15 de julio, por cuanto en la convocada el 29 de julio de 2002 no se logró ni siquiera la instalación de la misma. Flios 46 y 47.

· Circular informativa emitida por el Instituto el 30 de julio de 2002, relacionada con la iniciación del proceso de conversaciones dentro de la etapa de arreglo directo con el sindicato, en la cual se deja constancia que el sindicato no

firmó el acta y se negó a escuchar los planteamientos del Instituto frente a los puntos del pliego que está en condiciones de negociar, pues los demás ponen en riesgo la viabilidad financiera del mismo. Anexa el Acta. Folios 48 y 49.

· Circular No. 001 de 2002 en la cual se establece que no se seguirá pagando la prima extralegal de vacaciones, debido al estado financiero de la entidad. Flio 50. Flio. 51.

· Certificación expedida por el Coordinador encargado del Grupo de Archivo Sindical del Ministerio de Trabajo de la inscripción y vigencia del Sindicato y su registro sindical No. 830 del 16 de mayo de 2002. Flio 53.

· Copia de la Resolución 830 del 16 de mayo de 2002, por la cual se inscribe en el Registro Sindical la Organización Sindical denominada "Sindicato de Trabajadores del Instituto de Ortopedia Infante Roosevelt "Sintrairoos".

· Copia del Acta No. 01 de 2002, contentiva de la reunión del 17 de marzo en la cual se dio lectura al proyecto de los estatutos y la aprobación de los mismos y se eligió a la junta directiva del sindicato. Esta reunión se llevó a cabo en las instalaciones del Instituto. Flios 57 a 82.

· Carta del 21 de marzo de 2002, mediante la cual se comunica de la existencia del sindicato y se solicita una reunión. Flio 83. · Escrito del 26 de marzo de 2002 dirigida a Recursos Humano, mediante el cual se informa acerca de los miembros de la junta directiva del sindicato y solicitud de permiso para la reunión de la junta directiva el 2 de abril de 2002. Flio 84 y 85.

· Carta de Omaira Neira León, de fecha 26 de marzo de 2002, mediante la cual manifiesta su decisión de retirarse del sindicato por que fue víctima de un engaño en su afiliación. Flio 86.

· Carta de Gloria Chaparro, de fecha 6 de mayo de 2002, mediante la cual manifiesta su decisión de retirarse del sindicato por miedo a perder su trabajo en el instituto.

· Carta del 14 de agosto de 2002 suscrita por el Jefe de Talento Humano, mediante la cual informa de la renuncia de: Marinella Rodríguez Sabogal, Rosalba Santana Peña y Martha Patricia Cabrera Avila. Flio 88.

· Respuesta negativa del 17 de junio de 2002 en relación con los permisos para reuniones sindicales y el préstamo de las instalaciones. Flio 90.

· Respuesta negativa del 17 de junio de 2002 en relación con el préstamo de una oficina. Flio 91. · Carta del 15 de agosto de 2002 de Omaira Neira León, en la cual comunica al sindicato que no le fue otorgado un permiso y que le habían llamado para que renunciara del sindicato. Flio 93.

· Escrito del 27 de mayo de 2002 dirigido al Director Regional Cundinamarca del Ministerio de Trabajo, solicitándole intervención en la constante persecución al sindicato. Flio 96 y 97.

· Carta del 20 de junio de 2002, dirigida a la Inspectora 10 de Trabajo, en la cual se informa que el instituto incumplió con el plazo otorgado para la reunión con el sindicato y la negativa de permisos para las reuniones.

· Carta del 2 de julio de 2002, dirigida a un miembro de la Junta Directiva del instituto Roosevelt en la cual se dan a conocer hechos relacionados con los despidos y desmejora de condiciones laborales de los miembros del sindicato. Flio 100 a 103.

· Carta de junio 26 de 2002 dirigida al Director del Departamento Relaciones Laborales y Jurídicas Central Unitaria de Trabajadores CUT, en la cual se le solicita intervención en la violación a su derecho de asociación.

Fls. 104 y 105. · Carta del 30 de mayo de 2002 en la que se le comunica al sindicato que se encuentra a su disposición el Salón Providencia para que efectúe una reunión. Flio 106.

· Carta del 26 de junio dirigida a la Inspectora 10 de Trabajo en la cual se expone el caso de la señora Epifanía Vega Neira quien fue despedida por hacer parte del sindicato. Flio 108.

· Carta del 2 de julio dirigida a la Inspectora 10 de Trabajo en la cual se le informa que la renuncia de tres afiliados al sindicato no cumplió con el trámite establecido en los estatutos y que por lo tanto es ilegal que el instituto no descuente la cuota de afiliación. Flio 107.

· Carta del 2 de julio dirigida a la Inspectora 10 de Trabajo en la cual se expone el caso de la representante del Comité de Reclamos, quien fue despedida y se le desconoció su fuero de socia fundadora. Flio 110.

· Carta del 13 de agosto, dirigida al Director Regional de Cundinamarca del Ministerio de Trabajo en la cual se expone los hechos ocurridos en la reunión del 29 de julio, de la cual el acta no firmada por el sindicato y de la cual no hubo negociación. Flio 111.

· Copia del acta de trámite del 12 de agosto de 2002, de la diligencia y audiencia en la Dirección Territorial de Trabajo de Cundinamarca, asistieron ambas partes . flio 114 y 115.

· Copia del acta del 17 de septiembre de 2002, donde consta que las partes no conciliaron y que pueden acudir a la justicia ordinaria laboral (Diligencia y audiencia en la Dirección Territorial de Trabajo de Cundinamarca, asistieron ambas partes. flio 116 y 117.

· Denuncia penal del 2 de julio de 2002 por violación a los derechos de reunión y asociación. Flio 124. · Escrito del 30 de julio de 2002 dirigido al Director Regional de Cundinamarca Min. Trabajo, mediante el cual se remite el acta que dejó el sindicato dentro del proceso de negociación del pliego de peticiones, iniciada el 29 de julio, en la que se demuestra la falta de voluntad para negociar del instituto. Flio 199 a 202.

· Copia de la denuncia del 2 de julio de 2002, ante la Personería, relacionada con los despidos y otras situaciones que consideran persecución sindical. Flio 203 a 205.

· Copia de la denuncia penal del 28 de junio de 2002, ante la Fiscalía Seccional De Bogotá, relacionada con los despidos y otras situaciones que consideran persecución sindical. Flio 207 a 210.

· Carta del 18 de junio de 2002, en la cual se le informa al sindicato la fecha y el lugar para la reunión del 3 de julio de 2002 de la junta directiva. Flio 211.

· Carta del 19 de julio de 2002, del Jefe de Talento Humano, en la cual aclara al sindicato que en el listado remitido por este último figuran personas que en la actualidad no se encuentran afliadas a la organización sindical por cuanto renunciaron a la misma, como son: Gloria Inés Chaparro, Lucila Moreno Delgado, Javier Orlando Romero Casas, Elizabeth Abril Rico, Martha Patricia Barbosa, Ramiro Chingate Salazar y Oscar Rubiano Rdz, por lo tanto no se les descuenta la cuota sindical. Flio 239.

· Comunicaciones de terminación y no renovación del contrato de: Blanca Alicia Mora Díaz flio 15 María Isabel Acosta Rodríguez flio 16 Beatriz Helena Aguirre Marín flio 17 Víctor Julio Vanegas Castillo.

· Contratos a término fijo terminados antes de la creación del Sindicato: 1- Julia Edith Hernández Díaz, (auxiliar de enfermería) desde enero 2 de 1990.

2- Flor Marina Trujillo Martínez, (ayudante de enfermería) desde enero 3 de 1985 3- María E. Velásquez Bejarano, (ayudante de enfermería diurna) desde marzo 1 de 1985 4- Mariela Almeciga Martínez, (auxiliar de enfermería) desde febrero 25 de 1985 5- Nubia Cecilia Lara Carrillo, (auxiliar de enfermería) desde enero 16 de 1992 6- Esperanza Perilla Forero, (coordinadora estadística), desde marzo 14 de 1988.

7- María Beatriz Roa Molina, (auxiliar de enfermería), desde marzo 1 de 1994 8- Pablo Roselly Cock, (ortopedista-jefe de educación médica, desde febrero 1 de 1994 9- Sonia Rueda López, (auxiliar de enfermería), desde enero 17 de 1990 10- Clara Inés Villaraga Malagón, (auxiliar de enfermería), desde febrero 3 de 1992.

11- Hollman A. Moreno Céspedes, (anestesiólogo-jefe de cirugía), desde enero 1 de 2001. · Certificación expedida por Saida Quintero Martínez, en la cual se informa los procesos ordinarios que cursan contra el Instituto:

Dtes: Benedicta Orjuela Moreno, Aidee Higuera Reinoso, Blanca Alicia Mora Díaz, Epifanía Vega Neira, Mariela Almeciga y Flor Marina Trujillo.

· Testimonio de José Ignacio Zapata (representante legal del Instituto). · Testimonio de Yaneth Sánchez Vargas (Jefe de Talento Humano del Instituto).

· Testimonio de Inés Chaparro de Hernández (Presidenta del Sindicato de Trabajadores del Roosvelt). · Testimonio de Omaira Neira León (miembro del Sindicato SINTRAIROOS).

V. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS. 1. Competencia. De conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Carta Política y los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, la Sala es competente para revisar el fallo antes mencionado.

2. Problemas jurídicos planteados. Corresponde en esta oportunidad a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: I. ¿Tiene legitimación activa la presidente de un sindicato para instaurar una acción de tutela a nombre de unos trabajadores que no le han conferido expresamente un poder para hacerlo y que ya no hacen parte de la organización sindical? II. Determinar si los siguientes comportamientos imputables a las directivas del Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt constituyen o no, en su conjunto, vulneraciones a la libertad de asociación sindical, y si los mismos se encuentran debidamente probados en el expediente:

a. Terminación de contratos a término fijo a un determinado número de trabajadores que hicieron parte de la asamblea constitutiva de un sindicato.

b. La prohibición de la entrada al Instituto de asesores laborales externos del sindicato. c. La no asignación de una oficina a los miembros del sindicato.

d. Recomendarle a un trabajador que se retire del sindicato. e. No conceder a los trabajadores sindicalizados los permisos necesarios para celebrar sus reuniones.

f. Cambiar los turnos de trabajo a algunos trabajadores sindicalizados. g. No permitirles utilizar a los trabajadores sindicalizados un salón ubicado en las instalaciones del Instituto para realizar sus reuniones de trabajo, a pesar de que el mismo es empleado usualmente para otros fines y por otros trabajadores.

h. Desconocimiento del fuero sindical de algunos trabajadores. Legitimación por activa de la organización sindical. La señora Nora Chaparro de Hernández, obrando en su calidad de presidente y representante legal del Sindicato de Trabajadores del Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt, SINTRAIROOS [1] , interpuso acción de tutela contra el Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt alegando un conjunto de comportamientos imputables al empleador los cuales, a su juicio, constituyen violaciones a los derechos fundamentales al trabajo, la libertad de asociación sindical y el debido proceso.

En la contestación de la tutela, las directivas del Instituto cuestionaron la legitimación activa de la accionante alegando que “ La presente tutela es instaurada por un sindicato al cual ya NO pertenecen los extrabajadores del Hospital...la acción de reintegro esta (sic) radicada legalmente en cabeza del extrabajador que cumple con los requisitos de ley para

reclamar dicho derecho, del cual no puede ser representado, ni exigido por una organización sindical persona jurídica totalmente diferente al extrabajador, la cual no representa los intereses de esa persona ”.

De conformidad con las pruebas recaudadas en el curso del proceso de revisión de los fallos adoptados por los jueces de instancia, se pudo constatar que la accionante no había recibido un poder especial de los trabajadores sindicalizados afectados, sino que fruto de una reunión sostenida con los miembros del sindicato éstos le habían encomendado que emprendiera las acciones legales que considerara pertinentes. Esta situación, para la Sala de Revisión, no tiene relevancia constitucional por cuanto la accionante actúa en estos casos en nombre y representación del sindicato, y por ende, lo que está de por medio es la existencia y el normal funcionamiento de la organización sindical, con independencia de que los trabajadores instauren las acciones legales que consideren necesarias para la defensa de sus derechos.

En efecto, en reiteradas ocasiones la Corte ha considerado que los sindicatos pueden instaurar acción de tutela en defensa de sus derechos fundamentales como persona jurídica y de los de sus miembros. Al respecto, en la sentencia SU-342 de 1995, con ponencia del Magistrado Antonio Barrera Carbonell, la Sala Plena de la Corte consideró lo siguiente:

“Además, como el sindicato representa los intereses de la comunidad de los trabajadores, con arreglo a las funciones generales que le son propias, según el art. 372 del C.S.T su legitimación para instaurar la tutela no sólo proviene de su propia naturaleza que lo erige personero de dichos intereses, sino de las normas de los artículos 86 de la Constitución y 10 del Decreto 2591 de 1991, según los cuales la tutela puede ser instaurada por el afectado o por quien actúe en su nombre o lo represente.” De tal suerte que las directivas de un sindicato tienen legitimación activa para instaurar una acción de tutela en defensa de sus derechos fundamentales, cuyo ejercicio se encamina a garantizar la existencia y normal funcionamiento de la organización sindical como tal. Estos derechos fundamentales, de los cuales es titular la persona jurídica, también pueden llegar a verse vulnerados por determinados comportamientos individuales que despliegue el empleador frente a los integrantes del sindicato, debido a que por su gravedad trascienden la esfera de las meras relaciones laborales individuales.

En estos casos, en consecuencia, las directivas del sindicato no precisan del otorgamiento de un poder especial conferido por los miembros del mismo para instaurar una acción de tutela.

Las garantías al ejercicio del derecho de asociación sindical. La Constitución de 1991 en su artículo 39, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 [2] , el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [3] , el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” [4] , y los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobados por Colombia mediante Leyes núm. 26 de 1976 y 27 del mismo año, garantizan la libertad de asociación sindical.

Este derecho fundamental presenta una dimensión individual [5] , que se traduce en la posibilidad de ingresar, permanecer y retirarse de un sindicato y una dimensión colectiva, en el sentido de que de los trabajadores organizados en un sindicato deciden, de conformidad con el orden legal y los principios democráticos, la estructura interna y el funcionamiento del mismo, es decir, una facultad para autogobernarse. Al respecto, la Corte en sentencia C-201 de 2002, con ponencia del Magistrado Jaime Araujo Rentería consideró lo siguiente:

“Como todo derecho fundamental, el de asociación sindical no es absoluto y, por ende, admite restricciones, siempre y cuando no se vulnere su núcleo esencial. El mismo artículo 39 de la Constitución consagra un condicionamiento a su ejercicio, al señalar que “la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.” Según lo anterior, los sindicatos no pueden contradecir, en ejercicio de la autonomía sindical, los principios rectores de una sociedad democrática sino, por el contrario, deben integrar a sus políticas y a su organización mecanismos para hacerlos efectivos, procurando así la efectiva participación

de todos los trabajadores en las decisiones que los afectan, toda vez que los sindicatos a los que éstos pertenecen actúan como sus representantes en la consecución de condiciones laborales más favorables a sus intereses.

Lo anterior encuentra su justificación en el hecho de que los principios pluralistas, democráticos y participativos tienen un alcance extenso, en la medida en que están llamados a aplicarse en los espacios más cercanos a la persona humana, como manifestación del “traslado de la democracia desde el ámbito del Estado hacia la sociedad.

” De igual manera, el derecho de asociación sindical presenta una dimensión instrumental , en la medida 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 ” [6] , en especial, la negociación y suscripción de una convención colectiva.

Este derecho constitucional fundamental goza, de igual manera, de unas garantías constitucionales como son, entre otras, que el reconocimiento jurídico del sindicato se producirá con la simple inscripción del acta de constitución; que la cancelación o la suspensión de la personaría jurídica sólo procede por vía judicial y que los representantes del sindicato gozarán de fuero y “ las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión ”.

En tal sentido, la normatividad interna colombiana, en especial el C.S.T. y el Código Penal, así como los tratados internacionales que reconocen el derecho de asociación sindical, describen algunos comportamientos de los empleadores que lesionan el ejercicio de este derecho fundamental.

Al respecto, el artículo 354 del C.S.T., subrogado por el artículo 90 de la Ley 50 de 1990 dispone: “1. En los términos del artículo 292 del Código Penal, queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Considéranse como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador: a) 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;

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

c) Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales; d) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y e) Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes o comprobar, la violación de esta norma.

Por su parte, el Capítulo VIII del nuevo Código Penal, sobre los delitos contra la libertad de trabajo y de asociación, en su artículo 200 establece lo siguiente:

“Violación de los derechos de reunión y asociación. El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, incurrirá en multa”.

Cabe asimismo señalar que los artículos 1 y 2 del convenio 98 de la OIT, aprobado por la Ley 27 de 1976, y que prevalece en el orden interno, según el artículo 93 constitucional 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 prohíbe la injerencia patronal en la constitución, funcionamiento o administración del sindicato. En tal sentido se prohíben prácticas patronales como sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro del mismo, así como a despedirlo o “ perjudicarlo en cualquier otra forma ” a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante horas de trabajo.

En diversos fallos la Corte Constitucional ha considerado que determinadas prácticas de los empleadores lesionan de manera grave el derecho de asociación sindical de los trabajadores. Así, por ejemplo, en la sentencia T-133 de 1995, con ponencia del Magistrado Fabio Morón Díaz, en el asunto del Sindicato de Comerciantes Independientes del Valle SICOINVA , esta Corporación estimó que:

"... no es admisible la discriminación proveniente de estar o no afiliado a un sindicato, para favorecer a los no sindicalizados en contra de los sindicalizados, pues en tal evento no sólo se contraría el derecho a la igualdad sino que se atenta contra el derecho de asociación sindical consagrado en el artículo 39 de la Constitución.

La empresa, frente al enunciado derecho, actúa de manera ilegítima cuando pretende hacer uso de los factores de remuneración o de las prestaciones sociales, sean éstas legales o extralegales, para golpear a quienes se asocian, para desestimular el crecimiento del sindicato o para presionar los retiros de éste . Debe recordarse que al derecho de asociación es inherente la libertad, por lo cual resulta violado tanto cuando se coacciona externamente al individuo para que se asocie como cuando se lo obliga a asociarse. Esa libertad tiene que ser garantizada por el patrono aún en mayor grado cuando se trata de la asociación sindical, ya que ello corresponde a un elemental principio de lealtad hacia los trabajadores ” (subrayado fuera de texto).

Así pues, a lo largo de su jurisprudencia, la Corte ha venido sentando unos sólidos precedentes en cuanto a los parámetros que se deben tener en cuenta al momento de determinar si con su comportamiento un empleador vulneró o no la libertad de asociación sindical.

Límites constitucionales a la facultad legal con que cuenta el empleador para dar por terminado unos contratos laborales a término fijo de trabajadores sindicalizados.

De conformidad con las normas legales laborales, el empleador goza de una cierta libertad para dar por terminados los contratos suscritos con sus trabajadores. No obstante, esa libertad no es absoluta y el ejercicio de la misma debe ser examinado como un valor relativo que no puede concebirse con independencia de los efectos que produce. Si el ejercicio de la facultad legal de que dispone el empleador para no renovar contratos a término fijo trae como consecuencia la vulneración de un principio esencial que regula las relaciones entre trabajadores y empresa, aquélla debe ceder ante la garantía del derecho fundamental.

Al respecto, la Corte ha venido insistiendo en la existencia de unos límites constitucionales que tiene la autonomía del empleador para dar por terminado contratos laborales a un grupo de trabajadores sindicalizados.

Así, en la sentencia SU-998 de 2000 con ponencia del Magistrado Alejandro Martínez Caballero, la Corte examinó el caso de numerosos despidos de trabajadores de La Previsora S.A., pertenecientes la mayoría de ellos a organizaciones sindicales, argumentando el exceso de trabajadores, modernización tecnológica y nueva política de mercado. Al respecto se consideró lo siguiente:

“La terminación unilateral del contrato de trabajo, sin justa causa, aunque esté permitida por la ley, no puede ir contra la Constitución. Por lo tanto, la autonomía para el despido no sirve de disculpa para obstruir la libertad de asociación sindical. El principio de la autonomía contractual, si bien es cierto emana de la libertad, no puede ser absoluta. Debe respetar otros derechos establecidos en la Constitución, como el derecho de sindicalización. Luego la autonomía

individual no puede interferir irrazonablemente la existencia y desarrollo del derecho de asociación sindical (artículos 38 y 39 C.P.).” Posteriormente, en la sentencia SU-1067 de 2000, con ponencia del Magistrado Fabio Morón Díaz, en el caso de una acción de tutela instaurada por el Sindicato de Trabajadores de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares “SINTRACREMIL”, la Corte examinó los límites a la facultad patronal de terminar unilateralmente sin justa causa los contratos a término fijo, mediante indemnización, cuando quiera que éstos equivalgan a un despido masivo de trabajadores sindicalizados, de tal magnitud, que se afecte la existencia de la organización sindical. Al respecto, cabe destacar que se logró establecer que de los sesenta y dos (62) afiliados al sindicato fueron despedidos cuarenta y uno (41) en total (37 en la tutela T-250781 y 4 en la T-282819), suma que representaba el 66.12 % de la totalidad del sindicato. Así mismo, quedó demostrado que el despido masivo de trabajadores afiliados a “SINTRACREMIL” “ afectó la existencia misma del Sindicato como persona jurídica al quedar reducido su número de integrantes a siete (7), esto es, a un número inferior del requerido por la Ley ”.

En la sentencia T-784 de 2001, con ponencia del Magistrado Alfredo Beltrán Sierra, la Corte se apoyó en estos precedentes jurisprudenciales e insistió en que la facultad discrecional que tiene el empleador, de conformidad con la ley, para dar por terminado contratos de trabajo de empleados sindicalizados no era absoluta, sino que debía ser ejercida de forma razonable y proporcionada.

Además, es preciso examinar, en el caso concreto, en qué medida tales decisiones del empleador afectaban la existencia y el funcionamiento del sindicato.

Posteriormente, en la sentencia T-1328 de 2001, con ponencia del Magistrado Manuel José Cepeda Espinosa, la Corte se pronunció sobre los parámetros que debe tener en cuenta el juez constitucional para determinar si en un caso concreto de despidos sin justa causa el empleador vulneró o no la libertad de asociación sindical:

“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"; 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".

(subrayado fuera de texto). En este orden de ideas, considera la Sala de Revisión que al momento de determinar si un empleador ejerció de manera constitucionalmente válida o no su facultad para desvincular a un número de trabajadores sindicalizados, y por ende si se está en el ámbito de competencia de la justicia constitucional o de la ordinaria laboral, se deben tomar en consideración los siguientes parámetros:

1. El número de trabajadores sindicalizados o no a los cuales se les dio por terminado un contrato laboral estableciendo, en cada caso, los correspondientes porcentajes.

2. Si se trataba de contratos a término fijo o indefinido y si realmente se puede aducir la existencia de un despido, de conformidad con el C.S.T.

3. El papel que cumplían los trabajadores sindicalizados cuyo contrato fue terminado. 4. El momento en el cual el empleador decidió dar por terminado los contratos laborales de los trabajadores sindicalizados.

5. La finalidad perseguida por el empleador de dar por terminado los contratos laborales de los trabajadores sindicalizados. Si se trató de un acto de persecución contra la organización sindical, de discriminación por la pertenencia al sindicato, o si por el contrario, la decisión se apoyó en motivos objetivos, razonables y constitucionalmente válidos.

6. El grado de afectación de las desvinculaciones de trabajadores sindicalizados en la existencia del sindicato. Tomando en consideración los anteriores parámetros, analizándolos en su conjunto, realizando una labor de ponderación entre todos estos elementos, apoyándose en las pruebas que reposen en el expediente y partiendo de que en estos casos por

razones de equidad, y debido a que se trata de relaciones obrero patronales de subordinación, el empleador tiene la carga de la prueba y el juez constitucional debe proceder a determinar si el patrono empleó de manera razonable y proporcional la facultad que la ley le otorga para desvincular a un grupo de trabajadores sindicalizados; si se trató o no de un caso de persecución emprendida contra la organización sindical y si la medida afecta la existencia de la misma. Como resultado de todos estos juicios, el juez concluirá si en el caso concreto la acción de tutela procede para amparar el derecho de asociación sindical ordenando el reintegro de los trabajadores sindicalizados en cargos de igual o superior categoría a los que ocupaban, o si por el contrario, correspondería a la justicia laboral ordinaria examinar y fallar individualmente las eventuales demandas que interpusiesen los trabajadores sindicalizados.

En el caso sub judice , examinadas las pruebas que reposan en el expediente, considera la Sala que en el presente asunto el empleador no ejerció de manera constitucionalmente válida su facultad legal para no prorrogar unos contratos a término fijo suscritos con algunos trabajadores sindicalizados, por las razones que pasan a explicarse.

Si se toma en consideración que el día 17 de marzo de 2002 se reunieron en asamblea 27 trabajadores del Instituto para crear un sindicato, que en el período de tiempo transcurrido entre el 6 de mayo de 2002 y el 1 de Octubre del mismo año el accionado dio por terminado por vencimiento del plazo fijo pactado 8 contratos laborales, de los cuales 6 estaban suscritos con trabajadores sindicalizados, se tiene que existe un porcentaje elevado (del 75 %) de trabajadores sindicalizados cuyo contrato a término fijo no fue renovado si se contrasta con el número de contratos de trabajadores no sindicalizados cuyos contratos laborales tampoco fueron renovados. La calidad de sindicalistas de estas personas era conocida por las directivas del Instituto.

En efecto, en su declaración rendida el 27 de mayo de 2003, el Doctor José Ignacio Zapata, Director General del Instituto manifestó lo siguiente:

“PREGUNTADO: cuántos fueron despedidos entre marzo y diciembre de 2002. CONTESTÓ: aporto la prueba correspondiente sólo había una persona que faltándole un mes se le canceló el contrato de término fijo de un año y se le indemnizó por el mes faltante.

Después de la creación del sindicato no se renovaron 8 contratos de término fijo de un año, de los cuales dos eran no sindicalizados y 6 sindicalizados .” (subrayado fuera de texto).

Además, al respecto, es resoluta elocuente la siguiente prueba documental aportada por las directivas del Instituto: En lo que concierne a la modalidad de contrato que tenían los trabajadores sindicalizados, se encuentra que todos ellos eran a término fijo a 1 año, los cuales habían venido siendo renovados de manera automática, como pasa a referenciarse:

- El contrato suscito con Benedicta Orjuela Moreno data del 6 de mayo de 1994. - El contrato suscito con Epifanía Vega Neira data del 1 de agosto de 1985.

- El contrato suscrito con Víctor Julio Vanegas Castillo data del 9 de Septiembre de 1993. - El contrato suscrito con Beatriz Helena Aguirre Marín data del 17 de Septiembre de 1990.

- El contrato suscrito con María Isabel Acosta Rodríguez data del 23 de Septiembre de 1991. - El contrato suscrito con Blanca Alicia Mora Díaz data del 1 de Octubre de 1990.

Advierte entonces la Sala que las personas desvinculadas, miembros del sindicato, a pesar de contar con contratos laborales a término fijo, todas ellas llevaban desempeñando sus actividades desde hacía muchos años al servicio del Instituto. En otros términos, no se trataba de personas recientemente enganchadas a la empresa.

Ahora bien, en cuanto al papel que cumplían los trabajadores sindicalizados cuyos contratos a término fijo no fueron renovados, se tiene que según la accionante una de ellas, Epifanía Vega Neira, se desempeñaba como miembro del Comité de Reclamos del Sindicato. Las directivas del Instituto, a lo largo de todas sus intervenciones, siempre negaron

haber tenido conocimiento de ese hecho. Un examen de las pruebas documentales que reposan en el expediente le dan en este punto la razón al accionado.

En efecto, mediante carta del 26 de marzo de 2002, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 363 del C.S.T., dirigida al Director General del Instituto Roosvelt, la señora Nohora Chaparro le informó la conformación de la Junta Directiva del Sindicato:

“Presidente. NOHORA CHAPARRO DE HERNÁNDEZ Vicepresidente: ISABEL BERNAL Secretario: EDWIN MALPICA D. Tesorero: ALIRIO GÓMEZ B. Fiscal: GERMÁN CUERVO.

SUPLENTES; ANA RUTH TRUJILLO TERESA TRUJILLO JONH GUTIÉRREZ LENNY DUQUINO MARÍA EULALIA MONTES» Posteriormente, en una carta sin fecha, la Presidente del Sindicato le comunicó al Director General del Instituto que el Comité de Reclamos estaba constituido por las siguientes personas: Alicia Parra, Noemí Contreras y Julio Rodríguez.

De tal suerte que la calidad de directivo del sindicato no puede ser tomado en consideración, en el presente caso, como un elemento para determinar la vulneración de la libertad sindical.

En lo que atañe al momento durante el cual no fueron renovados los contratos a término fijo de los trabajadores sindicalizados la Sala de Revisión considera necesario examinar tres momentos distintos: 1) desde el 1 de enero de 2002 hasta el 21 de marzo de 2002, fecha de la comunicación al empleador de la creación del sindicato; 2) desde la creación del sindicato hasta la presentación del pliego de peticiones (15 de julio de 2002) y 3) período transcurrido con posterioridad a esta última fecha.

1. Período anterior a la creación del sindicato. Alega la accionante que ante “ la arremetida de los despidos de trabajadores del Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt desde Octubre del año pasado y ante el anuncio de la perdida (sic) de nuestras condiciones laborales, fundamos el Sindicato de Trabajadores del Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt, Sintrairoos...”.

En carta fechada 21 de marzo de 2002, la presidente del sindicato le comunicó a las directivas del Instituto la creación de la organización sindical, adjuntando la lista de los integrantes del mismo.

De las pruebas aportadas por el Instituto se desprende que efectivamente se venían dando por terminado un número importante de contratos laborales a término fijo. En efecto, en poco más de dos meses, un total de 13 contratos bajo esta modalidad no fueron prorrogados. Esta cifra además es elevada si se tiene en cuenta que luego de la creación del sindicato y hasta el 1 de octubre de 2002, es decir, durante ocho meses, únicamente no se prorrogaron 8 contratos laborales, de los cuales, 6 eran suscritos con miembros del sindicato.

2. Desde la creación del sindicato hasta la presentación del pliego de peticiones. Si bien estadísticamente se constata que la creación del sindicato logró detener el proceso de desvinculación de trabajadores contratados a término fijo, durante este período se presentaron los siguientes hechos:

a. El día 26 de marzo de 2002 se le comunicó a la señora Benedicta Orjuela Moreno (miembro del sindicato) la decisión de dar por terminado su contrato.

b. El día 26 de junio de 2002 se le informó a la señora Epifanía Vega Neira (miembro fundador) la decisión de dar por terminado su contrato.

3. Período posterior a la presentación del pliego de peticiones. El día 15 de julio de 2002 la Presidente del sindicato le remitió al Director del Instituto el pliego de peticiones, el cual había sido previamente discutido y aprobado en la

asamblea general de afiliados el 12 de junio. Se informó asimismo quiénes conformaban la comisión negociadora. Con posterioridad a este hecho se presentaron las siguientes desvinculaciones de trabajadores sindicalizados:

a. El día 30 de julio de 2002 se le comunicó al señor Víctor Julio Vanegas Castillo la terminación de su contrato. b. El día 9 de agosto de 2002 se le comunicó a la señora Beatriz Helena Aguirre Marín (miembro fundador) la terminación de su contrato.

c. El día 15 de agosto de 2002 se le comunicó a la señora María Isabel Acosta Rodríguez la terminación de su contrato. d. El día 23 de agosto de 2002 se le comunicó a la señora Blanca Alicia Mora Díaz la terminación de su contrato.

Nótese entonces de qué manera la presentación del pliego de peticiones coincide con un incremento de las desvinculaciones de los trabajadores sindicalizados.

En lo que concierne a la finalidad buscada por el empleador con la no renovación de los contratos a término fijo se presenta una total disparidad de opiniones entre la accionante y las directivas del Instituto. En tanto que la primera considera que se trata de una persecución laboral, el segundo alega encontrarse ante una grave situación financiera.

En efecto, en la declaración rendida el día 27 de mayo de 2003 por el Dr. José Ignacio Zapata, Director General del Instituto, dijo lo siguiente:

“PREGUNTADO: el instituto se encontró entre marzo y diciembre de 2002 en una situación económica difícil que justificara la terminación de contratos laborales.

CONTESTÓ: antes de responder en concreto la pregunta creo necesario aclarar que la terminación de los contratos fue por expiración de los términos pactados por las partes, en la casi totalidad de los casos, expresando la voluntad firmada en estos contratos y no se renovaron por dos circunstancias, la primera por unas pérdidas acumuladas a 31 de diciembre de 2002 de alrededor de 4 mil quinientos millones de pesos y tampoco se renovaron por una muy baja demanda de la prestación del servicio sucedida durante los dos últimos años por ocupaciones que no pasaron en general del 65%.

PREGUNTADO: en la terminación de los referidos contratos laborales, tuvo alguna incidencia la vinculación de las personas al sindicato. CONTESTÓ: ninguna, y prueba de ello es que no se renovaron contratos tanto de personas sindicalizadas como no sindicalizadas y se renovaron por necesidades del servicio empleados de las dos categorías, sindicalizados y no sindicalizados.” (subrayado fuera de texto) Aportó asimismo como pruebas, durante la contestación de la tutela y la impugnación del fallo, los estados financieros de los años 2000, 2001 y 2002.

En cuanto a la afectación que tuvieron las desvinculaciones laborales frente a la existencia y funcionamiento del sindicato, es necesario tomar en consideración los siguientes hechos:

1. Cuando el sindicato fue fundado el día 17 de marzo de 2002 contaba con 27 trabajadores afiliados. 2. Entre el 2 de mayo de 2002 y el 30 de agosto del mismo año se retiraron voluntariamente del sindicato 16 trabajadores. Al respecto, las directivas del Roosvelt aportaron fotocopia de las cartas correspondientes. Según la presidente del sindicato, tales renuncias no fueron voluntarias sino presionadas por las directivas del Instituto.

Al respecto, de conformidad con las pruebas aportadas por el Instituto, entre el 2 de mayo de 2002 y el 30 de agosto del mismo año se retiraron voluntariamente del sindicato 27 trabajadores. No obstante, otras pruebas indican que en el caso concreto de la señora Omaira Neira León, miembro fundador del sindicato , esta trabajadora fue presionada para que se retirara del mismo:

“PREGUNTADO: en qué fecha ingresó usted al sindicato del instituto CONTESTÓ: pues no me acuerdo bien, como en marzo del año pasado. PREGUNTADO:

recibió algún tipo de presión por parte de las directivas del instituto CONTESTÓ: si por Yaneth Sánchez, ella me llamó que no estaba bien que me afiliara al sindicato, que ella me podía hacer la carta de renuncia, ella mandó a hacer la carta, pero yo le dije que no que no renunciaba.

PREGUNTADO: tiene usted algún testigo de esos hechos. CONTESTÓ: si a Yolanda Cárdenas y María Inés Gámez, para que ellas fueran testigos que me firmaran la carta. PREGUNTADO: tiene usted conocimiento de que a otros miembros del sindicato los hayan presionado para renunciar al mismo. CONTESTÓ: si a las de enfermería, pero un caso concreto no.

Pues no me acuerdo bien a quienes fue que llamaron...” (subrayado fuera de texto). Aunado a lo anterior, un examen de las cartas de desafiliación al sindicato deja entrever que todas fueron redactadas, sospechosamente, en términos muy semejantes, es decir, de forma escueta e invocándose motivos personales, salvo aquella escrita por Gloria Chaparro, la cual, con un estilo exculpatorio, deja entrever que la decisión no fue del todo voluntaria:

“Bogotá, D.C. Mayo 06 de 2002. Señora Yaneth Sánchez Jefe Recursos Humanos Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt Ciudad Respetada Señora Yaneth:

Por medio de la presente le comunico mi decisión voluntaria de retirarme del Sindicato SINTRAIROOS, el motivo que me llevo (sic) a integrarme fue por miedo a perder mi trabajo, ya que este es el sustento de mi familia y soy la única que trabaja y mantengo a tres hijos y uno de ellos es discapacitado. Y actualmente me encuentro pagando las cuotas de mi casa a DAVIVIENDA, deuda que termino de saldar dentro de 6 años.

Agradezco su amable atención y aprovecho la oportunidad para decirle que en ningún momento fue mi intención faltarle al Instituto, los años que llevo he obtenido muchos beneficios tanto para mi como para mi hijo, siempre he vivido agradecida a esta Institución de las oportunidades que me han brindado tanto en capacitaciones como laborales. (subrayado fuera de texto).

Atentamente, Gloria Chaparro Auxiliar de enfermería.” 3. Según la declaración de la presidente del sindicato, el número de afiliados al mismo varió en los siguientes términos:

“PREGUNTADO: cuántos miembros tiene el sindicato en la actualidad. CONTESTÓ: después de fundado el sindicato tuvimos 50 miembros a mayo 10 de 2002.

Para ese mes se empezaron hacerse las desafiliaciones. Las desafiliaciones se hicieron, estando como gerente la Dra. Cajigas, estaba María Elsy, no recuerdo el apellido, como jefe de servicios generales, ellos comenzaron a llamar la gente y a decirles que sino se desafiliaran del sindicato. Omaira Neira, a ella le hicieron la carta de desafiliación, pues ella duró uno días que le habían dicho que sino se retiraba la echaban, y yo le dije que no que ella estaba en plena voluntad de quedarse.” (subrayado fuera de texto).

4. A mayo 27 de 2003, según prueba aportada por el Instituto, el número de afiliados al sindicato era de 29 trabajadores, es decir, a pesar de las numerosas desvinculaciones, el sindicato siempre ha logrado mantenerse escasamente con el número legal mínimo de 25 trabajadores, que garantiza la existencia del mismo.

En este orden de ideas, un examen global de los hechos invocados por la accionante, de las pruebas aportadas por la misma, de aquellas recaudadas por la Sala de Revisión y de los argumentos defensivos planteados por las directivas del Instituto, pone de presente que el empleador ejerció su facultad legal para no prorrogar unos contratos a término fijo suscritos con trabajadores sindicalizados, de manera contraria a la Constitución, poniendo en peligro la existencia y el normal funcionamiento de la organización sindical. De allí que en estos casos se está en presencia de un asunto de relevancia constitucional y por ende no es de recibo el argumento según el cual el competente para fallarlos sería el juez laboral ordinario, tal y como lo sostuvo el accionado. Sin embargo, es necesario precisar que, siguiendo la jurisprudencia

sentada por la Corte en sentencia T-436 de 2000, con ponencia del Magistrado José Gregorio Hernández Galindo, la protección brindada por el juez constitucional no abarca en estos casos lo referente a " controversias económicas por concepto de salarios y prestaciones, compensaciones o indemnizaciones, deberá ventilarse ante los jueces laborales, los cuales, en todo caso, en cuanto concierne a la protección constitucional que se concede, no podrán desconocer, ignorar ni inaplicar lo dispuesto en este Fallo ".

No obstante, considera la Sala de Revisión que en estos casos el juez constitucional tiene competencia para tutelar, de manera transitoria, el derecho de asociación sindical, y en ese sentido, de conformidad con el artículo 8 del decreto 2591 de 1991, expresamente se señala que en el presente caso la protección brindada a los trabajadores que deben ser reintegrados se extenderá durante el término que el juez laboral ordinario utilice para decidir de fondo sobre la existencia o no, en el presente caso, de un contrato realidad entre aquéllos y el Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt. Para los anteriores efectos, al tenor del tercer inciso del artículo 8 del decreto 2591 de 1991, los afectados deberán ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela.

Por último, desea aclarar la Sala que en relación con las señoras Julia Edith Hernández Díaz, Flor Marina Trujillo Martínez, Mariela Almeciga Martínez y María Esperanza Bejarano quienes, de conformidad con las pruebas aportadas por el accionado, fueron desvinculadas con antelación a la creación del sindicato, no tiene efectos el presente fallo.

Frente a estas personas, en consecuencia, no se confirmará el fallo proferido por el Juzgado 29 Civil Municipal de Bogotá. Procedencia de la acción de tutela contra determinados actos del empleador que también son violatorios de la libertad de asociación sindical.

En los casos en los cuales se alega la comisión de actos violatorios de la libertad de asociación sindical, corresponderá al juez de tutela, con fundamento en las disposiciones nacionales e internacionales vigentes en la materia, establecer comparaciones entre el trato dispensado por el empleador a los trabajadores no sindicalizados y a los que lo están; si las diferencias de trato, de existir, se apoyan en un criterio objetivo ; mirar si realmente se le están colocando barreras administrativas ilegítimas al libre ejercicio de la libertad sindical y, por supuesto, si las demandas del sindicato son razonables.

Así pues, los juicios sobre la existencia de actos de persecución del empleador contra un sindicato se encaminan a determinar si un conjunto de hechos, valorados según las normas de la experiencia y la sana crítica, que tienen lugar en el marco de unas relaciones obrero patronales, evidencian o no la presencia de una línea de conducta del empleador en contra de la existencia y normal funcionamiento de una organización sindical.

En el caso sub examine , la accionante denuncia un conjunto de actos de las directivas del Instituto que lesionan, a su juicio, el derecho de asociación sindical, como son no permitirle el ingreso al Instituto a sus asesores laborales externos, cambiarles los turnos de trabajo a los miembros del sindicato, negarse a darle una oficina al sindicato para sus labores, negarse a prestarle a su organización un salón para desarrollar sus sesiones, e igualmente, vulnerar la garantía del fuero sindical al haber dado por terminado unos contratos laborales a unos trabajadores aforados.

Las directivas del Instituto niegan que haya existido cualquier acto de persecución contra los miembros del sindicato. Aceptan, con todo, que no permiten el ingreso a las instalaciones del Hospital a los asesores laborales externos del sindicato, que no se encuentra ante la obligación legal de facilitar las reuniones de los sindicalistas en sus instalaciones. De igual manera, sostienen que en ningún momento han vulnerado la garantía del fuero sindical.

En cuanto a los cambios de turno, alega el accionado que no se trata de una medida discriminatoria, sino que es necesario rotar el personal y darles a todos las mismas oportunidades.

En lo que concierne a la negativa del empleador a facilitar el ingreso a la sede del Instituto de asesores laborales externos del sindicato, afirma la accionante que esta situación los ha llevado a que " a realizar reuniones de junta y asamblea general de afiliados en la puerta del Instituto ". El Director del Instituto fundamenta su decisión en los siguientes términos:

"PREGUNTADO: por qué, mediante escrito del 23 de mayo, le fue negada la asignación de una oficina al sindicato. CONTESTÓ: si, no hay ninguna norma que yo conozca ni que nuestros asesores laborales nos hayan mostrado respecto a darles oficina. Dos circunstancias, la primera, que el hospital es pediátrico, que por ley somos transitoriamente responsables de la integridad y salud de los niños, y en ese sentido por seguridad no dejamos entrar a personas que no correspondan a la jornada laboral, ni a extraños del hospital, y segundo por no contar con la dependencia. Aclaro, no se les ha dicho que no se reúnan, no les hemos coartado el libre derecho a que se reúnan, sino que se les ha dicho que sea fuera del hospital y en el horario no laboral, dado que no se puede descuidar la atención de los niños enfermos. (subrayado fuera de texto).

"PREGUNTADO: diga si el sindicato cuenta con alguna oficina o salón para realizar sus reuniones. CONTESTÓ: no, creemos que no es conveniente por los pacientes primordialmente, porque eso implica que se descuide el paciente y por lo que siempre traen personas extrañas y por seguridad . (subrayado fuera de texto) Por su parte, la Directora Administrativa del Instituto argumentó lo siguiente:

"PREGUNTADO: diga si en la actualidad el sindicato cuenta con alguna oficina. CONTESTÓ: en la actualidad no. PREGUNTADO: diga si disponen de un salón para realizar sus reuniones. CONTESTÓ: de disponer si, pero en realidad no hemos estado de acuerdo en que entren otras personas de otras asociaciones como la CUT, como lo intentaron hacer generando ruidos e intranquilidad que pueda afectar a nuestro pequeños pacientes, podría ser el salón Providencia." Al respecto considera la Sala de Revisión que la no autorización de ingreso de los asesores externos del sindicato, para los fines estrictamente relacionados con las reuniones de la junta y la asamblea general, no son razonables. En efecto, los motivos de seguridad aducidos por el Instituto no son justificados por cuanto no se entiende por qué razón la presencia de estas personas pueda constituir un peligro para el hospital o los pequeños pacientes. Lo anterior no obsta para que, como cualquier visitante externo que ingrese al hospital, deba identificarse plenamente y respetar las normas de seguridad y convivencia del Instituto.

En lo que atañe a la negativa de las directivas del Instituto a que los afiliados al sindicato asistan a sus reuniones, la accionante asevera que " se niegan los permisos para las reuniones argumentando que las actividades sindicales deben realizarse fuera del horario laboral ". Sobre el particular, las directivas del Instituto alegaron lo siguiente:

"PREGUNTADO: por qué, mediante escrito del 23 de mayo, le fue negada la asignación de una oficina al sindicato. CONTESTÓ: si, no hay ninguna norma que yo conozca ni que nuestros asesores laborales nos hayan mostrado respecto a darles oficina. Dos circunstancias, la primera, que el hospital es pediátrico, que por ley somos transitoriamente responsables de la integridad y salud de los niños, y en ese sentido por seguridad no dejamos entrar a personas que no correspondan a la jornada laboral, ni a extraños del hospital, y segundo por no contar con la dependencia.

Aclaro, no se les ha dicho que no se reúnan, no les hemos coartado el libre derecho a que se reúnan, sino que se les ha dicho que sea fuera del hospital y en el horario no laboral, dado que no se puede descuidar la atención de los niños enfermos.

(subrayado fuera de texto)." Por su parte, la presidente del sindicato, en su declaración rendida el 27 de mayo de 2003 argumentó lo siguiente sobre los permisos para las reuniones:

"PREGUNTADO: existe en las instalaciones del instituto algún salón donde puedan celebrar sus reuniones. CONTESTÓ. En el edificio Providencia en el tercer sótano existe un salón que es el Salón Providencia, que es donde

recibimos capacitaciones.

Yo he pasado los permisos para que a las 4:30 p.m. o 5 de la tarde que no moleste a nadie, con el fin de no interrumpir el trabajo, de que venga enfermería turno de la mañana que sale a la 1 p.m. y turno de la noche, para que puedan asistir.

Aporto prueba correspondiente. Siempre los hemos pedido y ellos no nos lo dan, que por el ruido. Yo le contesté al DR. Zapata lo siguiente: "el salón queda en un sótano, debajo de la cocina y de la cafetería, no tenemos parlantes, no tenemos megáfonos qué ruido vamos a hacer, si se les permite al fondo de empleados que si tienen megáfono." (subrayado fuera de texto) Y más adelante señaló:

"PREGUNTADO: Tiene algo más que agregar a la presente diligencia. CONTESTÓ: yo quiero rogarles a ustedes encarecidamente que por favor tengan en cuenta el derecho al trabajo de nuestras compañeras, así no sean sindicalizadas, son mamás y que por favor se le diga al Instituto que se nos respete como organización sindical.

Que nos concedan por favor los permisos sindicales , ahora vamos a negociación y todavía no nos han dado los permisos." (subrayado fuera de texto) Sobre el particular considera la Sala de Revisión que en materia de permisos sindicales es pertinente reiterar la jurisprudencia sentada por la Corte, en el sentido de que el empleador debe permitir a sus empleados a los trabajadores que estén ocupando cargos directivos de un sindicato, dentro de límites razonables, desarrollar su labor como representantes del mencionado sindicato. Igualmente, a los empleados del Instituto afiliados al mencionado sindicato, permitirles su asistencia a las asambleas ordinarias y extraordinarias cuando éstas se convoquen en horas laborales, siempre y cuando estos permisos no entorpezcan las labores y objeto del hospital. Caso en el cual, las directivas así deberán justificarlo en su negativa.

En efecto, la Corte ha considerado que el catálogo de garantías al ejercicio de la libertad sindical no se agota en el simple reconocimiento por parte del Estado de todas aquellas organizaciones de trabajadores que han decidido agruparse o la simple libertad de asociarse o no a una organización sindical, sino que además comprende los llamados " permisos sindicales " necesarios para que las directivas del sindicato realicen sus labores, derecho que se extiende a la totalidad de trabajadores sindicalizados en lo referente a la asistencia a las asambleas generales ordinarias o extraordinarias, cuando no se altere de forma grave las actividades que desarrolla el empleador. Al respecto, esta Corporación en sentencia T-322 de 1998, con ponencia del Magistrado Alfredo Beltrán Sierra, consideró lo siguiente:

" Dentro de este contexto, es necesario concluir que la acción de tutela, como mecanismo de protección de derechos de rango fundamental, como lo es el derecho de asociación sindical y su ejercicio, procede cuando se demuestre que un empleador, a efectos de debilitar la organización sindical existente al interior de su empresa o a la que puedan estar afiliados sus trabajadores, no reconoce o concede los permisos sindicales que éstos requieran para el adecuado y normal funcionamiento del sindicato. Es decir, aquellos permisos que requieran los representantes del sindicato a efectos de cumplir normalmente su gestión, y sin los cuales se impide el normal funcionamiento de la asociación sindical que representan, como los que deben reconocerse a los demás empleados para asistir a las asambleas generales ordinarias o extraordinarias, cuando éstas se programen para ser realizadas en horas hábiles, siempre y cuando con la concesión de estos permisos, no se altere de forma grave las actividades que desarrolla el empleador." En relación con la negativa de las directivas del Instituto de permitirles utilizar a los miembros del sindicato, dentro de unos límites razonables, un salón de la institución para celebrar sus reuniones, se tiene que tal comportamiento vulnera el derecho a la igualdad, por las razones que pasan a explicarse.

Según la accionante el Instituto " se niega el préstamo de auditorios y salones para realizar reuniones argumentando que no se pueden utilizar en actividades diferentes a las determinadas por el Instituto, pero en la actualidad se dictan cursos de culinaria en estos salones; o se prestan los auditorios para actividades de tipo académico ".

El Director del Instituto alegó lo siguiente: “PREGUNTADO: diga si el sindicato cuenta con alguna oficina o salón para realizar sus reuniones. CONTESTÓ: no, creemos que no es conveniente por los pacientes primordialmente, porque eso implica que se descuide el paciente y por lo que siempre traen personas extrañas y por seguridad.” Más adelante la Directora Administrativa explicó:

“PREGUNTADO: diga si disponen de un salón para realizar sus reuniones. CONTESTÓ: de disponer si, pero en realidad no hemos estado de acuerdo en que entren otras personas de otras asociaciones como la CUT, como lo intentaron hacer generando ruidos e intranquilidad que pueda afectar a nuestro pequeños pacientes , podría ser el salón Providencia ” (subrayado fuera de texto).

Durante la inspección judicial realizada el día 27 de mayo de 2003 a las instalaciones del Instituto se pudo constatar lo siguiente: “En este edificio encontramos ubicado el salón Juan Ruiz Mora , el cual, según información suministrada por la jefe de talento humano, está destinado para reuniones académicas y para facilitar la realización de las revistas médicas.

Posteriormente, nos trasladamos al Bloque Providencia , en donde se encuentra el Salón Providencia, el cual según información suministrada por la misma jefe de talento humano, está destinado para reuniones informales . Al respecto, afirmó que es el único salón que puede destinarse para actividades diferentes a las autorizadas. Finalmente, en el Edificio Hernando Guerrero, conocimos el auditorio del instituto, en donde se realizan capacitaciones, cursos y congresos . El auditorio cuenta con 72 sillas fijas y con una sala para refrigerios. Según información de la presidente del sindicato, en el auditorio del instituto se llevaban a cabo las reuniones del fondo de empleados .” Considera la Sala de Revisión que si bien no existe una norma de rango legal que le imponga al empleador la obligación de facilitarle a los miembros del sindicato un lugar para que realicen sus asambleas, en el caso en que se cuente con un espacio físico adecuado en las instalaciones del empleador para ejercer el derecho fundamental de asociación sindical y éstas le sean facilitadas a los trabajadores no sindicalizados, como es caso de un fondo de empleados, los miembros del sindicato tienen derecho, en virtud del principio de igualdad, a que les sea prestado el lugar dentro de condiciones razonables y únicamente para propósitos afines con el desarrollo de sus actividades sindicales.

En el caso concreto se pudo constatar la existencia de un lugar apto para la celebración de las reuniones sindicales, cuyo empleo razonable, es decir, sin alterar la tranquilidad propia de un hospital de niños, garantiza el ejercicio de la libertad de asociación sindical.

En lo que concierne a la negativa de las directivas del Instituto a adecuar un sitio dentro de las instalaciones de la empresa para que funcione la sede del sindicato, la Sala de Revisión considera que el empleador no tiene la obligación de proveer una oficina a las directivas de un sindicato. En efecto, se trata de un asunto que desborda los deberes del patrono frente al ejercicio de la libertad de asociación sindical, lo cual no obsta para que sea objeto de negociación colectiva.

En relación con los cambios de turnos de los trabajadores sindicalizados, según la presidente del sindicato expone que a Ligia Ramírez, Alicia Parra y Germán Cuervo se les modificaron sus respectivos turnos de trabajo, debido a su pertenencia a la organización sindical. Por su parte, la Directora Administrativa del Instituto explicó lo siguiente:

“PREGUNTADO: qué horario tienen los turnos diurnos y nocturnos en el Instituto. CONTESTÓ: los turnos diurnos para el personal asistencial, es decir que tienen que ver directamente con la atención del paciente son de 7 a.m. a 1 p.m. de 1p.m. a 7 p.m. y 7 p.m. a 7 a.m. noche de por medio. Es decir que son tres clases de turno, mañana, tarde y noche. Para el personal administrativo de 7 a.m. a 4 p.m. PREGUNTADO: cuánto devenga un trabajador de servicios generales en los turnos de día y cuánto devenga en el turno de la noche. CONTESTÓ: los colaboradores bajo el cargo de auxiliar de aseo tienen turnos de lunes a viernes de 7 a.m. a 4 p.m., sábados de 7 a.m. a 12 a.m. o de 10 a.m. a 7 p.m.

de lunes a viernes y sábados de 1 p.m. a 5 p.m. o en la noche de 7 p.m. a 7 a.m. noche de por medio. El salario es el de salario mínimo mas los recargos de ley, ya sea festivo, nocturno. PREGUNTADO: con base en qué criterios se cambian

los turnos en el instituto y con qué frecuencia esto sucede. CONTESTÓ: el criterio para la asignación de turnos se debe a necesidades del servicio y es una dinámica del departamento de enfermería, es decir, que existen cuadros de programación de turnos mensuales los cuales son conocidos por los auxiliares mensualmente, con anticipación. Sin embargo, puede suceder que además de esta programación haya necesidad de hacer un cambio de turnos no programados, por ejemplo debido a la demanda de pacientes o novedad de personal con incapacidad.

PREGUNTADO: cuánto devenga un auxiliar de enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo en el turno del día y cuánto devenga en el turno de la noche.

CONTESTÓ: un auxiliar de enfermería de la UCI de cualquier turno devenga 526.000 de básico y tiene los recargos dependiendo del turno en que esté.

PREGUNTADO: cuánto devenga un auxiliar de farmacia en los turnos del día y cuánto devenga en el turno de la noche. CONTESTÓ: un auxiliar de farmacia tiene un salario básico de 404.000 pesos mas los recargos dependiendo del turno. PREGUNTADO: por qué la entidad tomó la decisión de cambiarle el turno de trabajo a las señoras Ligia Ramírez y Alicia Parra y al señor Alirio Gómez.

CONTESTÓ: En el caso de la señora María Ligia Ramírez, auxiliar de lactario existe una solicitud de ella misma del 27 de septiembre de 2001, donde solicita el traslado de turno del día a la noche aprovechando una vacante que existía en dicho turno. El departamento de Talento Humano estudia esta solicitud y la traslada el 28 de septiembre de 2001 a trabajar noche de por medio. El 25 de febrero de 2002, la nutricionista Dra. Alexandra Morales, jefe de Ligia Ramírez solicita de forma escrita que para lograr mejor equilibrio e igualdad de remuneración en las 4 auxiliares de lactario y adicionalmente para brindar la misma oportunidad de capacitación que se adquiere en los diferentes turnos solicita se aprueben turnos rotativos de las 4 auxiliares de lactario. Es así como se inicia la rotación mensual de las auxiliares de lactario bajo una programación a partir de marzo de 2002. Es de anotar que nada tiene que ver la creación de la asociación sindical con la solicitud anterior por parte de la jefe de nutrición y su correspondiente aprobación. En el caso de Alicia Parra no se a que se refiere con el cambio de turno porque actualmente está en la tarde y ha estado en la tarde antes. Se anexa una programación de turnos del año 2002 y de la actual. Y en el caso de Alirio Gómez fue trasladado del turno de la mañana al turno de la tarde, debido a que durante el turno de la mañana el trabajo es muy exigente pues responde a entregar todos los medicamentos que formulan los médicos en la evolución diaria que es siempre en las horas de la mañana y a través de un análisis de fallas en digitación y entrega de medicamentos determinamos que la persona que estaba en el turno de la tarde antes de Alirio se desempeñaba de una mejor forma por lo cual fue oportuno hacer el traslado, dejando registrado en un formato de registro de incidentes críticos, que reposa en la hoja de vida del señor Alirio Gómez y que está firmado por él las fallas anteriormente descritas. PREGUNTADO: a quién más le fue modificado el horario de trabajo de mayo a diciembre de 2002: CONTESTÓ:

Hubo más cambios durante todo el año y sindicalizados ellos tres. PREGUNTADO: cuál fue el trámite que se siguió para cambiar de turno al señor Alirio Gómez.

CONTESTÓ: avisarle por medio de una carta, quince días antes, estoy casi segura, no más. PREGUNTADO: PREGUNTADO: qué cargo desempeñaba el señor Germán Cuervo Sánchez y cuál era su horario. CONTESTÓ: desempeñaba el cargo de conductor del bus de los trabajadores y el horario de 6:30 a.m. a 3:30 p.m.

PREGUNTADO: diga por qué al señor Cuervo Sánchez le fue suspendido el trabajo extra que desempeñaba después de las 4 de la tarde. CONTESTÓ: no es cierto que desempeñaba un trabajo extra. PREGUNTADO: por qué, mediante escrito del 23 de abril de 2002 se le informa al señor Germán Cuervo Sánchez que a partir del 29 de abril su horario sería de 6:15 a.m. a 3:15 p.m. de lunes a viernes y el mismo día por medio de otro escrito se le comunicó que se daba por terminado el convenio de prestación de servicios de fecha 20 de marzo de 2002. CONTESTÓ:

el señor Germán Cuervo tenía un contrato de carácter civil en horas diferentes a las laborales, el cual por decisión institucional le fue cancelado de acuerdo a una cláusula que el mismo contenía.” Del examen de las explicaciones dadas por las directivas del Instituto, la Sala concluye que en materia de cambios en los turnos de los trabajadores sindicalizados, no se presentó un tratamiento discriminatorio. En efecto, el empleador ejerció de manera razonables sus facultades legales en la materia.

Por último, considera la Sala de Revisión que en el presente asunto carece de sentido examinar si el empleador vulneró o no el fuero sindical por cuanto, independientemente de que se haya presentado o no tal situación, los trabajadores sindicalizados, cobijados por los efectos este fallo, deberán ser reintegrados en cargos de igual o superior jerarquía a los que venían desempeñando antes de la terminación de sus contratos de trabajo.

VI. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE Primero.

LEVANTAR la suspensión del término decretada para decidir el presente asunto. Segundo. REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado 13 Civil del Circuito de Bogotá.

Tercero. CONFIRMAR PARCIALMENTE la sentencia proferida por el Juzgado 29 Civil Municipal de Bogotá, y en consecuencia, TUTELAR el derecho de asociación sindical del Sindicato de Trabajadores del Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt, SINTRAIROOS.

Cuarto. ORDÉNASE a las directivas del Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, adelanten las actuaciones administrativas necesarias, a fin de cumplir lo siguiente:

1. Reintegrar, en cargos de igual o superior jerarquía a los que venían desempeñando los siguientes trabajadores: Benedicta Orjuela Moreno, Epifanía Vega Neira, Víctor Julio Vanegas Castillo, Beatriz Helena Aguirre Marín, María Isabel Acosta Rodríguez, Blanca Alicia Mora Díaz. Lo concerniente a la controversias en torno a la existencia o no, en el presente caso, de un contrato realidad y con relación las prestaciones económicas por concepto de salarios y prestaciones, compensaciones o indemnizaciones, deberá ventilarse ante los jueces laborales, los cuales, en todo caso, no podrán desconocer, ignorar ni inaplicar lo dispuesto en este fallo. Para los anteriores efectos, al tenor del tercer inciso del artículo 8 del decreto 2591 de 1991, los afectados deberán ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela.

2. Permitir a los empleados del Instituto que estén ocupando cargos directivos del Sindicato de Trabajadores del Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt, SINTRAIROOS, dentro de límites razonables, desarrollar su labor como representantes del mencionado sindicato. Igualmente, a los empleados del Instituto afiliados al mencionado sindicato, permitirles su asistencia a las asambleas ordinarias y extraordinarias cuando éstas se convoquen en horas laborales, siempre y cuando estos permisos no entorpezcan las labores y objeto del hospital. Caso en el cual, las directivas así deberán justificarlo en su negativa.

3. Permitirles a los miembros del sindicato de Trabajadores del Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt, SINTRAIROOS que, dentro de unos límites razonables, sin alterar la tranquilidad del Instituto y exclusivamente para fines vinculados con la actividad sindical, utilicen una instalación física acorde para este objeto.

4. Facultar a los asesores externos del sindicato de Trabajadores del Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt, SINTRAIROOS para ingresar a las instalaciones del Hospital para efectos de cumplir con sus labores profesionales, quienes deberán someterse a las normas de seguridad y convivencia del Instituto.

Quinto. PREVENIR a las directivas del Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt que, en adelante, se abstengan de incurrir en cualquier acto atentatorio de la libertad de asociación sindical.

En tal sentido, no podrán adoptar ningún acto retaliatorio contra los sindicalistas que han declarado en el presente proceso. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Magistrada Ponente JAIME ARAÚJO RENTERÍA Magistrado ALFREDO BELTRÁN SIERRA Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] En el expediente reposa una certificación expedida el día 11 de julio de 2002 por el señor Alexander Castro Galindo, coordinador encargado del Grupo de Archivo Sindical del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la cual se da fe de la inscripción de la señora Nohora I. Chaparro como presidente del Sindicato de Trabajadores del Instituto de Ortopedia Infantil Roosvelt “SINTRAIROOS”.

[2] El artículo 23.4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone que “ Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses ”.

[3] El artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 dispone lo siguiente que los Estados Partes se comprometen, entre otras cosas, a garantizar “ el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales....”.

[4] El artículo 8 del Protocolo de San Salvador dispone que los Estados Partes garantizarán “ el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección para la protección y promoción de sus intereses...”.

[5] Sentencia T-1328 de 2001. [6] Cfr. Ibíd. Sentencia T-441 de 1992.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 17 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.