COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/845/08

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/845/08
Expediente	—
Fecha	2005-04-21
Sala	Sala Segunda de Revisión
Magistrado ponente	Dr MANUEL JOSÉ
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Restablecimiento de derechos de trabajadores con fuero sindical manera transitoria el restablecimiento de derechos de trabajadores con fuero con fuero sindical por existencia de otro mecanismo y por no estar demostrada

Texto completo

T-845-08 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-845/08 ACCION DE TUTELA -Improcedencia para reintegro de trabajadores con fuero sindical despedidos sin previa autorización judicial ACCION DE TUTELA -Procedencia excepcional para el restablecimiento de derechos de trabajadores con fuero sindical ACCION DE TUTELA -Casos en que procede excepcionalmente y de manera transitoria el restablecimiento de derechos de trabajadores con fuero sindical ACCION DE TUTELA -Improcedencia para el restablecimiento de derechos de trabajadores con fuero sindical por existencia de otro mecanismo y por no estar demostrada la situación excepcional que amerite su procedencia como mecanismo transitorio Referencia: expediente T-1788044 Acción de tutela instaurada por William Castro Vargas contra Industria Nacional de Gaseosas S.A.

Magistrado Ponente: Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Bogotá, D.C., veintiocho (28) de agosto de dos mil ocho (2008) La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Manuel José Cepeda Espinosa, Jaime Córdoba Triviño y Rodrigo Escobar Gil, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA en el proceso de revisión del fallo proferido el 23 de octubre de 2007, por el Juzgado Treinta y Ocho Civil del Circuito de Bogotá, dentro de la acción de tutela instaurada por William Castro Vargas contra Industria Nacional de Gaseosas S.A.

I. ANTECEDENTES El 4 de septiembre de 2007, el señor William Castro Vargas interpuso acción de tutela en contra de la Industria Nacional de Gaseosas S.A., bajo la consideración de que ésta vulnera sus derechos fundamentales al debido proceso, la defensa y el derecho a la asociación sindical en conexidad con el trabajo, al ser despedido sin justa causa y sin autorización judicial, a pesar de estar amparado por fuero sindical.

La acción de tutela se fundamenta básicamente en los siguientes hechos: 1. El actor expone que desde el 19 de octubre de 1988 se encontraba vinculado laboralmente a la Industria Nacional de Gaseosas S.A., empresa privada dedicada a la producción y distribución de bebidas gaseosas, jarabes, sodas y aguas. El 17 de enero de 1996 se fundó el Sindicato

Nacional de la Empresa Industrial de Gaseosas S.A. – SINTRAINDEGA -, al cual se encuentra afiliado. El 14 de noviembre de 1998, una vez se comunicó a la empresa sobre su afiliación a la organización sindical mencionada, fue despedido, siendo posteriormente reintegrado por el Tribunal Superior de Bogotá, en sentencia confirmada por la Corte Suprema de Justicia. En dichas decisiones se concluyó que se le había despedido sin justa causa en el momento en que se encontraba vigente un conflicto colectivo, vulnerándose con ello lo dispuesto en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

2. Manifiesta que desde entonces ha sido objeto de persecución sindical por parte de la empresa, específicamente a través de los gerentes Eduardo Wills, Andrés Briñez Velásquez y Maria Patricia Latorre. Afirma que se le obliga a asistir a la empresa en horas no incluidas en su horario de trabajo, además de faltársele al respeto y ser maltratado verbalmente. Indica además que todos los hechos que configuran la persecución fueron puestos en conocimiento del señor Juan Carlos Jaramillo Muñoz, en su calidad de Director de Operaciones de la empresa accionada, mediante comunicaciones del 23 de febrero de 2006, 07 de julio de 2006, 30 de enero de 2007, 03 de abril de 2007, 05 de junio de 2007 y 20 de junio de 2007, sin que hasta el momento de presentar la acción se le hubiera dado respuesta.

3. El accionante manifiesta que a partir de la llegada del señor Juan Carlos Jaramillo Muñoz la Industria Nacional de Gaseosas, " ha venido adelantando un latrocinio laboral contra los jefes de ventas" que se encuentran vinculados a la organización sindical SINTRAINDEGA. Concretamente, afirma que de 16 Jefes de Ventas afiliados a la organización sindical 7 han sido despedidos. Adicionalmente y como agravante, los jefes de ventas que han sido reintegrados fueron despedidos nuevamente.

4. El 13 de diciembre de 2006 el accionante fue elegido como miembro de la Comisión Estatutaria de Reclamos de la organización sindical, situación que fue comunicada a la empresa Industria Nacional de Gaseosas S.A. al día siguiente.

5. Anota que el 01 de agosto de 2007 le fue entregada una comunicación en la que se le citaba a rendir descargos en forma inmediata, sin cumplirse con el procedimiento establecido en la Convención Colectiva de Trabajo. Una vez rendidos los descargos, la empresa le comunicó la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, argumentando la ocurrencia de una justa causa que consistía en el incumplimiento de sus compromisos como Jefe de Ventas, al negarse a asistir a la Compañía los días viernes después de las 2:00 p.m., así como a las reuniones de la Gerencia de Ventas en donde se formulan los planes de acción a ser implementados en el mercado.

6. En la Convención Colectiva de Trabajo se encuentra reglado el procedimiento que debe seguirse en casos de despido, llamados de atención y sanciones disciplinarias, que básicamente incluye la necesidad de oír al trabajador y a dos representantes del sindicato con el lleno de los siguientes requisitos:

i) notificación al trabajador inculpado y al sindicato del que hace parte de la falta que se le imputa, dentro de los tres días siguientes a la ocurrencia de la misma o de su conocimiento por la empresa, señalando día y hora para que el trabajador se presente a rendir descargos;

ii) definición de la situación del trabajador inculpado, dentro de los tres días siguientes a los descargos del trabajador y a las explicaciones de los representantes de la organización sindical correspondiente.

Igualmente, el procedimiento establece las siguientes reglas: i) cuando haya lugar a sanción o despido con justa causa se dará oportunidad de intervenir al sindicato ante el gerente de planta;

ii) ninguna sanción podrá exceder de tres días por la primera vez y; iii) de toda la actuación debe entregarse copia a la organización sindical a la que pertenece el trabajador. Por último, se prescribe que será ilegal la sanción o el despido que se efectúe pretermitiendo parcial o totalmente el trámite señalado.

7. El accionante señala que la Corte Suprema de Justicia ha definido que la terminación de un contrato de trabajo sin la observancia de las reglas de la Convención Colectiva de Trabajo carece de eficacia y supone el restablecimiento de la

situación jurídica anterior al hecho violatorio de la convención.

Así mismo, afirma que la empresa accionada no permitió la presentación de pruebas para desvirtuar las imputaciones que le fueron hechas y omitió notificar a la organización sindical del procedimiento de descargos.

8. Argumenta por último que la acción de tutela resulta procedente como mecanismo definitivo, en la medida que existe un desconocimiento abierto de los derechos fundamentales al debido proceso, la defensa y la asociación sindical, al haberse terminado su contrato de trabajo sin la previa autorización judicial o levantamiento del fuero sindical y desconocerse el procedimiento de la convención colectiva de trabajo. Además de ello, por ser la acción de tutela el mecanismo más expedito para proteger sus derechos fundamentales.

Solicita que de no aceptarse la procedencia de la acción como mecanismo definitivo, sea admitida como mecanismo transitorio, por cuanto, aunque existe otro mecanismo para la protección de sus derechos, con las actuaciones de la empresa accionada se ha interrumpido su ejercicio como representante de la organización sindical, además de la percepción de salarios y el goce de la seguridad social, situaciones todas que hacen que la acción ordinaria laboral no sea el mecanismo idóneo para este tipo de reclamo y que se configure un perjuicio irremediable.

9. Teniendo en cuenta los hechos y argumentos expuestos, solicita su reintegro definitivo al cargo que venía desempeñando al momento del despido, luego de que se amparen sus derechos fundamentales al debido proceso, a la defensa y a la asociación sindical.

Subsidiariamente, pide que se le reestablezca en el cargo que venía desempeñando mientras la jurisdicción ordinaria laboral define la acción que oportunamente instaurará en contra de la accionada.

10. La sociedad accionada manifestó que el actor fue vinculado mediante contrato de trabajo y ha sido sujeto de varias promociones y ascensos, lo cual desvirtúa la existencia de una persecución en su contra. Igualmente, que ante el incumplimiento de los deberes y obligaciones que le correspondía cumplir fue citado a descargos, cumpliendo con todas las formas legales y convencionales establecidas y velando en todo momento por la garantía del debido proceso.

En cuanto a los despidos de los jefes de ventas, señala que todos se fundaron en un motivo particular para cada trabajador – como por ejemplo el bajo rendimiento en el trabajo -, muchas veces respaldados en sentencias judiciales, como en el caso de los señores Bauer Pazmiño y William Navas.

Por otra parte, afirma que una vez que la empresa fue notificada de la designación del actor como miembro de la Comisión Estatutaria de Reclamos, se objetó tal nombramiento. Ello en virtud de que para la elección de los miembros de la Comisión Estatutaria de Reclamos se debía contar con la participación de todas las organizaciones sindicales que representan a trabajadores de la Compañía, cuestión que en el presente caso no se había cumplido, así como por la naturaleza del cargo que desempeñaba el actor – Jefe de Ventas -, que lo hacía representante de la empresa ante los trabajadores y que, por dicho motivo, no podía fungir como directivo sindical.

II. SENTENCIAS OBJETO DE REVISIÓN 11. Mediante sentencia del 21 de septiembre de 2007, el Juez Veintitrés Civil Municipal de Bogotá decidió negar la protección solicitada por el actor. Concluyó que la sociedad accionada había respetado todas las garantías constitucionales, legales y convencionales en la diligencia de descargos y el proceso disciplinario adelantado. Igualmente, consideró que las discusiones en torno a la vigencia de la garantía de fuero sindical debían ser ventiladas ante la jurisdicción ordinaria laboral.

12. El Juez Treinta y Ocho Civil del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 23 de octubre de 2007, revocó la anterior decisión y, en su lugar, concedió la protección de los derechos fundamentales del actor, en forma transitoria, a fin de evitar un perjuicio irremediable.

Como consecuencia de lo anterior dispuso: “ Segundo.- ORDENAR al representante legal de la INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. que en el término de las 48 horas siguientes a la notificación de esta providencia, reintegre al señor WILLIAM CASTRO VARGAS al cargo que ocupaba el 01 de agosto de 2007 o, de no ser ello posible, a uno de igual o de superior categoría. Entendiéndose, para el efecto, que no hubo solución de continuidad en el contrato de trabajo que a la fecha indicada vinculaba al actor con la entidad y que el empleador podrá descontar los valores reconocidos al trabajador por concepto de salarios y prestaciones sociales, por el mismo periodo, e indemnización por despido injusto, de haberse ejecutado, sin afectar su supervivencia ni la de su familia.

Tercero. - Informar al accionante que debido al carácter transitorio de la decisión cuenta con cuatro (4) meses, contados a partir de la notificación de esta providencia para efectos de incoar la respectiva acción de reintegro ante la jurisdicción ordinaria competente, manteniendo los efectos de este fallo hasta tanto se produzca una decisión de fondo acerca de este caso ahora sometido a la jurisdicción constitucional.” El juez de segunda instancia consideró que en el procedimiento adelantado por la empresa se había vulnerado abiertamente la normatividad relativa a la garantía de fuero sindical destinada a la protección de los representantes de los trabajadores asociados en sindicatos, en contra todo acto que pueda perjudicarlos o desmejorarlos en sus condiciones de trabajo, incluyendo el despido. Concluyó igualmente que la omisión del procedimiento reglado en la Ley, de solicitar permiso ante el juez trabajo para levantar el fuero sindical y despedir o desmejorar al trabajador aforado, constituía una conducta de discriminación antisindical que generaba derecho al reintegro.

Por otra parte, en consideración a que el actor contaba con otros mecanismos de defensa de sus derechos, en concreto la acción de reintegro, concluyó que la acción de tutela se hacía procedente en forma transitoria a fin de evitar un perjuicio irremediable, en vista de que no contaba con más recursos para su subsistencia que los derivados de su trabajo.

III. PRUEBAS SOLICITADAS POR LA CORTE CONSTITUCIONAL 13. La Sala Segunda de Revisión consideró que para la resolución del presente caso era necesaria más información respecto del contexto dentro del cual se produjo la desvinculación del Señor Castro Vargas y el despido de varios trabajadores sindicalizados, como también acerca de la posibilidad de que se configurara un perjuicio irremediable como consecuencia de la terminación del contrato del trabajador y de la subsiguiente procedibilidad de la acción de tutela como mecanismo transitorio.

14. Por lo anterior, mediante auto del 15 de mayo de 2008 la Sala resolvió: “Primero.- ORDENAR a la sociedad Industria Nacional de Gaseosas S.A. que […] responda los siguientes interrogantes y provea la información y documentación pertinente:

1. ¿Cuántos trabajadores del total de su planta de personal se encuentran afiliados a la organización sindical SINTRAINDEGA? ¿Cuántos miembros de este sindicato ocupan el cargo de jefe de ventas? ¿Cuántos de ellos fungen como directivos sindicales? 2. El demandante William Castro Vargas afirma que él y los señores Bauer Pazmiño Beltrán, Víctor Manuel Bonilla, William Navas Salguero, Edwin Hugo Díaz, Wilson Cubides Ponguta, Germán Ruiz Jiménez ocupaban el cargo de jefe de ventas de la empresa y fueron despedidos. Él asegura que ello constituye una práctica de persecución sindical. ¿Cuándo y por qué motivos fueron despedidas estas personas? ¿Estaban todos ellos afiliados a SINTRAINDEGA y eran dirigentes sindicales en el momento en que fueron retirados de la empresa? ¿Iniciaron ellos actuaciones judiciales contra la decisión de la empresa de dar por terminado su contrato de trabajo? ¿Cuál fue el resultado de esas acciones? 3. ¿Instauró el señor William Castro Vargas alguna acción laboral en su contra con ocasión de su despido? De ser así, ¿en qué estado se encuentra el proceso? Si ya fue decidido, ¿qué decisión se adoptó? Favor aportar copia de las providencias que se hayan proferido.

“ Segundo-. ORDENAR al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Panamco Indega S.A., SINTRAINDEGA que […] informe: 1. ¿Cuántos trabajadores de la Industria Nacional de Gaseosas S.A. se encuentran afiliados a la

organización sindical? ¿Cuántos miembros de este sindicato ocupan el cargo de jefe de ventas? ¿Cuántos de ellos fungen como directivos sindicales? 2. El señor William Castro Vargas afirma que él y los señores Bauer Pazmiño Beltrán, Victor Manuel Bonilla, William Navas Salguero, Edwin Hugo Díaz, Wilson Cubides Ponguta, Germán Ruiz Jiménez ocupaban el cargo de jefe de ventas de la empresa y fueron despedidos. Él afirma que ello constituye una práctica de persecución sindical. ¿Estaban todos ellos afiliados a SINTRAINDEGA y eran dirigentes sindicales en el momento en que fueron retirados de la empresa? ¿Considera el sindicato que el despido de las personas mencionadas obedeció a motivos de persecución sindical? "Tercero-.

ORDENAR al señor William Castro Vargas que […] informe y acredite: 1. ¿Cuales son las circunstancias por las cuales considera que le causó un perjuicio de carácter irremediable la decisión adoptada por su empleador de despedirlo de su puesto de trabajo? Favor allegar las pruebas que considere pertinentes.

2. En el fallo proferido por el Juzgado Treinta y Ocho Civil del Circuito de Bogotá, el 23 de octubre de 2007, que amparó sus derechos fundamentales como mecanismo transitorio, se dispuso que Usted debía entablar una acción de reintegro ante la jurisdicción laboral dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de esa sentencia. ¿Instauró usted la acción? De ser así, ¿en qué estado se encuentra el proceso? Si ya fue decidido, ¿qué tipo de decisión se adoptó? Favor aportar copia de las providencias correspondientes." 15. El día 29 de mayo de 2008, la Industria Nacional de Gaseosas S.A., a través de su apoderado, radicó ante esta Corporación un conjunto de documentos mediante los cuales dio respuesta a las preguntas de la Corte.

El abogado indicó que en la actualidad Sintraindega cuenta con 199 trabajadores afiliados, de los cuales diez (incluido el accionante del presente proceso quien fue reintegrado como cumplimiento del fallo de tutela de segunda instancia) son jefes de venta. De los diez jefes de ventas afiliados, tres (de nuevo incluido el señor Castro Vargas) son directivos sindicales.

En relación a la cuestión relativa a los jefes de ventas afiliados que han sido desvinculados en el pasado, el abogado afirma que los señores William Castro Vargas (accionante en el presente proceso), Bauer Pasmiño Beltrán, Víctor Manuel Bonilla, William Navas Salguer, Edwin Hugo Díaz, Wilson Cubides Ponguta y Germán Ruiz Jiménez fueron todos despedidos por " justas causas comprobadas ." Sin embargo, para la entidad accionada dichos trabajadores no contaban con garantía foral, debido a que ocupaban cargos de jefes de ventas, los cuales al ser funcionarios de confianza y manejo " no pueden figurar en la junta directiva [del sindicato] en calidad de afiliados ." Respecto del despido de los trabajadores mencionados, la empresa remitió un archivo en el que se incluyen documentos acerca de la desvinculación de cada uno de ellos, y de los procesos laborales o de tutela que se adelantaron o adelantan para algunos de ellos. A continuación se presenta un cuadro de resumen de los despidos.

En los documentos enviados también se observa que en todos los casos en los que el trabajador fue desvinculado con justa causa, se le citó a descargos con antelación de menos de una hora, y se le entregó carta de despido el mismo día de la audiencia de descargos. En particular, en el caso de William Alfredo Navas, al empezar la audiencia de descargos el trabajador solicitó a la empresa un receso de media hora " para dar mis argumentos concretos sobre la ilegalidad de la reunión ", ante lo cual la empresa respondió: " la compañía manifiesta que son claros los términos para el llamado a estos descargos, por tal motivo proseguimos con la diligencia ".

[1] Por último, la entidad accionada indicó que a la fecha no había sido notificada de ningún proceso laboral ordinario en su contra que hubiere sido interpuesto por el señor Castro Vargas.

16. Por medio de su presidente y secretario, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la empresa Panamco Indega S.A., Sintraindega, respondió a la solicitud de la Sala Segunda por medio de un oficio radicado el 23 de mayo del presente año.

El sindicato afirmó que en el momento está compuesto por 203 trabajadores afiliados, de los cuales once se desempeñan como jefes de ventas. Dentro de estos, el único que cumple labores directivas del sindicato es William Castro Vargas.

La organización sindical informó que Bauer Pazmiño Beltrán, Víctor Manuel Bonilla, William Navas Salguero, Edwin Hugo Díaz, Wilson Cubides Ponguta y Germán Ruiz Jiménez estaban afiliados al Sintraindega al momento de ser despedidos de su cargo de jefe de ventas. Todos ellos, con excepción de Edwin Hugo Díaz y Germán Ruiz Jiménez eran dirigentes sindicales.

Según el sindicato, los empleados anteriores han sido despedidos mediante un proceso en el que transcurrió muy poco tiempo entre el llamamiento a descargos, la audiencia de descargos y el despido de los trabajadores. Según la organización, esto es una muestra de que la empresa no está interesada en adelantar procesos disciplinarios que efectivamente respeten las garantías sindicales de los trabajadores, sino que busca " fingir ante las autoridades " que brindó la posibilidad de presentar descargos.

Los dirigentes sindicales sostienen que el despido de los anteriores trabajadores es parte de una persecución sindical, a partir de la cual el grupo de jefes de venta afiliados al sindicato pasó de 25 a 11 individuos. Sin embargo, aparte de los cinco jefes de venta mencionados, la organización no presenta los nombres de los 14 jefes de venta despedidos.

17. Por último, el accionante William Castro Vargas respondió a las preguntas de la Corte, indicando que la terminación de su contrato laboral le causa un perjuicio irremediable, dado que lo recibido por vinculación dependen económicamente su esposa y sus tres hijos menores de edad. Afirma además que tiene una obligación financiera de la cual no detalla su monto, que tendría que incumplir al no recibir su salario. Indica que durante el periodo en el que estuvo desempleado, buscó infructuosamente empleo, lo cual a su parecer evidencia las dificultades de reubicarse en el mercado laboral en caso de perder el trabajo.

De otra parte, el señor Castro Vargas sostiene que en contra de la Industria Nacional de Gaseosas S.A. interpuso una acción de reintegro, en el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá. No aporta copias de la demanda, pero afirma que el proceso fue radico bajo el número 2007 - 01050. Afirma además que a pesar de lo que establece la Ley acerca de los términos de dicha acción, han transcurrido cinco meses sin que se haya completado el proceso de notificaciones.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS Competencia 1. Esta Sala es competente para revisar las decisiones proferidas dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241 numeral 9, de la Constitución Política.

Problema jurídico a resolver en el presente proceso 2. El actor denunció la vulneración de sus derechos fundamentales al debido proceso, la asociación y la libertad sindical, por haber sido desvinculado de su puesto de trabajo sin que la empresa hubiera agotado el procedimiento previsto en la Convención Colectiva de Trabajo, ni el de autorización para despedir ante el juez del trabajo. La sociedad Industria Nacional de Gaseosas S.A. argumentó que había respetado todas las normas aplicables al despido de trabajadores y que el actor no podía gozar de la garantía de fuero sindical por cuanto ocupaba un cargo de dirección.

El juez de primera instancia concluyó que la acción de tutela resultaba improcedente por cuanto los reclamos del actor debían ser conocidos por el juez ordinario laboral. Por su parte, el juez de segunda instancia sostuvo que la tutela procedía en forma transitoria, una vez que determinó que los derechos fundamentales del actor se habían vulnerado tras el despido sin previa autorización del juez de trabajo y que se requería la intervención del juez constitucional a fin de evitar un perjuicio irremediable.

Teniendo en cuenta la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela, así como los temas tratados en la decisión que se revisa, en esta sentencia la Corte se concentrará exclusivamente en determinar si la acción de tutela es el mecanismo

procedente para remediar la alegada vulneración de los derechos fundamentales al debido proceso, la asociación y la libertad sindical de un trabajador despedido mientras, en su opinión, gozaba de la garantía de fuero sindical, sin haberse agotado previamente el trámite de autorización ante el juez ordinario laboral. Igualmente y de encontrar que la acción de tutela no resulta procedente como mecanismo definitivo, deberá indagarse si puede darse lugar a excepciones en las que se acepte su procedencia como mecanismo transitorio a fin de evitar un perjuicio irremediable, tal y como lo decidió el juez de segunda instancia.

Improcedencia de la acción de tutela en asuntos relativos a la garantía de fuero sindical. Reiteración de jurisprudencia. 3. Esta Corporación ha determinado que la acción de tutela es improcedente para remediar la alegada vulneración de los derechos fundamentales de un trabajador despedido mientras gozaba de la garantía de fuero sin seguir el procedimiento previo de autorización ante el juez laboral. Lo anterior en virtud de que la legislación procesal laboral consagra la acción de reintegro como un mecanismo ágil, idóneo y efectivo para la garantía de los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical, que pueden verse afectados con tal proceder.

[2] El anterior planteamiento quedó plenamente establecido en la sentencia SU-036 de 1999. [3] Allí se recuerda que en el pasado se admitió la procedencia de la acción de tutela en tratándose de servidores públicos con fuero sindical, atendiendo a que no existía un procedimiento previo de autorización para despedir como lo tenían los trabajadores particulares, sino un control judicial posterior que se materializaba en la demanda del servidor ante el juez administrativo. No obstante, se advierte que con la expedición de la Ley 362 de 1997, en la que se adjudicó a los jueces laborales la competencia para conocer de los procesos de autorización para despedir servidores públicos con fuero sindical, estos últimos tienen la misma garantía de los trabajadores particulares de iniciar la acción de reintegro prevista en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y, en dicha medida, se reitera, la acción de tutela resulta improcedente para solicitar el reintegro de un trabajador al que le ha sido vulnerada su garantía de fuero sindical. En dicha decisión se anota expresamente:

“3.7. La entrada en vigencia de la mencionada ley -febrero 21 de 1997-, trajo dos consecuencias trascendentales: la primera, que la administración para despedir, desmejorar las condiciones laborales o trasladar a un servidor público amparado por fuero sindical, deberá contar con la autorización del juez laboral -calificación judicial -. Para ello, será menester agotar el trámite establecido en los artículos 113 a 117 del Código Procesal del Trabajo, que regulan todo lo referente a esta autorización .

La segunda, que el servidor público podrá hacer uso de la acción de reintegro que consagra el artículo 118 del mismo código, ante el juez ordinario laboral, cuando ha sido despedido, sus condiciones laborales desmejoradas o trasladado sin la mencionada calificación.

Acción que, dado el procedimiento breve y sumario que el legislador ha previsto para su trámite , hace improcedente la acción de tutela, aun como mecanismo transitorio para la protección de los derechos fundamentales a la asociación y a la libertad sindical, tal como lo había reconocido esta Corporación, toda vez que si un servidor público o trabajador particular, amparados por la garantía del fuero sindical son despedidos, trasladados o sus condiciones laborales desmejoradas, sin la calificación judicial previa, la acción de reintegro es el mecanismo judicial idóneo para la protección de los derechos en mención. Veamos.

De conformidad con el artículo 118 del Código Procesal del Trabajo, la acción de reintegro se tramitará conforme al procedimiento señalado en el artículo 114 y siguientes de ese código. Esto es, recibida la demanda de reintegro, el juez, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, debe notificar personalmente al empleador y citarlo para audiencia. En la audiencia, que debe celebrarse dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación, se intentará la conciliación. Si ésta fracasa, se practicarán las pruebas solicitadas por las partes y se pronunciará la decisión correspondiente. En caso de

que la decisión no pueda dictarse en esa audiencia, se debe citar a una nueva, que debe celebrarse dentro de los dos (2) días siguientes.

Como puede observarse, el juez laboral está obligado a fallar la acción de reintegro a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes a la presentación de la correspondiente demanda.

Términos que son de estricta observancia. 3.8. Por tanto, es necesario concluir que la acción de reintegro es un mecanismo judicial ágil y eficaz para la protección de los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical de los empleados públicos o particulares amparados con fuero sindical, despedidos sin la calificación judicial previa, esencia de esta garantía, que desplaza y hace improcedente la acción de tutela.” La anterior posición es reiterada en la sentencia T-077 de 2003 [4] en la que se anota:

“Conforme a lo anterior, como regla general reiterada por la Corte Constitucional, la acción de tutela es improcedente para solicitar el reintegro de empleados públicos aforados sindicalmente puesto que, para la protección del derecho al trabajo y a la asociación sindical, está previsto en el ordenamiento jurídico otro medio alternativo de defensa judicial propio, específico y eficaz que excluye la utilización de la acción de tutela para este fin: la acción de reintegro.

” En el mismo sentido, en la sentencia T-234 de 2005 [5] se concluye: “Tratándose de la protección del fuero sindical, como regla general, la Corte Constitucional ha sostenido que la acción de tutela no es procedente para solicitar el reintegro de aquellos trabajadores que fueron despedidos gozando de la garantía del fuero sindical puesto que, para la protección del derecho al trabajo y a la asociación sindical, existe dentro del ordenamiento jurídico un medio de defensa propio, específico y eficaz que excluye la utilización de la acción de tutela para proteger los citados derechos. Este mecanismo es la acción de reintegro consagrada en las normas laborales.” [6] Por último, más recientemente, en la sentencia T-1079 de 2006 [7] , se estudió el caso de una servidora pública despedida en el momento en que gozaba de la garantía de fuero sindical, sin que se hubiera tramitado previamente la autorización para despedir. Allí se reitera que por regla general la acción de tutela resulta improcedente para solicitar el reintegro de trabajadores con fuero sindical despedidos sin autorización judicial previa al concluir: “ De esta manera, en los casos, como el que ahora se revisa en esta sentencia, se aprecia que la accionante contaba con la acción laboral de reintegro por fuero sindical, acción judicial que se caracteriza por ser expedita, ágil e idónea para controvertir los actos de desvinculación -incluso de servidores públicos- que atenten contra la garantía sindical mencionada, por lo que la Corte misma ha dicho que en estos casos la tutela no es procedente, pues el ordenamiento jurídico ofrece la vía adecuada para la protección del derecho afectado.” De lo anterior se concluye que la acción de tutela resulta improcedente para solicitar el reintegro de trabajadores con fuero sindical despedidos sin previa autorización judicial, aún como mecanismo transitorio, puesto que la acción de reintegro ostenta un carácter ágil, además de idóneo y efectivo, para la protección de los derechos de asociación y libertad sindical.

Excepciones a la regla general de improcedencia de la acción de tutela en asuntos de fuero sindical 4. No obstante lo anterior, no puede pasarse por alto que tanto el actor como el juez constitucional de segunda instancia argumentan que la acción de tutela resulta procedente en forma excepcional y transitoria, en casos en los que se despide a un trabajador aforado sin la previa autorización del juez del trabajo.

Del análisis de las decisiones proferidas por esta Corporación, se pueden determinar dos tipos de excepciones específicas, que se han dado en contextos particulares y que han correspondido al análisis estricto de cada caso:

i) cuando las desvinculaciones se generan en el ámbito de un despido colectivo en donde se puede determinar una afectación global y grave del sindicato, de manera que no sólo se pone en riesgo la garantía de fuero sindical de un trabajador, sino que se amenaza la “ integridad de la organización sindical ” [8] , por ejemplo en situaciones en las que se evidencia la existencia de una “ persecución sindical ”, que afecte a la propia organización sindical [9] ;

ii) cuando media la vulneración grave de otros derechos fundamentales que no pueden ser protegidos plenamente a través de la acción de reintegro, situaciones éstas que llevan a concluir la existencia de un perjuicio irremediable, que debe ser concreto y plenamente probado, y que "ostente el carácter de inminente al encontrarse en una grave situación que requiere de medidas urgentes y cuya protección es impostergable." [10] 5. En cuanto a la primera excepción, esta Corporación ha determinado que aunque la acción de tutela resulta improcedente para el tratamiento de conflictos relativos a la garantía de fuero sindical, en determinados casos en los que se producen despidos masivos que afectan la existencia de una organización sindical [11] debe aceptarse su procedencia. Lo anterior atendiendo no tanto a la vulneración de la garantía de fuero sindical en cabeza de cada trabajador, sino a la afectación del derecho de todos a formar organizaciones sindicales, el cual se ve gravemente afectado por acciones persecutorias o retaliatorias de los empleadores que pueden lograr la disminución significativa del poder de negociación o la extinción de los sindicatos, por el sistemático despido de sus miembros.

Así por ejemplo, en la sentencia T-077 de 2003, [12] se hace hincapié en que la acción de tutela es improcedente para obtener el reintegro de trabajadores aforados despedidos sin la previa autorización judicial, no obstante que se acepta una procedencia excepcional de la misma para lograr la protección del derecho de asociación asumido desde una perspectiva global, en casos en los que se ve afectado por conductas abusivas del empleador que tienen como fin atacar a la organización sindical, a través de sistemas de persecución a los trabajadores sindicalizados [13] . Expresamente se dice:

"Sin embargo, si bien es cierto que la acción de reintegro constituye el mecanismo jurídico idóneo para dirimir los conflictos que se originan directa o indirectamente de la vinculación laboral de los empleados públicos aforados sindicalmente, el alcance de tal acción no incluye el derecho fundamental de asociación sindical en su dimensión constitucional. La distinción entre los alcances legal y constitucional de este derecho ha sido desarrollada jurisprudencialmente, con fundamento en las diferentes dimensiones de protección de que disponen las acciones judiciales previstas en el ordenamiento jurídico. En razón a ello, la Corte Constitucional ha concluido que las acciones laborales ordinarias resultan ineficaces para la protección del derecho fundamental de asociación sindical, cuando éste se enmarca dentro de la conducta abusiva del empleador, que implique la utilización de cualquier medio o sistema de persecución o sanción a los trabajadores por su condición de sindicalizados.

[14] " Igualmente, en la sentencia T-072 de 2005 [15] se ordena el reintegro de trabajadores con fuero sindical despedidos sin previa autorización judicial, pero en consideración a la verificación de un despido masivo de los fundadores y directivos de la organización, que se encaminaba a lograr su desaparición o por lo menos a impedir su nacimiento. La justificación de la orden de reintegro a través de la acción de tutela no es, en ese orden, el desconocimiento de la garantía foral, sino la amenaza que representan las acciones del empleador para la existencia de la organización sindical.

[16] En el mismo sentido, en la sentencia T-764 de 2005 [17] se protegió el derecho de asociación de trabajadores sindicalizados que se ven sometidos a despidos masivos y selectivos. Se plantea allí una diferencia entre un ámbito de vulneración de los derechos del trabajador individualmente considerado y un ámbito de trasgresión colectiva en el que se afecta la organización sindical misma y se legitima la procedencia de la tutela para proteger su existencia.

6. En cuanto a la segunda excepción presentada, teniendo en cuenta que el juez de segunda instancia consideró que la acción de tutela procedía en forma transitoria a fin de evitar un perjuicio irremediable, la Corte aclara que si bien dicha situación ha sido tratada en algunas decisiones de tutela, ha insistido en su carácter excepcional para casos en los que la acción de reintegro no puede lograr el resarcimiento pleno de otros derechos fundamentales vulnerados o se avista una grave afectación de los derechos fundamentales de la persona, que merece ser atendida en forma inmediata. La anterior conclusión es plasmada en la sentencia T-1209 de 2000, [18] en la que se aduce que la procedencia de la acción de tutela

en materia de fuero sindical no se encuentra excluida definitivamente, sólo que debe demostrarse plenamente la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

[19] Ahora bien, dada la regla general de improcedencia de la acción de tutela ya reseñada en líneas anteriores, el perjuicio irremediable que por excepción permitiría la procedencia de la acción en este tipo de casos, debe estar planteado concretamente – no en abstracto –, además de estar demostrado.

Análisis del caso concreto 7. El actor considera vulnerados sus derechos fundamentales al debido proceso y a la asociación sindical por haber sido desvinculado de la sociedad demandada, sin respetarse su condición de directivo sindical y sin que la empresa hubiese seguido los procedimientos legales y convencionales establecidos.

Por su parte, la decisión revisada ampara los derechos fundamentales alegados por el actor y dispone su reintegro al cargo que desempeñaba al momento de ser despedido, por cuanto fue terminada su relación laboral sin seguir el procedimiento previo de autorización ante el juez del trabajo, que imponía su condición de aforado sindical.

8. Reiterando la posición jurisprudencial atrás reseñada, la presente acción de tutela resulta improcedente en tanto el actor cuenta con otros mecanismos para la defensa de los derechos fundamentales que considera vulnerados:

la acción de reintegro por violación de la garantía de fuero sindical . Dicha acción, además de ser expedita, idónea y efectiva, tiene la capacidad de resguardar los derechos fundamentales al debido proceso, la asociación y la libertad sindical, en los que se fundamenta la acción de tutela, puesto que el juez laboral debe verificar la existencia de la garantía de fuero sindical así como el despido sin previa autorización y de ser el caso, ordenar el reintegro.

[20] 9. Adicionalmente, para la Sala no se encuentran dadas las condiciones para la procedencia excepcional de la acción, en tanto no se logró demostrar una afectación global y grave de la organización sindical, ni tampoco la existencia de un perjuicio irremediable debidamente especificado. Debe recalcarse por otra parte, que las dos excepciones que se han planteado por la Corte han correspondido a casos concretos y es por ello preciso analizar las circunstancias particulares que permiten apreciar, evento por evento, si la tutela es excepcionalmente procedente.

9.1. Aunque el actor afirma que la Industria Nacional de Gaseosas S.A. adelanta acciones encaminadas a perseguir a los trabajadores sindicalizados y, por ende, a afectar la organización sindical en su conjunto, de las pruebas allegadas al expediente no se puede determinar tal situación. Por ejemplo, con el sólo hecho de haberse adelantado un proceso disciplinario en contra del actor y, a la postre, ser desvinculado de su puesto de trabajo, no puede darse por afectada la organización sindical en su conjunto, de manera que se produzca un impacto negativo sobre su poder de negociación y su propia existencia.

9.2 Además, el actor afirma que la empresa ha adelantado un despido sistemático de jefes de ventas - en total se comprueba que ha despedido a 6 de ellos -, situación que en su concepto constituye una conducta tendiente a perseguir a la organización sindical de la cual hace parte.

Con miras a acopiar información que permitiera establecer si se está ante una modalidad de persecución sindical, la Corte ordenó la práctica de pruebas adicionales, las cuales fueron resumidas en el apartado III de los antecedentes.

En el expediente se encuentra documentado el despido de seis de los jefes de ventas (incluido el actor). El primer despido se llevó a cabo el 21 de abril de 2005. Entre cada despido transcurrieron un promedio de casi 5 meses.

El señor William Alfredo Navas Salguero [21] , fue despedido el 26 de julio de 2006, mientras argumentaba su condición de dirigente sindical del Sindicato Nacional de Trabajadores de Industrial de Gaseosas SINTRAINDU. Pero según da cuenta la sentencia T-215 de 2006, para el momento de su despido no gozaba de tal condición.

En el caso de Bauer Pazmiño Beltrán, se puede establecer que se desempeñaba como jefe de ventas y fue despedido el 21 de abril de 2005. Frente a su situación, tanto el Juez Veinte Laboral del Circuito de Bogotá como el Tribunal Superior de Cundinamarca, determinaron que su desvinculación no obedeció a su condición de dirigente sindical, ni se produjo una violación de la garantía de fuero sindical, puesto que el empleador no conocía su designación como dirigente de la organización.

[22] El señor Wilson Cubides Ponguta fue despedido el 11 de marzo de 2006, en forma unilateral y sin justa causa, con el pago de indemnización [23] . El Juez Laboral del Circuito de Duitama concluyó que la vinculación del trabajador como aforado, tuvo como objetivo protegerlo del despido y negó las pretensiones del trabajador.

Por su parte, el señor Edwin Díaz se desempeñaba como jefe/supervisor de ventas y le fue terminado su contrato de trabajo el 29 de noviembre de 2006. Según la carta de despido, el motivo de tal decisión fue el incumplimiento de sus funciones y el ocasionar graves perjuicios económicos a la sociedad accionada.

[24] Al parecer, no se inició ninguna acción laboral respecto de dicho despido. Por último, el señor Germán Ruiz fue despedido el 05 de mayo de 2007, según la empresa accionada por incumplimiento de sus funciones, falta de control y negligencia sobre las operaciones que debían desarrollarse en la zona que le fue asignada.

[25] El accionante afirma haber iniciado una acción laboral que se encuentra en curso. De conformidad con los anteriores supuestos, los despidos de jefes de ventas de los cuales da cuenta el expediente han correspondido a situaciones específicas, ocurridas bajo diferentes circunstancias, de las cuales no puede derivarse un patrón persecutorio, intimidatorio o retaliatorio contra la organización SINTRAINDEGA, que requiera de medidas urgentes con el fin de resguardar su poder de negociación y su existencia.

9.3. Por otra parte, la organización sindical cuenta con más de 199 afiliados. [26] Por ello, se concluye que la desvinculación de seis jefes de ventas no afecta la estructura del sindicato, y por ende no crea un riesgo de que dicha organización deje de existir por causa de la escasez de miembros.

Además, de las pruebas allegadas a la Corte se observa que las labores que los jefes de venta desvinculados cumplían como miembros aforados del sindicato, no son cargos de cuya ausencia se pueda concluir un riesgo para la capacidad de negociación o la existencia misma del sindicato. Tres de ellos por ejemplo, eran miembros de la comisión de reclamos;

uno era tesorero. La desvinculación a lo largo de más de dos años – si se excluye el despido efectuado en 1997-, de estos miembros del sindicato no quebranta la capacidad de la organización para tomar decisiones, dirigir sus políticas, o realizar las negociaciones a que hubiere lugar.

[27] Por último, del expediente tampoco se deduce que los despidos mencionados hubieren tendido lugar en un contexto de negociación colectiva, de tal forma que se hubieren podido interpretar como un instrumento de presión indebida a la organización sindical.

Es por ello que la Sala considera que la persecución a la organización sindical no se encuentra demostrada. No se observa el impacto negativo del despido del actor sobre la organización sindical como tal, ni la pérdida concreta de su poder de negociación en razón a dicha medida.

9.4. En cuanto al perjuicio irremediable del tutelante individualmente considerado, el hecho de que el actor deje de percibir su salario es una situación que puede remediarse con la acción de reintegro por violación de la garantía de fuero sindical y en dicha medida, no representa una situación excepcional que amerite la intervención del juez constitucional mediante la acción de tutela como mecanismo transitorio. En las sentencias T-1209 de 2000, [28] T-695 de 2004 [29] y T-288 de 2005, [30] que abordan el tema del perjuicio irremediable en casos como el que se estudia, no se consideró como tal el hecho de dejar de percibir el salario.

Debe recordarse que las decisiones de la Corte que han tratado el tema del perjuicio irremediable en este tipo de asuntos, lo han identificado con " casos extremos" en los que " el perjuicio al que se enfrenta el derecho fundamental sea grave, inminente y exija de medidas impostergables de amparo." [31] En el presente asunto no ha identificado la Corte una situación excepcional, extrema y grave, en la que exista algún daño que no encuentre remedio efectivo y ágil en el proceso especial de fuero sindical al que ya se ha hecho referencia.

10. En definitiva, para la Sala la acción de tutela presentada es improcedente, en tanto existe otro mecanismo ágil, idóneo y efectivo para la protección de los derechos que se consideran vulnerados por el actor, además de que no se encuentra demostrada una situación excepcional que amerite su procedencia como mecanismo transitorio. La sentencia proferida por el juez de segunda instancia será revocada, para en su lugar confirmar, por las razones expuestas, la sentencia de primera instancia en la cual se declaró la improcedencia de la acción de tutela.

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

Primero.- LEVANTAR la suspensión del término decretada para decidir el presente asunto. Segundo.- REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Treinta y Ocho Civil del Circuito de Bogotá el 23 de octubre de 2007, dentro de la acción de tutela instaurada por William Castro Vargas contra Industria Nacional de Gaseosas S.A. que concedió, en forma transitoria, el amparo de los derechos fundamentales del actor y ordenó su reintegro al cargo que desempeñaba en el momento de ser despedido. En su lugar, confirmar la sentencia proferida por el Juez 23 Civil Municipal de Bogotá, que declaró improcedente la acción de tutela, por las razones expuestas en la parte considerativa de la presente providencia.

Tercero.- Para garantizar la efectividad de la acción de tutela, el Juzgado Veintitrés Civil Municipal de Bogotá notificará esta sentencia dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción de la comunicación a la que se refiere el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cuarto.- LÍBRESE por Secretaría la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, cúmplase y publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado Ponente JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado Au MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Folio 120 de archivo anexado por parte accionada.

[2] En tal sentido el artículo 118 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece: " La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 113 y siguientes " Así mismo, el artículo 114 establece:

"Recibida la demanda, el juez en providencia que se notificará personalmente y que dictará dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, ordenará correr traslado y citará a las partes para audiencia.

Dentro de esta, que tendrá lugar dentro del quinto (5o.) día hábil siguiente a la notificación, el demandado contestará la demanda y propondrá las excepciones que considere tener a su favor. Acto seguido y en la misma audiencia se decidirá las excepciones previas y se adelantará el saneamiento del proceso y la fijación del litigio. A continuación y también en la misma audiencia se decretarán y practicarán las pruebas y se pronunciará el correspondiente fallo.

Si no fuere posible dictarlo inmediatamente, se citará para una nueva audiencia que tendrá lugar dentro de los dos (2) días siguientes." [3] M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

[4] M.P. Rodrigo Escobar Gil. [5] M.P. Jaime Araujo Rentería. [6] Estas decisiones son igualmente reiteradas, entre otras, en las sentencias T-695 de 2004 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-1079 de 2004 (M.P. Jaime Araujo Rentería), T-288 de 2005 (M.P.

Marco Gerardo Monroy Cabra), T-253 de 2005 (M.P. Jaime Araujo Rentería). [7] M.P. Jaime Córdoba Treviño. [8] Ver por ejemplo la sentencia T-764 de 2005 (MP Rodrigo Escobar Gil), en la cual la Corte tuteló el derecho a la asociación sindical de un grupo de trabajadores de la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A. E.S.P. que habían sido despedidos masivamente.

[9] Sentencia T-077 de 2003 (MP Rodrigo Escobar Gil). [10] Sentencia T-728 de 1998 (MP Hernando Herrera Vergara). [11] En estos casos se ha estudiado una tensión entre la facultad del empleador de dar por terminados los contratos de trabajo sin justa causa y el derecho fundamental de los trabajadores a la asociación sindical garantizado en la Constitución, que implica el tener la facultad real de formar y mantener organizaciones sindicales. Se ha concluido allí que el uso indiscriminado de las potestades legales conferidas al empleador puede llegar a impactar significativamente los sindicatos, de forma tal que caen en un estado de indefensión en el que se pone en riesgo su propia existencia. Al respecto pueden observarse las sentencias T-436 de 2000 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo), SU-1067 de 2000 (M.P. Fabio Morón Díaz), SU-998 de 2000 (M.P.

Alejandro Martínez Caballero), T-170 de 1999 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo), SU-667 de 1998 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo), T-476 de 1998 (M.P. Fabio Morón Díaz), SU-569 de 1996 (M.P. Antonio Barrera Carbonell), T-1328 de 2001 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa), T-326 de 2002 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) y T-764 de 2005 (M.P. Rodrigo Escobar Gil).

[12] M.P. Rodrigo Escobar Gil. [13] No obstante, en la sentencia se concluye que en ese caso no se había demostrado la afectación global de la organización sindical ni la conducta antisindical del empleador encaminada a ello, por lo que se niega el amparo.

[14] Sentencias T-601 de 2001 (M.P. Clara Inés Vargas); SU-998 de 2000 (M.P. Martínez) T-436 de 2000 (M.P. Hernández); T-300 de 2000 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo) SU-667 de 1998 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo); T-476 de 1998 (M.P. Morón); SU-342 de 1995 (M.P.

Antonio Barrera Carbonell). [15] M.P. Alfredo Beltrán Sierra. [16] Un caso idéntico es estudiado en la sentencia T-359 de 2005 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto). Igualmente, puede verse la sentencia T-054 de 2006 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra), en la que se analiza el caso de un despido masivo de trabajadores que se habría producido en el momento en que fundaron una organización sindical y que, por tanto, gozaban de la garantía de fuero sindical. En la decisión se protege el derecho de asociación sindical, no por la existencia y desconocimiento de la garantía de fuero, sino por la existencia de un despido masivo que impacta representativamente a la organización sindical.

[17] M.P. Rodrigo Escobar Gil. [18] M.P. Alejandro Martínez Caballero. [19] Decisión que es reiterada en las sentencias T-695 de 2004 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) y T-288 de 2005 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), que abordan casos de servidores públicos desvinculados sin previa autorización judicial mientras gozaba de la garantía de fuero sindical.

[20] Sentencia T-029 de 2004 (M.P. Álvaro Tafur Galvis). [21] El Sr. Navas fue despedido el 01 de marzo de 1997 mientras se desempeñaba como jefe de ventas y gozaba de la garantía de fuero sindical, por su calidad de asociado de una organización diferente a la que pertenece el actor – Sindicato Nacional de Trabajadores de la gaseosa, refrescos y alimentos SINTIGAL. Por medio de las sentencias del Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá y el Tribunal Superior de Bogotá se ordenó su reintegro al cargo que desempeñaba al momento del despido.

[22] Fls. 341 a 353. [23] Folio 372. [24] Fl. 373. [25] Fls. 374 a 378. [26] Según el apoderado de la empresa, Sintraindega cuenta con 199 afiliados. Según el sindicato, cuenta con 203. Se toma aquí la cifra más favorable a los trabajadores.

[27] En la sentencia T-1328 de 2001 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa) se plantean como factores para analizar la procedencia de la acción de tutela ante conductas antisindicales, el número de trabajadores sindicalizados despedidos, el papel de dichos empleados en la organización, la frecuencia con que el empleador acude a la facultad de dar por terminados los contratos de trabajo, la oportunidad en que se producen los despidos, el grado de impacto y el animus del empleador en afectar la organización sindical.

[28] M.P. Alejandro Martínez Caballero. [29] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [30] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [31] Sentencia T- 695 de 2004 precitada.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 12 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.