COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

# Sentencia T/842A/13

| | |
|---|---|
| **Corte** | Corte Constitucional |
| **Tipo** | Sentencia de tutela |
| **Referencia** | T/842A/13 |
| **Expediente** | — |
| **Fecha** | 2013-04-10 |
| **Sala** | Sala recuerda |
| **Magistrado ponente** | LUIS ERNESTO |
| **Partes** | — |

## Temas que titula la Corte Constitucional

- Libertad De Asociacion Sindical
- Derecho A La Libertad Sindical
- Derecho De Asociacion Sindical
- Convenios 87 Y 98 De La Oit Sobre Libertad Sindical Y Negociacion Colectiva
- Terminacion Unilateral De Contrato De Trabajo
- Legitimacion De Sindicato Para Interponer Accion De Tutela A Favor De Sus Afiliados Prevalencia Del Derecho Sustancial Sobre Las Normas Procesales

## Resumen del caso (según la propia sentencia)

Sindical es un derecho fundamental, de acuerdo con jurisprudencia consolidada de esta Corporación, el artículo 39 de la Carta Política y los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, integrados al orden interno

## Texto completo

T-842A-13 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-842A/13 LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL-Protección constitucional especial DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL- Fundamental La libertad sindical es un derecho fundamental, de acuerdo con jurisprudencia consolidada de esta Corporación, el artículo 39 de la Carta Política y los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, integrados al orden interno con rango de normas constitucionales, en virtud del artículo 93 Superior (Bloque de constitucionalidad). En virtud del derecho de asociación sindical, los trabajadores pueden constituir las organizaciones que estimen pertinentes, y afiliarse a estas con la única condición de observar las reglas estatutarias de los sindicatos; de igual manera, las organizaciones sindicales están facultadas para redactar sus estatutos y reglamentos, elegir sus representantes, organizar su administración, actividades y su programa de acción sin intervención estatal.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Garantías como estabilidad laboral reforzada para distintos trabajadores que ejercen funciones esenciales para el sindicato CONVENIOS 87 Y 98 DE LA OIT SOBRE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA- Hacen parte del bloque de constitucionalidad TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO - No puede desconocer libertades sindicales LEGITIMACION DE SINDICATO PARA INTERPONER ACCION DE TUTELA A FAVOR DE SUS AFILIADOS PREVALENCIA DEL DERECHO SUSTANCIAL SOBRE LAS NORMAS PROCESALES- Juez de tutela al decidir acciones constitucionales debe

remover obstáculos formales para acceder al conocimiento real de los hechos y propender por decisiones de fondo El juez de segunda instancia, en una decisión opuesta a los principios de informalidad y prevalencia del derecho sustancial, esenciales en el ámbito de la tutela, consideró que no podía aportarse una prueba nueva en esa instancia y, por lo tanto confirmó la sentencia de primera instancia. La Corte debe enfatizar en que la acción de tutela no se acompasa con ese rigor procedimental demostrado por el juez constitucional de segunda instancia, quien sabiendo que su fallo se apartaba de la realidad y, que al hacerlo se alejaba también de una decisión justa, creó una regla procesal que impide aportar pruebas al proceso en segunda instancia, regla que no se encuentra en la Constitución, ni en el decreto 2591 de 2001 (que regula el trámite de la acción de tutela), ni ha sido establecida por vía de jurisprudencia constitucional. La Sala recuerda a los jueces constitucionales de este trámite que, al decidir acciones de tutela, su deber es el de remover obstáculos formales para acceder al conocimiento real de los hechos y propender por decisiones de fondo, que maximicen la eficacia de los derechos fundamentales.

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO - Condiciones cuando existe una asociación sindical Si un despido tiene como fundamento a afiliación de una persona al sindicato, debe considerarse opuesto a la Constitución Política y, por lo tanto, ineficaz.

Ahora bien, desde el punto de vista probatorio, resulta evidente que cuando el empleador acude a su facultad legal de dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa para afectar de esa forma la libertad sindical no hace explícitos sus propósitos de atentar contra la existencia y funcionamiento del sindicato. Y es en ese marco donde el principio de razonabilidad, entendido en este escenario como la existencia de una razón suficiente para el ejercicio de una facultad discrecional adquiere relevancia máxima, pues si un empleador, sin justa causa y sin motivo aparente, decide despedir un conjunto de empleados que pertenecen a una organización sindical, no cabe explicación racional distinta a que su interés es debilitar el sindicato.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Vulneración por despido de trabajadores sindicalizados sin justa causa DERECHO AL TRABAJO Y A LA ASOCIACION SINDICAL- Orden de reintegro al cargo que ocupaban al momento de ser desvinculados Referencia:

expediente T-3962356 Acción de tutela instaurada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la producción, distribución y consumo de alimentos, bebidas y demás servicios que se prestan en clubes, hoteles, restaurantes y similares de Colombia, Hocar, Subdirectiva Seccional Bogotá contra Operadores Hoteleros Regency S.A.

Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Bogotá, DC., dieciocho (18) de noviembre de dos mil trece (2013). La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada María Victoria Calle Correa, y los magistrados Mauricio González Cuervo y Luis Ernesto Vargas Silva, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA Manuel Bobadilla Romero, en condición de Presidente y Representante Legal del Sindicato Nacional de Trabajadores de la producción, distribución y consumo de alimentos, bebidas y demás servicios que se prestan en clubes, hoteles, restaurantes y similares de Colombia, Hocar, Subdirectiva Seccional Bogotá (en adelante, Hocar), presentó acción de tutela con el fin de solicitar protección constitucional al derecho fundamental a la asociación sindical de un grupo de trabajadores afiliados al Sindicato, que fueron despedidos sin justa causa durante el curso del conflicto colectivo sostenido entre la empresa y el Sindicato Hocar, Regional Bogotá.

A continuación se efectúa una reseña de los hechos de la demanda, la respuesta de la entidad accionada y las decisiones judiciales objeto de revisión.

1. Fundamentos fácticos y jurídicos de la demanda. 1.1. El treinta y uno (31) de octubre de dos mil doce (2012), un grupo de trabajadores de Operadores Hoteleros Regency S.A. (en adelante, Regency S.A.) se reunió con el propósito de ratificar su afiliación al Sindicato Nacional de Trabajadores de la producción, distribución y consumo de alimentos,

bebidas y demás servicios que se prestan en clubes, hoteles, restaurantes y similares de Colombia, Hocar, Subdirectiva Seccional Bogotá (en adelante, Hocar, Seccional Bogotá), discutir y aprobar el pliego de peticiones que pretendían presentar al empleador, y elegir la comisión negociadora para adelantar las conversaciones propias de la etapa de arreglo directo en el conflicto colectivo de trabajo.

1.2. La "Asamblea General Parcial" de los afiliados a Hocar, Seccional Bogotá, efectuada ese día (31 de octubre de 2012) se adelantó de conformidad con los parámetros de la legislación laboral y los estatutos del Sindicato, y a ella asistieron seis de los diez afiliados con los que contaba la organización sindical en ese momento dentro de la empresa Regency S.A.

En tal sentido, explica el accionante que los Estatutos de Hocar, Seccional Bogotá, permiten que los trabajadores de un "frente de trabajo" se reúnan en Asamblea General Parcial para revisar aspectos asociados a los elementos constitutivos de un conflicto colectivo de trabajo, tales como la aprobación y presentación de un pliego de peticiones y la elección de la comisión negociadora.

1.3. De conformidad con el orden del día, los trabajadores dieron lectura al pliego de peticiones, el cual fue aprobado por unanimidad. Sobre las determinaciones adoptadas por la Asamblea General Parcial de trabajadores de Hocar, Seccional Bogotá, se elaboró un acta, la cual fue firmada por el Presidente, el Secretario General de la Subdirectiva Seccional Bogotá, y los demás asistentes.

1.4. El dos (2) de noviembre de dos mil doce (2012), Hocar, Seccional Bogotá, presentó pliego de peticiones, iniciando así el conflicto colectivo de trabajo.

1.5. El seis (6) de noviembre del mismo año, Hocar, Seccional Bogotá, a través de un comunicado suscrito por cinco trabajadores afiliados a la organización, se enteró de que la empresa Regency S.A. estaba efectuando reuniones individuales con distintos trabajadores, proponiéndoles renunciar al sindicato a cambio de determinados beneficios.

1.6. El ocho (8) de noviembre de dos mil doce (2012), en horas de la mañana, se recibió en las oficinas del Sindicato la afiliación de los trabajadores Blanca Mireya Soto, Alexánder Gómez Salas, Manuel Eduardo Leyton Rojas, Javier Santiago Moreno y Carlos Andrés Hernández Castrillón.

Ese día, entre las 3:30 y las 6:00 pm, Regency SA, a través de su representante legal e invocando el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, dio por terminados los contratos de trabajo de Blanca Mireya Soto, Alexánder Gómez Salas, Manuel Eduardo Leyton y Javier Santiago Moreno (todos ellos, miembros de la organización sindical), de manera unilateral y sin justa causa.

1.7. El accionante considera que con esa actuación, el Gerente y Representante Legal de Regency S.A. violó el derecho a la libertad sindical, los convenios 87 y 98 de la OIT, ratificados por leyes 26 y 27 de 1976, e incurrió en actos tipificados como atentados al derecho de asociación sindical por el artículo 354, ordinal 2º, literales a), b) y d) del Código Sustantivo del Trabajo. Afirma que Regency S.A. no solo desconoció el fuero circunstancial que cobijaba a los afectados desde el inicio del conflicto colectivo, sino que también pretende acabar con la organización sindical, disminuyendo el número de sus miembros.

En su concepto, la entidad accionada efectuó un despido masivo de trabajadores del sindicato, al eliminar al 26% de los trabajadores sindicalizados en la empresa, violando todos los derechos y garantías que cobijan a las organizaciones sindicales, consagrados en el bloque de constitucionalidad, y especialmente en los convenios 87 y 98 de la OIT, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

1.8. Mediante oficio de seis (6) de noviembre de dos mil doce (2012), Hocar Bogotá fijó su posición frente a las conductas adoptadas por la empresa contra los afiliados al sindicato. El nueve (9) de noviembre de dos mil doce (2012) ofició al Representante Legal de Regency S.A., solicitándole revocar su determinación de dar por terminados los contratos de trabajo de los citados trabajadores, petición decidida desfavorablemente por la empresa el día veinte (20) de noviembre de dos mil doce (2012) 1.9. Posteriormente, durante la etapa de arreglo directo, la organización sindical planteó la necesidad de reintegrar a los trabajadores despedidos. Sin embargo, Regency S.A. no modificó su posición.

2. Con base en los hechos expuestos, el Sindicato accionante solicita la protección de los derechos a la libertad sindical de Hocar, y al fuero circunstancial de los cuatro trabajadores despedidos el ocho (8) de noviembre de dos mil doce (2012), durante el conflicto colectivo de trabajo, y miembros de la organización desde esa fecha.

Intervención de la entidad accionada 3. Regency S.A. intervino en el trámite de la primera instancia, y solicitó declarar improcedente el amparo porque, de acuerdo con el principio de subsidiariedad, la controversia planteada por Hocar debe ser resuelta por la justicia laboral, por tratarse de un conflicto originado en relaciones de trabajo.

4. A pesar de su posición, la entidad presentó argumentos para controvertir aspectos centrales de la demanda. El núcleo de su argumentación se cifra en señalar que el día ocho (8) de noviembre de dos mil doce (2012), la afiliación de los empleados cuyos contratos fueron terminados unilateralmente por la compañía, apenas se hallaba en las dependencias de la organización sindical, de manera que no había sido notificada a la empresa.

En consecuencia, afirma, su actuación se limitó al ejercicio de la facultad que la ley confiere a los empleadores para dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, y mediante el reconocimiento de una indemnización para el afectado. La parte accionada consideró pertinente precisar que el pliego de peticiones no fue presentado el dos (2) de noviembre del dos mil doce (2012) como se afirma en la demanda, sino el seis (6) de noviembre del mismo año.

Decisiones judiciales objeto de revisión Sentencia de primera instancia 5. El Juzgado Catorce (14) Penal Municipal con Función de Conocimiento, mediante sentencia de dieciocho (18) de febrero de dos mil trece (2013) negó el amparo invocado, por ausencia de legitimación por activa para la defensa de los derechos de los trabajadores afectados. Consideró que si bien los sindicatos pueden acudir a la acción de tutela en defensa de sus derechos y los de sus afiliados, en este caso los afectados por el despido aún no hacían parte del Sindicato, dado que tan solo habían solicitado ser aceptados en el mismo.

"(…) es de vital importancia destacar que una vez analizado el material probatorio allegado a la presente acción constitucional, se advierte que las personas que fueron desvinculadas de la empresa OPERADORES HOTELEROS REGENCY SA para el momento en que dicha empresa dio por terminados los contratos de trabajo sin justa causa (…) no hacían parte del sindicato, pues (…) tan solo se contaba con una solicitud de ingreso al sindicato, lo cual no los convertía automáticamente en miembros de la mencionada asociación. || Y es que nótese como, se encuentra relacionado claramente en los estatutos del sindicato [lo atinente a la admisión de nuevos miembros]:

"CONDICIONES DE ADMISIÓN. ARTÍCULO 6º. Para ser miembro de la organización sindical se requiere: d) Formular por escrito la correspondiente solicitud de admisión.

Parágrafo. La Junta Directiva Nacional del Sindicato y la de sus Seccionales o comités en su caso aprobará o negará la solicitud de admisión; si la solicitud fuere negada el interesado podrá acudir ante el ente superior del sindicato y la decisión que este tome será definitiva (…) Emerge, entonces, con claridad el hecho que los señores BLANCA MIREYA SOTO, ALEXÁNDER GÓMEZ SALAS, MANUEL EDUARDO LEYTON ROJAS Y JAVIER SANTIAGO MORENO MONTAÑA, al momento de terminación del contrato no eran miembros del sindicato o afiliados este (sic), pues no se allegó prueba alguna de que la Junta Directiva del Sindicato o la Seccional hubiese aprobado todas y cada una de las solicitudes de ingreso de estas personas, lo cual conlleva a que el sindicato "HOCAR" en cabeza de su Presidente

Manuel Bobadilla Romero, no se encuentra legitimado por activa para representar los intereses de cuatro ex trabajadores de la empresa OPERADORES HOTELEROS REGENCY SA, pues (…) no hacían parte de dicho sindicato. || Nótese como (sic) la jurisprudencia decantada en precedencia señala de manera categórica que los presidentes de sindicatos están legitimados para actuar en representación de los MIEMBROS o AFILIADOS AL SINDICATO situación que para este momento no se encuentra probada desde ningún punto de vista, lo cual despoja de dicha facultad al accionante de la presente tutela, para representar los intereses individuales de un grupo de personas que fueron despedidos sin justa causa, con el correspondiente pago de la indemnización".

Impugnación. 6. El Presidente de Hocar, Seccional Bogotá, presentó impugnación al fallo de primera instancia. Tras resumir el sentido y alcance de esa decisión citó el artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965 y las sentencias SU-998 de 2000, T-436 de 2000 de la Corte Constitucional, así como las decisiones de 5 de octubre de 1998 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (MP Germán Valdés Sánchez) y del expediente radicado bajo el número 298333, referentes al fuero circunstancial.

7. Afirmó que si bien corresponde en principio al accionante de la tutela demostrar los hechos que presenta en la acción, el juez también está facultado para esclarecerlos, solicitando u ordenando los elementos que considere pertinentes (Citó la sentencia T-153 de 2011) "Para el caso que nos ocupa, señora juez, y ya que fundamentó su tesis en la supuesta no afiliación de los perjudicados con el despido, lo mismo que en la ausencia de legitimidad en la causa por activa, la señora juez debió haber ordenado o solicitado al Sindicato (…) allegar copia del acta de Junta Directiva, la cual reposa en nuestros archivos y donde no solamente se constata que se aprobó la afiliación de los trabajadores involucrados en el presente conflicto y al servicio de Operadores Hoteleros Regency S.A., sino que además se aprobó la afiliación de otros trabajadores al servicio de otros empleadores".

Con el fin de demostrar lo expresado, el Sindicato aportó copia de apartes del acta citada. Decisión de segunda instancia. 8. Mediante sentencia de diez (10) de abril de dos mil trece (2013), el Juzgado Veinticinco (25) Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá DC decidió confirmar el fallo de primera instancia, ratificando lo expresado en la sentencia de primera instancia. En los fundamentos centrales de la providencia, señaló el Juez:

"Ahora es importante señalar que en el presente caso, el señor Manuel Bobadilla Romero presidente y representante legal del Sindicato (…) Hocar, Subdirectiva Seccional Bogotá, al presentar la acción de tutela, no aportó prueba suficiente que acreditara que estos trabajadores que fueron despedidos, efectivamente se encontraran afiliados al sindicato, ya que como se observa solo estaba la solicitud de ingreso al sindicato, y aunque en este momento procesal, efectivamente se allega el acta No. 8 del 8 de noviembre de 2012 que da cuenta de la afiliación de los trabajadores al Sindicato, éste no es el momento para arrimar dicha prueba, menos cuando en primera instancia no fue abordado el tema" II. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN 1.

Competencia. Esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional es competente para proferir sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86 inciso 2 y 241 numeral 9 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico y estructura de la decisión. De acuerdo con los hechos narrados y los argumentos presentados en la demanda, el Representante del Sindicato Hocar, Seccional Bogotá, considera que la empresa Regency S.A. violó los derechos fundamentales de sus afiliados, y del propio Sindicato, al despedir a cuatro de sus trabajadores sin justa causa. Afirma que el pliego de peticiones fue presentado el 2 de noviembre de 2012 a la entidad, dando inicio al conflicto colectivo, razón por la cual los afectados por el despido se hallaban cobijados por la garantía de fuero circunstancial.

La empresa afirma, por su parte, que (i) los cuatro trabajadores mencionados no hacían parte del Sindicato al momento del despido, pues su solicitud de ingreso se hallaba pendiente de aprobación; y (ii) que, en cualquier caso no había sido

notificada de su ingreso, lo que demuestra que el despido de esos empleados no es un atentado a la libertad sindical.

La Sala observa que el tema objeto de estudio puede ser abordado desde dos perspectivas. La primera hace referencia a la discusión sobre la violación del fuero circunstancial, garantía que consiste en la prohibición impuesta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo de los empleados envueltos en el conflicto colectivo sin autorización judicial previa. La segunda consiste en indagar si, con independencia de la existencia del fuero circunstancial, la entidad accionada violó la libertad de asociación sindical, efectuando un despido motivado en la afiliación de cuatro personas a un Sindicato, con el propósito de disminuir el número de los miembros, poner en peligro la existencia de la Organización Hocar, Seccional Bogotá, y desestimular futuras afiliaciones.

En concepto de la Sala, la segunda perspectiva es la que más se ajusta a la competencia del juez de tutela, en tanto no involucra necesariamente las discusiones legales sobre el alcance del fuero circunstancial, sino el respeto de un derecho constitucional. Como más adelante se explicará con mayor detalle, en el escenario de las relaciones laborales, y muy especialmente en asuntos asociados a la dimensión colectiva del derecho, el juez de tutela deba ocuparse solo de los aspectos constitucionales involucrados en la controversia, y preservar en cambio la competencia de los jueces de legalidad para definir otros aspectos.

En consecuencia, corresponde a la Sala Novena de Revisión determinar si Regency S.A. incurrió en una conducta violatoria del derecho de asociación sindical, e hizo un uso abusivo de la facultad legal de dar por terminados los contratos de trabajo unilateralmente y sin justa causa, mediante el reconocimiento de una indemnización, al despedir a cuatro personas el mismo día en que se aprobó su ingreso al Sindicato; o si, por el contrario, al no haber sido notificada del hecho, su conducta se ciñe a las reglas legales sobre la terminación del contrato de trabajo, y no afecta el derecho fundamental de asociación sindical, consagrado en el artículo 39 de la Carta Política.

Casos similares al actual, en los que se analiza precisamente el posible ejercicio abusivo de esa facultad para afectar el funcionamiento de organizaciones sindicales han sido previamente estudiados por esta Corporación. Por esa razón, la Sala motivará brevemente esta decisión, mediante una reiteración de las reglas decantadas por la jurisprudencia constitucional en este escenario. Dos decisiones resultan de especial trascendencia para la solución de este caso. La sentencia SU-342 de 1995 en la que se definió el alcance de la competencia del juez constitucional en el marco de conflictos entre empleadores y sindicatos; y la sentencia T-1328 de 2001 en la que se definieron los parámetros que debe consultar el juez constitucional al momento de evaluar si existe un ejercicio abusivo de la facultad de terminación unilateral de los contratos de trabajo.

La libertad de asociación sindical y el ejercicio de la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo como posible acto de discriminación laboral. Reiteración de jurisprudencia.

1. La libertad sindical es un derecho fundamental, de acuerdo con jurisprudencia consolidada de esta Corporación, el artículo 39 de la Carta Política [1] y los convenios 87 [2] y 98 de la Organización Internacional del Trabajo [3] , integrados al orden interno con rango de normas constitucionales, en virtud del artículo 93 Superior (Bloque de constitucionalidad).

2. La libertad sindical comprende un complejo conjunto de garantías conexas. En primer término, el derecho de asociación sindical (artículo 39 de la Constitución Política), el derecho a negociar las condiciones laborales, bajo los parámetros establecidos en la Constitución y la Ley, y la posibilidad de iniciar una huelga, respetando también parámetros impuestos por el orden Superior.

En virtud del derecho de asociación sindical, los trabajadores pueden constituir las organizaciones que estimen pertinentes, y afiliarse a estas con la única condición de observar las reglas estatutarias de los sindicatos; de igual

manera, las organizaciones sindicales están facultadas para redactar sus estatutos y reglamentos, elegir sus representantes, organizar su administración, actividades y su programa de acción sin intervención estatal.

3. La no injerencia del Estado (y particularmente de la administración) en las decisiones de los Sindicatos es un principio cardinal del derecho a la asociación sindical, precisado especialmente en el Convenio 87 de la OIT. De igual forma, el Convenio 98 de la misma Organización prevé diversas reglas asociadas al principio de no discriminación. Específicamente, prohíbe a los empleadores (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; y (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

4. Una de las consecuencias del reconocimiento del derecho de asociación sindical es la existencia de una garantía de estabilidad reforzada para distintos trabajadores que ejercen funciones esenciales para el sindicato. Esa garantía consiste en la proscripción de que sus contratos sean terminados por el empleador, si no existe una causa justa previamente calificada por un juez laboral. Obviamente esta garantía solo puede comprenderse si se repara en que el derecho de asociación sindical es a la vez un derecho constitucional individual de los trabajadores que son titulares del mismo, y un derecho constitucional colectivo, cuyo titular es el Sindicato [4] .

5. De conformidad con la jurisprudencia nacional (en pronunciamientos armónicos entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia), la consecuencia inmediata de intentar despedir un trabajador amparado por el fuero sindical, sin el respeto por el debido proceso, es la ineficacia del despido, lo que significa privar de efectos la decisión. Por ese motivo, en este evento, independientemente de las sanciones pecuniarias o incluso penales previstas por el Legislador para la protección del derecho de asociación sindical resulta procedente el reintegro del afectado, con el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir por la decisión de despido.

6. Ahora bien, la estabilidad que proporciona el fuero sindical debe interpretarse como un instrumento para la protección del Sindicato, antes que como un beneficio personal del aforado. Es evidente que el despido de los dirigentes sindicales amparados por el fuero sindical, o de aquellos que inician un conflicto colectivo de trabajo (fuero circunstancial) es una de las formas de violación más frecuente del derecho a la libertad de asociación sindical. Con ello se pretende (i) castigar a los trabajadores que se organizan para reivindicar derechos laborales; (ii) amedrentar a quienes quieran ingresar al Sindicato;

(iii) disminuir su fuerza de negociación, que será proporcional al número de afiliados; y (iv) eliminar miembros de las organizaciones sindicales para que su existencia se vea amenazada por incumplimiento de las reglas sobre número mínimo de afiliados.

Ello explica que distintas salas de revisión de esta Corte hayan considerado que si un despido se relaciona con el propósito de atentar contra la libertad sindical y minar la consolidación de las organizaciones sindicales, debe ser declarado ineficaz y debe ordenarse el consecuente reingreso del trabajador, sin solución de continuidad en materia de salarios y prestaciones.

7. En la sentencia SU-342 de 1995, la Corte Constitucional explicó ampliamente el alcance de la acción de tutela como mecanismo para la protección del derecho de libertad sindical. Reiterando pronunciamientos previos, explicó que ante un conflicto de este tipo, el juez de tutela es competente para abordar las dimensiones constitucionales del conflicto, mientras que corresponde al juez laboral definir los problemas de pura legalidad. Además, a título ilustrativo, la Sala Plena indicó algunos ejemplos sobre conflictos laborales que envuelven principios constitucionales y que pueden ser objeto de protección por vía de tutela. A continuación se reiteran los apartes más importantes de esa decisión:

8. A pesar de su extensión, dada la importancia de las subreglas sentadas en esa oportunidad para la solución del caso de estudio, se reiteran las consideraciones vertidas por la Sala Plena en el fallo SU-342 de 1995:

"- Los conflictos que se originan con motivo del contrato de trabajo, entre los patronos y los trabajadores, pueden implicar la violación de derechos fundamentales de éstos, o el desconocimiento de derechos fundados o que tienen origen en normas de rango legal. Cuando el conflicto atañe a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional fundamental su solución corresponde al juez de tutela; en cambio cuando la controversia se origina directa o indirectamente del contrato de trabajo y naturalmente versa sobre la violación de derechos de rango legal, consagrados en la legislación laboral, su solución corresponde al juez laboral (art. 2 C.P.) (…) Tanto la Constitución (arts. 38 y 39 C.P.) como diferentes normas del C.S.T. (arts.

353 y 354), reconocen y garantizan el derecho fundamental de asociación sindical, tanto para los trabajadores particulares, como para los servidores públicos, sean empleados públicos o trabajadores oficiales, aun cuando en relación con los empleados públicos existen ciertas restricciones a su derecho de asociación sindical (arts. 414 y 415 del C.S.T.). Igualmente, garantizan el derecho a la negociación colectiva.

La acción de tutela resulta ser el mecanismo idóneo para garantizar la efectividad de los mencionados derechos, cuando quiera que sean vulnerados o exista amenaza de su violación, entre otros casos, en cualquiera de las siguientes hipótesis:

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

El inciso 2, del numeral 2 del art. 354 del C.S.T., modificado por el art. 39 de la ley 5a. de 1990, hace un listado de los actos que se consideran atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador, que a juicio de la Corte es válido en la evaluación constitucional de las acciones patronales atentatorias contra dicho derecho (…) Los artículos 1o. y 2o. del convenio No. 98 de la OIT, incorporado al derecho interno por la ley 27 de 1976, y que prevalece en el orden interno, según el art. 93 de la C.N., igualmente reconocen que los trabajadores deben "gozar de la adecuada protección, contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo", y prohibe la injerencia patronal en la constitución, funcionamiento o administración del sindicato.

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

c) Cuando las autoridades administrativas del trabajo incurren en acciones y omisiones que impiden la organización o el funcionamiento de los tribunales de arbitramento, sean obligatorios o voluntarios, encargados de dirimir los conflictos colectivos de trabajo, que no se hubieren podido resolver mediante arreglo directo o conciliación, o el ejercicio del derecho de huelga (art. 56 C.P.), o cuando incumplan las funciones que le corresponden, según el art. 448 del C.S.T., durante el desarrollo de la huelga.

Podría argumentarse que la ley ha instituido medios alternativos a los cuales se puede acudir para contrarrestar las violaciones atinentes a los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva, como son los de acudir a la intervención de las autoridades administrativas del trabajo para que en ejercicio de sus funciones policivas remedien las

aludidas violaciones, o a la vía penal, con fundamento en los arts. 354 del C.S.T. (subrogado por el art. 39 de la ley 50 de 1990) y 292 del Código Penal y, que por lo tanto, no es procedente la acción de tutela. Al respecto vale la pena observar que el medio idóneo, en primer término debe ser judicial y, en segundo lugar, eficaz según la valoración que en concreto haga el juez de tutela para amparar el derecho fundamental amenazado o violado".

[5] 9. Respetando siempre las reglas recién citadas sobre procedibilidad de la acción, la Corte Constitucional se ha pronunciado en diversas ocasiones sobre al alcance del derecho a la asociación sindical, a partir de el artículo 39 de la Constitución, y los convenios 87 y 98 de la OIT. En un amplio conjunto de decisiones también ha definido paulatinamente qué tipo de conductas (aparte de las legalmente tipificadas) constituyen un desconocimiento de este derecho fundamental.

10. En ese marco, ha analizado la constitucionalidad de diversas normas que podrían implicar una injerencia indebida del Estado, particularmente, de los órganos administrativos, en la constitución y definición de los elementos esenciales de la organización sindical; ha resaltado que el sindicato nace con la sola inscripción del acta de constitución del mismo (depósito); ha rechazado normas que condicionan la inscripción del sindicato al respeto por las buenas costumbres, considerando que comportan una facultad demasiado amplia para el funcionario administrativo competente, entre otras decisiones dirigidas a fortalecer la autonomía de las organizaciones sindicales y a eliminar toda injerencia indebida en su funcionamiento.

11. De igual forma, a partir del Convenio 98 de la OIT y el artículo 13 de la Constitución Política, la Corporación ha abordado el problema del respeto por el principio de igualdad, el revisar casos en los que se presenta una afectación de los derechos sindicales derivada de conductas discriminatorias, tales como la presión directa para evitar que las personas se afilien al sindicato, el despido de trabajadores por causa de su afiliación, o la celebración de pactos con los trabajadores no sindicalizados que prevén condiciones más favorables que aquellas contenidas en las convenciones colectivas de trabajo.

12. En diversas oportunidades, la Corte se ha referido específicamente al uso irregular, por parte del empleador, de la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo para afectar una organización sindical, que es precisamente el asunto que debe resolver la Sala. En esa dirección, en la sentencia T-436 de 2000 se expresó:

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

Así, la posibilidad de terminación unilateral que la ley otorga al patrono en los contratos individuales de trabajo, no debe abrir las puertas para que aquél, amparado en ella, prescinda, sin control ni medida y de manera colectiva o masiva, de los servicios de los trabajadores bajo su dependencia para mermar el número de miembros activos de los sindicatos" 13. Posteriormente, la Sala Tercera de Revisión, mediante sentencia T-1328 de 2001 estableció subreglas concretas para verificar si un despido unilateral representa un acto violatorio de los principios de igualdad y libertad sindical:

"La limitación general que recae sobre el empleador para dar por terminado, sin justa causa, el contrato de trabajo se concreta en circunstancias específicas. Así, tras la aplicación de una facultad expresamente reconocida por el Código Sustantivo del Trabajo, que prevé la posibilidad de que el patrono pueda terminar unilateralmente, y sin justa causa, los contratos que conviene con sus empleados, no puede intentarse, por ejemplo, (i.) desconocer el derecho de los

trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse a éstos o a permanecer en ellos, (ii.) promover la desafiliación a dichas asociaciones, (iii.) adoptar medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato, (iv.) obstaculizar o desconocer el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que éste es garantizado, (v.) constreñir la libertad de expresión o la escogencia de profesión y oficio, o (vi.) burlar el derecho y la posibilidad que se le reconoce a los sindicatos para representar a los trabajadores e intervenir en defensa de sus propios intereses en todos los casos en los que el empleador adopta decisiones o fija posturas que afectan o interesan a la entidad sindical. Es claro que la potestad legal contenida en el numeral 2 del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo no puede ejercerse como un instrumento que desconoce las libertades sindicales del trabajador y los derechos propios de las organizaciones sindicales" [6] .

14. Como elementos concretos de análisis fáctico, la Corporación explicó que existen diversos factores que pueden ser observados por el juez para evaluar cuándo un despido tiene la finalidad constitucionalmente prohibida de afectar un sindicato. Se trata de un conjunto de parámetros que deben ser analizados de manera conjunta, tanto para definir la premisa fáctica de la decisión (los hechos probados), como para efectuar la ponderación jurídica de los intereses en conflicto (la facultad del empleador para terminar un contrato de trabajo sin justa causa, de una parte, y el derecho de asociación sindical, por otra).

Esos elementos son 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" [7] .

15. En reciente sentencia, T-965 de 2011, la Sala Cuarta de Revisión declaró la ineficacia del despido de algunos trabajadores sindicalizados que fueron despedidos el mismo día de la Constitución del Sindicato. De conformidad con los hechos narrados en la demanda, un grupo de trabajadores de la empresa Nowi Limitada se reunió el 23 de febrero de 2011, a las 9 de la mañana, con el fin de conformar un sindicato de primer grado y de empresa, el cual denominaron Sintranowi Limitada, y el el 24 de febrero de 2011 hicieron entrega del acta de la asamblea de constitución, de la nómina de los fundadores y de la junta directiva nacional, así como de un ejemplar de los estatutos de sindicato a la directora territorial del Ministerio de la Protección Social de San Andrés y Providencia. El Ministerio de la Protección Social inscribió el acta de constitución del sindicato y dejó constancia del depósito de los estatutos de fundación de la organización sindical, todo lo anterior, en horas de la mañana.

Sin embargo, entre las tres y las cuatro de la tarde, la empresa despidió unilateralmente y sin justa causa a siete trabajadores del Sindicato. Estos constituían el 28% de los sindicalizados y el 40% de los integrantes de la Junta Directiva de la organización.

16. Al contestar la demanda, el empleador sostuvo que los despidos resultaban ajustados al ordenamiento jurídico, pues se efectuaron antes de que la empresa fuera notificada sobre la constitución del Sindicato. La Sala Cuarta de Revisión estimó que, en atención al conjunto de indicios que se evidenciaban en el caso concreto, muy especialmente el de oportunidad; y tomando en consideración el intenso impacto que ese despido tenía para la organización sindical, debía concluirse que se trató de un acto discriminatorio, incompatible con los principios de igualdad y libertad de asociación sindical. Estas fueron las consideraciones que sirvieron a la Sala Cuarta para concluir que, en efecto, se presentó un despido violatorio de los derechos sindicales de Sintranowi y los empleados directamente afectados por la decisión de despido:

"En primer lugar , quedó demostrado que el sindicato SINTRANOWI LIMITADA, se conformó el 23 de febrero de 2011 a las 9 de la mañana, con 25 trabajadores. Así mismo, que su inscripción, ante el Ministerio de la Protección Social, se realizó el día 24 de febrero de ese mismo año en las horas de la mañana. Bajo ese entendido, la organización sindical de trabajadores de la empresa Nowi Limitada, nació a la vida jurídica desde el mismo momento de su constitución, es decir, el 23 de febrero de 2011. Como consecuencia de lo anterior, a partir de esa fecha, surgió para los fundadores de SINTRANOWI y para los miembros de su junta directiva, el fuero sindical consagrado en el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual, como ya se dijo, no está sujeto a condición alguna, distinta a la constitución de la organización, fuero que para los fundadores del sindicato, según la norma citada, nace "desde el día de la constitución hasta dos meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis meses" . En este caso el despido se produjo dentro de los dos meses de protección de que habla la norma.

En segundo lugar , es evidente que el 24 de febrero, entre las 3:30 y 4:15 de la tarde, momento en el que el sindicato ya se encontraba inscrito ante el Ministerio de la Protección Social, la empresa accionada dio por terminado los contratos de trabajo, de manera unilateral y sin justa causa, de siete integrantes del sindicato quienes conformaban el 28% de los sindicalizados y el 40% de la junta directiva de SINTRANOWI LIMITADA. En este punto, como el argumento de la empresa, se centra en que para la hora en que se produjeron los despidos aún no había sido notificada, debe aclarar la Sala que ese hecho en nada afecta la existencia del sindicato y del fuero de sus fundadores y miembros directivos, ya que, como quedó explicado anteriormente, la organización sindical y la garantía foral de sus fundadores y directivos nació a la vida jurídica, sin condicionamiento alguno, el 23 de febrero de 2011 y las obligaciones legales de comunicar al empleador y al inspector de trabajo y de inscribirse en el registro sindical, han sido consagradas para efectos de publicidad y prueba de la organización, no de su existencia misma (…) otro hecho que tiene en cuenta la Sala para determinar la arbitrariedad de la conducta del empleador, es el papel de los trabajadores despedidos dentro del sindicato, ya que no se trató de simples afiliados, sino de sus fundadores y directivos, quienes, necesariamente son los que se encargan de la representación del sindicato y de la promoción de sus intereses.

Por último , otro aspecto que ha puesto de presente la jurisprudencia constitucional y, que en el caso objeto de estudio resulta forzoso tener en cuenta, es el impacto que causó la determinación ahora atacada, en los demás empleados miembros del sindicato, toda vez que, tal como está demostrado en el expediente, al día siguiente de los despidos arriba citados, presentaron la renuncia a la organización sindical accionante. Si bien las dimisiones, de acuerdo con las declaraciones de los trabajadores requeridos, se hicieron de manera voluntaria, las circunstancias fácticas que las rodearon, permiten inferir que la decisión de despedir a miembros del sindicato tuvo en ellos, efectos intimidatorios” [8]
.

17. En virtud de ese análisis, la Corte concedió el amparo y ordenó el reintegro de los trabajadores afectados por el despido unilateral, con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, como consecuencia de la ineficacia del despido.

A continuación, procede la Sala a aplicar los criterios de análisis, principios y subreglas reiterados al caso concreto. Del caso concreto. Legitimación por activa.

1. Las sentencias constitucionales de primera y segunda instancia proferidas dentro de este trámite, decidieron negar el amparo invocado por el Sindicato Hocar, a raíz de la terminación unilateral del contrato de cuatro empleados de la empresa sindicalizados, sin autorización judicial. Los jueces de instancia señalaron que al momento del despido su afiliación no se había hecho efectiva, lo que desvirtuaba el interés del Sindicato para actuar.

2. La Sala no comparte ese argumento porque desconoce la dimensión colectiva del derecho de asociación sindical. En efecto, al momento de proferir la decisión de primera instancia podría presentarse una discusión relacionada con la afiliación de los afectados al Sindicato, en torno a definir si con la presentación de la solicitud al Sindicato debían considerarse miembros del mismo. Sin embargo, aún en caso de concluir que su afiliación se hallaba en trámite, ello no excluiría la legitimación del Sindicato Hocar para acudir a la jurisdicción constitucional, porque esa organización, como titular del derecho fundamental a la asociación sindical, tiene el derecho de acudir al juez de tutela si considera que el despido de cuatro personas en trámite de afiliación al sindicato se origina en un acto discriminatorio y violatorio de la libertad sindical.

3. Sin embargo, al momento de impugnar la decisión de primera instancia, el Sindicato Hocar Bogotá demostró mediante prueba documental (copia del acta en la que se aprobó la afiliación de los cuatro trabajadores) que los trabajadores despedidos sí eran miembros de la organización. El juez de segunda instancia, en una decisión opuesta a los principios de

informalidad y prevalencia del derecho sustancial, esenciales en el ámbito de la tutela, consideró que no podía aportarse una prueba nueva en esa instancia y, por lo tanto confirmó la sentencia de primera instancia.

4. La Corte debe enfatizar en que la acción de tutela no se acompasa con ese rigor procedimental demostrado por el juez constitucional de segunda instancia, quien sabiendo que su fallo se apartaba de la realidad y, que al hacerlo se alejaba también de una decisión justa, creó una regla procesal que impide aportar pruebas al proceso en segunda instancia, regla que no se encuentra en la Constitución, ni en el decreto 2591 de 2001 (que regula el trámite de la acción de tutela), ni ha sido establecida por vía de jurisprudencia constitucional.

5. Como lo indicó el Representante de Hocar en su impugnación, si los jueces de instancia tenían dudas sobre la afiliación efectiva al sindicato de los cuatro trabajadores afectados con la decisión de despido unilateral adoptada por Regency S.A. debían oficiar a la organización tutelante para que aportara los documentos pertinentes, en lugar de negar el amparo por ausencia de legitimación por activa.

El juez de primera instancia no lo hizo, de manera que la organización sindical aportó la prueba necesaria en su impugnación. Con ello debió quedar definitivamente resuelto ese aspecto fáctico, pero en lugar de ello, con base en un formalismo procedimental, el juez de segunda instancia decidió confirmar el fallo inicial.

Por todo lo expuesto, la Sala recuerda a los jueces constitucionales de este trámite que, al decidir acciones de tutela, su deber es el de remover obstáculos formales para acceder al conocimiento real de los hechos y propender por decisiones de fondo, que maximicen la eficacia de los derechos fundamentales.

Subsidiariedad. 6. Según jurisprudencia unificada desde la sentencia SU-342 de 1995, la tutela procede de manera excepcional para proteger algunas facetas de los derechos laborales.

7. La Corporación ha explicado que los conflictos derivados del contrato de trabajo son susceptibles de protección tanto a través de la acción de tutela como a través de la justicia ordinaria en su especialidad laboral. Si bien la segunda es el contexto propio de las reivindicaciones del trabajo, el operador judicial debe efectuar un análisis de cada caso para determinar si el conflicto envuelve solamente la protección legal del derecho al trabajo, o si se extiende a las esferas constitucionales del mismo, caso en el cual se activa la competencia del juez constitucional para dirimir el conflicto.

8. Uno de los supuestos en que resulta procedente discutir conflictos relacionados con el derecho laboral colectivo mediante la acción de tutela es, precisamente, el de las eventuales violaciones a los derechos laborales y al principio de igualdad derivadas de un uso abusivo de la facultad que otorga la Ley a los empleadores para dar por terminados los contratos de trabajo. En consecuencia, la Sala considera la acción cumple también el requisito de subsidiariedad.

Análisis material sobre la supuesta violación al derecho a la libertad de asociación sindical, por parte de Regency S.A. 9. La facultad de terminar unilateralmente los contratos de trabajo, según ha señalado esta Corte, se deriva de un interés del Legislador por flexibilizar las relaciones de trabajo y permitir también a los empleadores definir la composición de la entidad, en ejercicio de la libertad de empresa. Esos propósitos son constitucionalmente legítimos, en tanto constituyen una manifestación de la libertad de configuración del derecho por parte del Congreso de la República.

10. Cosa muy distinta ocurre cuando un despido no se produce por el ejercicio de esas libertades y potestades legalmente reconocidas al empleador, sino que pretende minar la existencia o el adecuado funcionamiento de un Sindicato. En esa hipótesis, la ponderación de principios en conflicto tiene un alcance distinto.

Primero, por la grave afectación que esa conducta supone para el derecho de asociación sindical, previsto en el artículo 39 Superior, así como en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Y, segundo, porque una decisión de ese tipo (despedir a una persona para entorpecer el funcionamiento de un sindicato) también constituye una grave violación del principio de igualdad, por tratarse de un acto discriminatorio contra quienes ingresan a un Sindicato.

11. Según se explicó en los fundamentos normativos de esta providencia, la Corte ha constatado que, en ocasiones, el empleador hace uso de facultades legales para afectar el derecho de asociación sindical. Los ejemplos más claros se encuentran en las presiones ejercidas sobre los trabajadores para que abandonen la organización, tanto mediante la afectación de su posición laboral derivada de la afiliación al sindicato, como a través de promesas de mejores condiciones en caso de abandono o no afiliación al mismo.

Uno de los escenarios en los que la Corte ha constatado la vulneración del principio de igualdad es en el uso de la facultad que confiere la ley, tanto a los trabajadores como al empleador, para dar por terminado el contrato de trabajo, unilateralmente y mediante el reconocimiento de una indemnización por despido sin justa causa.

13. En tal sentido, este Tribunal ha indicado que si bien la facultad de terminar unilateralmente un contrato de trabajo goza de reconocimiento legal, para que su ejercicio resulte compatible con la Constitución Política debe ceñirse a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Por ello, aunque no corresponde al juez de tutela evaluar la corrección de cada una de las razones que motivan a un empleador para dar por terminado un contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, sí debe verificarse en sede constitucional que el ejercicio de esa potestad no se traduzca en una burla de las obligaciones constitucionales relacionadas con el derecho al trabajo. En consecuencia, cuando el empleador, bajo el pretexto de ejercer una facultad legal, despide trabajadores con el fin de desestimular la existencia o el fortalecimiento del sindicato en su empresa, el juez constitucional tiene competencia para establecer el remedio judicial adecuado.

14. En la sentencia T-1328 de 2001, la Sala Tercera de Revisión efectuó un amplio análisis sobre la utilización del despido sin justa causa de trabajadores sindicales como medio para afectar la existencia de los sindicatos, y concluyó que son aspectos que deben ser tomados en cuenta al momento de ponderar los intereses en conflicto, los siguientes: el número de afectados y el impacto que tenga su despido sobre la organización sindical, la oportunidad en que ocurre el hecho, el ánimo que motivó la decisión del empleador, el papel que tenían los afectados en el Sindicato y la frecuencia con la que se ejerce esa facultad de retiro para despedir funcionarios sindicalizados.

15. Así las cosas, en esta oportunidad se discute si la desvinculación de cuatro empleados de Operadores Hoteleros Regency S.A. obedece a conductas discriminatorios del empleador, o si por el contrario se enmarca en el ejercicio legítimo de la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo.

La Corte ha analizado casos similares al presente y ha explicado que una conducta discriminatoria en el marco de las relaciones laborales, y especialmente en el marco del derecho colectivo al trabajo, constituye una grave violación de derechos humanos.

Las organizaciones sindicales gozan de una protección constitucional reforzada, debido a que han sido la fuente de un gran número de reivindicaciones laborales, que contribuyen a construir relaciones laborales bajo el designio de la dignidad y la justicia, tal como lo ordena el artículo 25 de la Constitución Política. En adición a lo expuesto, los sindicatos en Colombia han sufrido intensamente el conflicto armado, al punto que se encuentra históricamente acreditada la muerte de muchos dirigentes sindicales por parte de las distintas fuerzas del conflicto.

16. Bajo esa línea argumentativa, si un despido tiene como fundamento la afiliación de una persona al sindicato, debe considerarse opuesto a la Constitución Política y, por lo tanto, ineficaz. Ahora bien, desde el punto de vista probatorio, resulta evidente que cuando el empleador acude a su facultad legal de dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa para afectar de esa forma la libertad sindical no hace explícitos sus propósitos de atentar contra la existencia y funcionamiento del sindicato.

Y es en ese marco donde el principio de razonabilidad, entendido en este escenario como la existencia de una razón suficiente para el ejercicio de una facultad discrecional adquiere relevancia máxima, pues si un empleador, sin justa causa y sin motivo aparente, decide despedir un conjunto de empleados que pertenecen a una organización sindical, no cabe explicación racional distinta a que su interés es debilitar el sindicato.

17. Por lo expuesto, al analizar un posible ejercicio abusivo de la facultad de terminar unilateralmente los contratos de trabajo para de esa manera debilitar las organizaciones sindicales, el juez de tutela debe atender factores como la proporción de empleados despedidos dentro del conjunto de miembros del sindicato, los posibles motivos que dieron lugar al despido y, muy especialmente, la oportunidad en que este ocurrió.

En este caso, el despido unilateral afectó a cuatro trabajadores, todos ellos con contrato a término indefinido y una trayectoria dentro de la empresa, lo que indica que no existían (o no se probó que existieran) razones diferentes al móvil discriminatorio para cesar repentinamente su vínculo laboral y hacerlo precisamente durante la negociación del pliego de peticiones.

18. Los cuatro empleados afectados por el despido constituyen, además, una proporción importante de los miembros de Hocar que trabajan en Operadores Hoteleros Regency S.A. Sobre este punto es preciso aclarar que Hocar es un sindicato de industria, con varias seccionales en el país, lo que impide concluir -como se propone en la demanda- que la actuación de Regency S.A. pueda afectar directamente la existencia de la organización.

Sin embargo, lo que sí se evidencia es que en la empresa hay pocos afiliados al sindicato en este momento; y dentro de ese número reducido de afiliados (al parecer, 16 a la presentación de la tutela), los trabajadores despedidos constituyen una proporción importante, cercana al 25% de los miembros del Sindicato que ejercían funciones en Regency S.A.

Por lo tanto, si bien la conducta de la empresa demandada no tiene en principio la fuerza suficiente para poner en riesgo la existencia de Hocar, sí demuestra un interés por entorpecer el esfuerzo conjunto de los trabajadores afiliados a ese sindicato dentro de su empresa y, por esa vía, debilitar al grupo de empleados que presentó el pliego de peticiones, durante la etapa de negociación del mismo.

19. En el caso concreto, el indicio de oportunidad se convierte en el elemento esencial para concluir que se presentó un despido dirigido por móviles discriminatorios y contrarios a la libertad sindical. Si bien las partes mantienen una controversia sobre el momento en que se inició el conflicto colectivo de trabajo, pues los accionantes afirman que el pliego de peticiones fue presentado el 2 de noviembre de 2012, en tanto que la parte accionada sostiene que esto ocurrió el 6 de noviembre del mismo año, lo cierto es que el despido se dio con posterioridad a la presentación del pliego de peticiones, y durante el conflicto colectivo, el 8 de noviembre del mismo año.

21. La importancia del indicio de oportunidad en este caso se desprende de la aplicación del principio de razonabilidad, e incluso de un parámetro más amplio, como la racionalidad que acompaña cualquier decisión adoptada por una persona. En efecto, dado el papel protagónico que ocupa el derecho al trabajo en un Estado Social de Derecho orientado a dar máxima eficacia al principio de igualdad material, la discrecionalidad absoluta no puede ser el fundamento de decisiones que afecten intensamente los derechos humanos. No existen conductas puramente caprichosas que sean objeto de protección constitucional en el ámbito de las relaciones de trabajo.

22. Si la pura discrecionalidad no está permitida en ese marco, ello significa que aún el ejercicio de una facultad como la terminación unilateral del contrato de trabajo debe perseguir fines legítimos. Y Operadores Hoteleros Regency SA no ha señalado ningún fin que pueda cumplirse mediante el despido de los cuatro trabajadores en nombre de quienes se interpuso esta acción de tutela.

23. La ausencia de razones que expliquen el despido de los cuatro trabajadores; el hecho de que estos representan aproximadamente el 25% de las personas sindicalizadas y afiliadas a Hocar, Regional Bogotá, dentro de la empresa accionada; y la oportunidad en que se dio el despido, poco después de iniciarse el conflicto colectivo de trabajo (un día o cinco días después de iniciado el conflicto laboral, según la versión que se acoja acerca de la presentación del pliego de peticiones), constituyen para la Sala Novena de Revisión, motivos suficientes para concluir que se presentó una violación a los derechos fundamentales de los peticionarios y de la asociación sindical que presenta la acción.

En consecuencia, la Sala concederá el amparo invocado, y ordenará a Operadores Hoteleros Regency S.A. que reintegre a los trabajadores Blanca Mireya Soto, Alexánder Gómez Salas, Manuel Eduardo Leyton y Javier Santiago Moreno a los cargos que ocupaban al momento de intentar despedirlos unilateralmente, sin solución de continuidad en materia de salarios y prestaciones, y sin perjuicio de las compensaciones a que haya lugar, por el pago de la indemnización por despido injusto.

V. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo, y por mandato de la Constitución RESUELVE PRIMERO.- REVOCAR las sentencias proferidas por el Juzgado Catorce (14) Penal Municipal con Función de Conocimiento, de dieciocho (18) de febrero de dos mil trece (2013), en primera instancia, y el diez (10) de abril de dos mil trece, por el Juzgado Veinticinco Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá DC, actuando como juez constitucional de segunda instancia.

SEGUNDO.- CONCEDER el amparo del derecho de asociación sindical a los trabajadores miembros de Hocar, Regional Bogotá, despedidos de manera unilateral y sin justa causa al momento de iniciarse el conflicto colectivo de trabajo entre el Sindicato y Operadores Hoteleros Regency S.A.

TERCERO.- ORDENAR a la empresa Operadores Hoteleros Regency S.A. que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas desde la notificación de esta providencia, reintegre a los señores Blanca Mireya Soto, Alexánder Gómez Salas, Manuel Eduardo Leyton y Javier Santiago Moreno a los cargos que ocupaban al momento de ser desvinculados.

CUARTO.- ORDENAR a la empresa Operadores Hoteleros Regency S.A. que, en el término de diez (10) días contados a partir de la notificación de esta sentencia, pague a favor de los señores Blanca Mireya Soto, Alexánder Gómez Salas, Manuel Eduardo Leyton y Javier Santiago Moreno los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, los salarios y las prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de la terminación contractual hasta el día que se haga efectivo el reintegro, realizando el cruce de cuentas y compensaciones a que haya lugar con la suma pagada a la terminación de los contratos de trabajo.

QUINTO.- Por Secretaría General, LIBRAR la comunicación a la que alude el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria [1] Constitución Política, articulo 39 .

Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública. [2] Sobre el Convenio 87 de la OIT, resulta pertinente mantener presentes los siguientes artículos, como definitorios del derecho de asociación sindical:

Artículo 2 Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

|| Artículo 3 . 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

|| 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.|| Artículo 4 Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

[3] De especial relevancia para el estudio del caso concreto, resultan los artículos 1º y 2º del Convenio, que establecen reglas sobre la prohibición de discriminación, y la no injerencia indebida en los asuntos sindicales:

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

|| 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2 : 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. || 2.

Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

[4] Al respecto, consultar las sentencias C-965 de 2011 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-998 de 2010 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub) y T-322 de 1999 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra).

[5] Sentencia SU-342 de 1995. M.P. Antonio Barrera Carbonell. [6] Sentencia T-1328 de 2001 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa). [7] T-1328 de 2001 (M.P.

Manuel José Cepeda Espinosa), citada. [8] T-965 de 2011 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo).

**Fuente:** Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 7 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.