COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/920/02

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/920/02
Expediente	—
Fecha	2002-10-30
Sala	Sala ha
Magistrado ponente	RODRIGO ESCOBAR
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Particulares
- Derecho De Asociacion Sindical Y Terminacion Unilateral De Contrato De Trabajo
- Terminacion Unilateral De Contrato De Trabajo
- Terminacion Unilateral De Contrato De Trabajo Por Justa Causa
- Contrato De Trabajo
- Derecho De Asociacion Sindical

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Ha dicho que los trabajadores, y también los sindicatos, se encuentran en una situación de subordinación respecto del empleador que habilita la vía de la tutela. Específicamente, en relación con los sindicatos, la Corte ha señalado

Texto completo

T-920-02 República de Colombia Sentencia T-920/02 LEGITIMACION POR ACTIVA DEL SINDICATO -Representación de asociados ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES -Subordinación La jurisprudencia ha dicho que los trabajadores, y también los sindicatos, se encuentran en una situación de subordinación respecto del empleador que habilita la vía de la tutela. Específicamente, en relación con los sindicatos, la Corte ha señalado que se encuentran en una situación de subordinación indirecta que los habilita para interponer la acción de tutela por las actuaciones u omisiones del empleador. En el caso que ocupa la atención de la Sala, la acción de tutela se interpone frente a una empresa privada, por un grupo de empleados y por el sindicato del que hacían parte, en relación con la que consideran una terminación irregular de sus contratos de trabajo, que lesiona sus derechos fundamentales, razón por la cual puede predicarse la existencia de una situación de subordinación que habilita la tutela contra particulares.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO -Límites TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO -Facultad de empleador no es absoluta TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO -No puede desconocer libertades sindicales TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA -No cabe protección del derecho de asociación sindical por tutela E n principio, cuando los despidos se producen con justa causa, no cabe la protección del derecho de asociación sindical por la vía de la tutela, por cuanto para acreditar el ánimo persecutorio sería necesario desvirtuar la justa causa manifestada por el empleador como razón para el despido, materia que debe

dilucidarse ante la justicia ordinaria laboral. Debe tenerse en cuenta el exigente régimen legal en materia de despido, conforme al cual el empleador debe acreditar plenamente la causal que invoca, la cual debe manifestarse desde el principio, sin que sea posible adicionarla o modificarla después. Si de manera formal se ha expresado por el empleador, para cada trabajador en particular, una justa causa de despido, sin perjuicio de que en la respectiva causal concurran varios de ellos, o de que los despidos afecten a distintos trabajadores por causales distintas, no puede en el proceso de tutela, prescindirse de manera general de esa justificación, para afirmar que los despidos carecen de causa distinta a la del ánimo de persecución sindical.

CONTRATO DE TRABAJO -Terminación cuando desaparece la materia del trabajo DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Deben acreditar las causas que dieron origen a la terminación del contrato En los anteriores términos para la protección del derecho de asociación sindical es necesario adelantar una cuidadosa ponderación de una serie de elementos de hecho y de derecho, con miras a establecer si de las decisiones del empleador se deriva una ilegítima afectación de la organización de los trabajadores que resulte lesiva de ese derecho constitucionalmente garantizado. Particularmente, cuando la terminación del contrato obedezca a la pretensión del empleador de que han desaparecido las causas que le dieron origen, es necesario establecer si está suficientemente acreditada esa situación y, concurrentemente, ponderar los factores que la Corte ha identificado en orden a establecer una posible violación de ese derecho de los trabajadores.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Terminación de contratos de trabajadores sindicalizados por Colgas TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJADOR SINDICALIZADO -Desaparición de actividades para las que fueron contratadas TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJADOR SINDICALIZADO -Colgas no desarrolló actividades con personal temporal JURISDICCION LABORAL -Competencia para determinar sobre regularidad o irregularidad del comportamiento de Colgas /DERECHOS FUNDAMENTALES -No vulneración por parte de Colgas No cabe hacer un pronunciamiento sobre la regularidad o irregularidad del comportamiento de COLGAS S.A., el cual habrá de ventilarse ante la jurisdicción ordinaria laboral, ante la cual podrá establecerse si ha habido violación de las garantías que el ordenamiento ofrece a los trabajadores y las medidas que cabrían para restablecer sus derechos. A esa jurisdicción corresponderá, se repite, determinar si estamos ante un caso de despido colectivo que requería previa autorización de las autoridades del trabajo, si se desconoció el fuero sindical o si debe reconocerse una indemnización para los trabajadores cuyos contratos se dieron por terminados. En cuanto hace a la violación de derechos fundamentales y en particular del derecho de asociación sindical, en esta instancia de revisión la Sala ha podido constatar que no se han desvirtuado las razones que puso de presente el empleador para la terminación de los contratos de trabajo y que tampoco se han acreditado hechos que muestren que la misma haya estado orientada a desarticular el sindicato.

TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO -No cabe valoración de proporcionalidad sobre trabajadores sindicalizados TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO -Proceso de ajuste y reestructuración de Colgas /TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO -No existe ánimo de persecución sindical DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -No vulneración por parte de Colgas DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -No existió representación de los intereses de los trabajadores de Colgas Referencia:

expediente T-584666 Accionante: Gabriel Hernando Alvarez y otros Demandado: Compañía Colombiana de Gas S.A. ESP COLGAS S.A. Magistrado Ponente:

RODRIGO ESCOBAR GIL Bogotá, D.C., treinta (30) de octubre de dos mil dos (2002). La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Marco Gerardo Monroy Cabra, Eduardo Montealegre Lynett y Rodrigo Escobar Gil, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente SENTENCIA Dentro del proceso de tutela identificado con el número de radicación T-584666, instaurado por Gabriel Hernando Alvarez Gil, Hugo Fernando Angarita Florez, José Rafael Bernal Caicedo, Andrés Cárdenas Bautista,

Isidro Antonio Caro Avila, Luis Antonio Chaguala, Luis Eduardo Chamorro Holguín, Clara Consuelo Escobar de Ariza, Jairo Antonio Enciso Manjarrés, Eulises González González, Víctor Manuel González Guevara, José Reinaldo Guzmán Avila, Abel Monroy Torres, Juan Bernardo Monroy Gutierrez, Orlando Muñoz, Hector Osorio Mojica, Guillermo Parra Molina, Edgar Alirio Penagos Yepes, Luis Eduardo Perdomo Triviño, José Edilberto Rodríguez Buitrago, Luis Alberto Ruiz Casallas, Carlos Julio Sánchez Nocua, Marco Fidel Torres Arévalo y Rosa Elvira Torres de Torres, actuando en nombre propio, y Luis Eduardo Perdomo Triviño, en su condición de Representante Legal y Presidente de la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera y Energética, SINTRAMIENERGETICA, Seccional Bogotá, en contra de la Compañía Colombiana de Gas S.A. ESP COLGAS S.A. ESP.

I. ANTECEDENTES 1. La solicitud Los actores, mediante escrito de enero 28 de 2002, interpusieron acción de tutela en contra de la Compañía Colombiana de Gas S.A. Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios, COLGAS S.A. ESP, por cuanto consideran que con su actuación, al despedir de manera arbitraria a 24 trabajadores sindicalizados, ha vulnerado sus derechos fundamentales a la libertad de asociación sindical, al trabajo y al debido proceso. En consecuencia, solicitan que se ordene a COLGAS S.A. que proceda al reintegro de los trabajadores despedidos, que se abstenga de cualquier acción contraria al derecho de libre asociación sindical, y que, hacia el futuro, informe previamente a la organización sindical sobre cualquier movimiento de personal que afecte o vulnere su existencia y protección legal.

En escrito de febrero 11 de 2002, Luis Eduardo Perdomo Triviño, actuando en su condición de representante legal de SINTRAMIENERGETICA, Seccional Bogotá, y con la coadyuvancia de María Briseida Combariza Gamba, Pedro Antonio Muñoz Gutiérrez y Carlos Julio Gómez Masmela, adicionó la acción de tutela previamente interpuesta, para solicitar que se disponga el reintegro de los coadyuvantes, que también fueron injustamente despedidos en condiciones idénticas a las planteadas en la tutela inicial.

2. Información a los demandados y a terceros eventualmente afectados Mediante auto de 4 de febrero de 2002, el Juzgado 62 Civil Municipal de Bogotá admitió la acción de tutela y dispuso notificar de la decisión a las partes, al tiempo que ordenó oficiar a COLGAS S.A. para que responda el cuestionario que sobre los hechos de la demanda se formuló por el Juzgado.

3. Oposición a la demanda El Representante Legal de COLGAS S.A., mediante escrito de febrero 7 de 2002, complementado en escrito de febrero 12, se opuso a las pretensiones de la demanda.

4. Los hechos 4.2. En diciembre 31 de 2001 COLGAS S.A. ESP. contaba con 32 trabajadores vinculados mediante contratos de trabajo a término indefinido, de los cuales 30 se encontraban afiliados al sindicato de industria SINTRAMIENERGETICA.

4.3. Los días 9, 11, 29 y 30 de enero de 2002 el representante legal de COLGAS S.A. ESP. comunicó a 26 trabajadores sindicalizados la decisión de la empresa de dar por terminados, con efecto inmediato, sus contratos de trabajo, “...

de conformidad a lo dispuesto en el artículo 5º numeral 2º del decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 47 del C.S.T.”. Del mismo modo se comunicó la terminación del contrato de trabajo a una empleada no sindicalizada pero que se beneficiaba de la convención colectiva de trabajo.

4.4. Para dar por terminados los contratos de trabajo la empresa argumentó que habían desaparecido las causas que dieron lugar a los mismos, debido, fundamentalmente, a que desde el 28 de octubre de 2001 la Compañía no ejecuta actividad alguna de distribución de gas propano sin medidor; a que en diciembre de 1999 Ecopetrol prescindió de los servicios de COLGAS para la comercialización y distribución de cocinol y a que el mercado se había deteriorado y registraba una evidente reducción en los niveles de distribución.

4.5. De los trabajadores cuyos contratos se dieron por terminados, trece se encontraban amparados por fuero sindical. Para tomar su determinación la empresa no solicitó autorización del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social ni se levantó el fuero sindical.

4.6. La organización sindical había presentado, el 20 de febrero de 2001 un pliego de peticiones, que no se resolvió en la etapa de arreglo directo. Convocado el tribunal de arbitramento obligatorio, éste expidió, el 23 de noviembre de 2001 un laudo arbitral que fue recurrido por ambas partes y que para la fecha de la acción de tutela se encontraba a estudio de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

4.7. En febrero de 2001 la empresa había despedido a 10 trabajadores sindicalizados. 4.8. De conformidad con los trabajadores, la empresa ha desarrollado una conducta abiertamente antisindical, manifestada específicamente en las sanciones disciplinarias impuestas a varios directivos del sindicato, restricciones en el acceso a permisos sindicales y no pago de los aportes convencionales descontados por nómina a los trabajadores sindicalizados. La empresa, por su parte, desmiente estas afirmaciones y expresa que las sanciones impuestas se han regido por las normas reglamentarias y con garantía del debido proceso, que está al día en el pago de los aportes convencionales y que los permisos sindicales se tramitan con sujeción a las disposiciones vigentes en la empresa.

4.9. Los trabajadores afirman que para el desarrollo de las actividades propias de su objeto la empresa, de manera indirecta, a través de contratos comerciales, ha vinculado aproximadamente a ciento veinte personas; la empresa, a su vez, expresa que sólo tiene nueve trabajadores en misión, en áreas administrativas, que no tienen relación alguna con la actividad productiva en donde laboraban las personas que fueron desvinculadas.

4.10. Veinticuatro de los empleados de Colgas S.A. ESP. cuyos contratos de trabajo se dieron por terminados en enero de 2002, según certificación de la revisoría fiscal de la empresa, trabajaban para la división de distribución de gas sin medidor, cocinol, mercadeo y ventas y servicios generales. Agrega la revisoría fiscal que desde el 28 de octubre la compañía no distribuye gas sin medidor.

4.11. Mediante comunicación de 29 de diciembre de 1999, Ecopetrol decidió prescindir de los servicios de Colgas S.A. ESP, para la distribución de cocinol.

4.12. La revisoría Fiscal de Colgas S.A. ESP. certifica que a febrero de 2002, la empresa contaba con cuatro trabajadores con contrato a término indefinido, de los cuales tres son sindicalizados. Así mismo certifica que la empresa cuenta con los servicios de diez personas vinculadas por intermedio de una empresa temporal y que, adicionalmente, la empresa tiene contratos de prestación de servicios para vigilancia, asesoría laboral, asesoría comercial, revisoría fiscal, y auditoría de gestión.

4.13. Según certificaciones de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios y de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Cundinamarca, no se ha autorizado el cierre de la empresa ni el despido colectivo de sus trabajadores, ni se está adelantando trámite en ese sentido.

4.14. Según Resolución 140 de 1997 de la Comisión de Regulación de Energía y Gas CREG, la empresa en 1997 no era viable. En dicha resolución se determinó que la misma debía someterse a un plan de reestructuración con el objeto de asegurar su viabilidad operativa y financiera.

4.15. Después de varias ampliaciones del plazo inicial para la presentación del plan de ajuste y del rechazo de uno que fue presentado por la empresa sin el lleno de los requisitos previstos en la Res. 140 de 1997, el Plan de ajuste propuesto por la empresa fue aprobado en marzo de 2000 y su ejecución contemplaba programas de capitalización, reestructuración administrativa, que incluía reducción en la planta de personal y reasignación de cargos, ampliación y adquisición de mercados, y terminación de la distribución de cocinol.

4.16. Pese a que la empresa fue capitalizada y se adelantó el programa de reestructuración, un estudio de Invercor, contratado por la empresa, señala en agosto de 2001, que de no realizarse un severo ajuste la empresa no es viable y habría que valorarla en condiciones de liquidación. Entre las razones para ello se menciona la Resolución 10 de 2001 de la CREG que modifica la fórmula tarifaria para determinar el precio al usuario final del servicio público domiciliario de Gases Licuados del Petróleo GLP.

4.17. Según comunicación de la revisoría fiscal de la empresa, las ventas de gas licuado de la empresa pasaron de 1.624.416 galones en octubre de 2001 a 58.624 galones en noviembre, 51.325 en diciembre y 52.204 en enero de 2002.

4.18. Mediante requerimiento realizado por esta Sala en sede de revisión las partes manifestaron: 4.18.1. La empresa accionada manifiesta que "... en la actualidad COLGAS S.A. no realiza ninguna actividad de carácter comercial en desarrollo de su objeto, esto incluye las actividades de comercialización de gas a usuarios con o sin medidor y la distribución de cocinol ..." 4.18.2.

Expresa, así mismo, que, como consecuencia de la Resolución 10 de 2001 de la CREG la distribución de GLP dejó de ser rentable para la empresa, y los volúmenes de comercialización empezaron a reducirse drásticamente, al pasar de 2.230.853 galones de GLP en febrero de 2001 a 1.624.416 galones en octubre del mismo año, lo que llevó a los accionistas a la decisión de suspender la distribución de GLP, lo que tácitamente implicaba la suspensión de todas las actividades comerciales de la empresa.

4.18.3. Informa también la empresa que en el periodo comprendido entre octubre de 2001 y enero de 2002, en desarrollo de las decisiones adoptadas por la asamblea de accionistas, finalizó todas las actividades de distribución de GLP, razón por la cual, una vez terminado ese periodo la operación comercial de la empresa era prácticamente nula. Según certificación de la revisoría fiscal COLGAS S.A. no realiza ventas de cocinol desde diciembre del año de 1999 y las ventas de G.L.P. se suspendieron paulatinamente a partir de junio de 2001, noviembre de 2001 y a partir del 1º de junio de 2002 no realiza ninguna actividad en ventas.

4.18.4. De acuerdo con la comunicación enviada por la empresa, para la fecha de este fallo, tiene un solo empleado en nómina y no existe ningún personal vinculado a COLGAS por medio de terceros.

4.18.5. El Representante Legal de SINTRAMIENERGETICA seccional Bogotá, a su vez, reitera que la decisión de la empresa de dar por terminados los contratos de trabajo de los accionantes obedece al propósito de acabar con la organización sindical para disminuir sus costos operacionales.

4.18.6. Agrega que de tiempo atrás la empresa venía adelantando acciones para "... trasladar sus operaciones comerciales y de distribución de gas, a terceras personas vinculadas mediante el sistema de contratistas o de agencias comerciales ..." 4.18.7.

Expresa también que COLGAS S.A. cedió a la empresa ASOGAS, que pertenece al mismo grupo económico, una parte importante de su mercado y señala que "...COLGAS S.A. ha desarrollado sistemas complejos de triangulación de sus operaciones a través de terceras empresas que son del mismo grupo económico, como es el caso de ASOGAS. Por consiguiente, sus actividades se continuaron prestando pero bajo otras modalidades de contratación, para romper las cargas laborales que suponen la existencia de una convención colectiva de trabajo." 5.

Fundamento de la acción. Como soporte de su pretensión, los actores presentan los siguientes argumentos: - La empresa procedió a despedir a sus trabajadores amparada en una engañosa legalidad, pero con la finalidad única de desconocer el derecho de asociación sindical, debilitar y aniquilar la existencia del Sindicato de la Industria Minera y Energética en la empresa, y evitar la vigencia de las nuevas condiciones colectivas de trabajo fijadas en decisión del tribunal de arbitramento obligatorio.

- La actuación de la empresa implicaría la violación del derecho de asociación sindical, contenido en el artículo 39 de la Constitución, en concordancia con los Convenios 87 y 98 de la OIT, del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, consagrado en los artículos 25 y 53 de la Constitución, y el derecho al debido proceso previsto en el articulo 29 de la Carta.

- Los despidos afectaron a trece trabajadores amparados por fuero sindical, sin que para el efecto se haya obtenido la autorización judicial prevista en la ley.

Los restantes dieciséis trabajadores despedidos también pertenecían al sindicato SINTRAMIENERGETICA. - SINTRAMIENERGETICA es un sindicato de industria que contaba en la empresa accionada con un total de 32 afiliados hasta antes del despido de los accionantes, momento a partir del cual quedan solo 7 trabajadores sindicalizados en la empresa. Dado que la ley (Art. 55 de la ley 50/90) exige al menos 25 afiliados para que pueda existir una subdirectiva seccional de un sindicato, los despidos conducen a que el sindicato no podrá desarrollar legalmente sus actividades en la empresa COLGAS S.A. ESP.

- De acuerdo con la ley, cuando se encuentra en trámite un conflicto colectivo de trabajo no es posible despedir a ningún trabajador sin justa causa comprobada.

También dispone la ley que no puede efectuarse ningún despido colectivo sin previa autorización impartida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Antes del despido colectivo la empresa había incurrido en reiteradas conductas antisindicales, como sanciones injustificadas a sus directivos, restricciones en los permisos sindicales, no pago oportuno de los aportes sindicales y despido de 10 trabajadores sindicalizados en febrero de 2001.

- Para los despidos realizados la empresa no obtuvo autorización del Ministerio de trabajo, ni se ha acreditado que esté adelantando trámite alguno ante las entidades competentes por las dificultades económicas que alegó como justificación de los despidos.

- La empresa ha venido incrementando el número de trabajadores vinculados mediante empresas suministradoras de mano de obra y mediante contratos comerciales para la distribución del gas, al punto que se han identificado 120 personas que prestan sus servicios a la empresa bajo modalidades precarias de contratación.

Los accionantes presentan a continuación las razones por las cuales consideran que la acción de tutela es procedente en este caso y puntualizan que COLGAS S.A. ESP “... optó por los despidos con la doble intención de menoscabar el ejercicio del derecho de asociación sindical e impedir la realización del derecho a la contratación colectiva.” 6. Pretensión Los accionantes expresan que su pretensión se contrae a que se ordene a COLGAS S.A. ESP que proceda al reintegro de los trabajadores despedidos, que se abstenga de cualquier acción contraria al derecho de libre asociación sindical, y que, hacia el futuro, informe previamente a la organización sindical sobre cualquier movimiento de personal que afecte o vulnere su existencia y protección legal.

La orden que emita el juez de tutela, en concepto de los accionantes, también debe orientarse a que la empresa se abstenga de cualquier acción que tenga por objeto “... coaccionarnos para que aceptemos modificar las condiciones laborales y remuneratorias de que gozábamos hasta antes de los despidos...” .

7. Fundamentos de la oposición El representante legal de la accionada se opuso a las pretensiones de la demanda con las siguientes consideraciones:

4.2. Improcedencia de la acción de tutela. La organización sindical no tiene legitimidad para presentar la tutela con el objeto de que se protejan los derechos laborales individuales de sus asociados.

Los trabajadores, a su vez, cuentan con otros medios defensa judicial, en la medida en que pueden acudir ante la justicia ordinaria laboral para controvertir la terminación de sus contratos de trabajo. Por otra parte, no se ha puesto en peligro la existencia de SINTRAMIENERGETICA, dado que por ser un sindicato de industria cuenta con afiliados a muchas empresa diferentes a Colgas S.A.

4.2. Ausencia de violación de derechos fundamentales 7.2.1. No se ha desconocido el derecho de asociación sindical. La empresa no ha incurrido en ninguna de las conductas que la ley y la jurisprudencia han identificado como violatorias de este derecho.

En la actualidad la empresa sólo cuenta con cuatro trabajadores, de los cuales tres pertenecen al sindicato. La reducción de personal que se ha presentado en la empresa no hace parte de una política antisindical sino que es la consecuencia obvia y necesaria de una situación económica difícil y compleja ajena a las directivas de la empresa y que afecta su viabilidad.

No es cierto que a la fecha la empresa tenga cientos de trabajadores vinculados a través de empresas temporales. La Compañía sólo tiene nueve trabajadores en misión, en áreas administrativas que no guardan relación con las actividades desarrolladas por las personan desvinculadas.

La compañía tampoco tiene los contratistas que se afirma en la demanda pues los servicios prestados por terceros se limitan a aspectos puntuales como los de asesoría legal y contable.

No son ciertas las afirmaciones sobre sanciones injustas o falta de pago de los aportes sindicales. 7.2.2. La facultad de terminar los contratos de trabajo cuando desaparece la causa de los mismos está prevista en la ley y ha sido desarrollada por la jurisprudencia laboral. No se trata, en este caso de un despido con justa o sin justa causa, y por consiguiente no resultan aplicables las disposiciones que se predican de los despidos, en particular la que tiene que ver con la previa autorización de las autoridades del trabajo .

Se relacionan las circunstancias que en concepto de la empresa dieron lugar a que desaparecieran las causas que dieron origen a los contratos de trabajo, como la terminación del contrato para la distribución de cocinol, o el desplazamiento del gas propano, que distribuye la empresa, por el gas natural.

La pretensión de reintegro de los trabajadores es una reclamación laboral que se mueve en el ámbito de la ley y es ajena al objeto de la acción de tutela.

En todo caso, la conducta de la empresa no comporta la vulneración alegada del fuero sindical, porque se trató del ejercicio de una facultad legal.

II. TRAMITE PROCESAL 1. Primera instancia El Juzgado 62 Civil Municipal, mediante Sentencia de febrero 18 de 2002 decidió conceder el amparo solicitado, para la protección de los derechos de asociación sindical y debido proceso de los accionantes. Como consecuencia decidió ordenar a la empresa Colgas S.A. ESP que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación del fallo proceda al reintegro de los accionantes, en cargos de igual o superior categoría a los que venían desempeñando.

El juzgado, después de una extensa cita de la Sentencia T-436 de 2000 de la Corte Constitucional, cuyo texto aplica directamente al caso que fue sometido a su conocimiento, en ocasiones sin comillas y con excepcionalísimas y muy leves adaptaciones, basó su decisión en las siguientes consideraciones:

- La acción de tutela es procedente para la protección del derecho de asociación sindical. (Sentencia T-436 de 2000) - Hay violación del derecho de asociación sindical cuando se despide a un grupo de trabajadores con el propósito de debilitar a un sindicato. (Sentencia T-436 de 2000) - En la anterior hipótesis “[e]s perentorio determinar [...] cual ha sido la causa de las terminaciones unilaterales masivas de los contratos de trabajo, con el fin de esclarecer si han tenido

alguna relación con la vinculación sindical de los peticionarios, caso en el cual deberán ser reivindicados los derechos previstos en el artículo 39 de la Constitución, que garantizan del derecho de asociación sindical." (Sentencia T-436 de 2000) - Del examen de las pruebas concluye que las tareas que cumplen las personas contratadas a través de empresas temporales constituyen el objeto de lo contratos de las personas cuyos contratos se dieron por terminados. Para ese efecto cita, de manera específica, los casos de dos trabajadores, uno de ellos mecánico electricista automotriz y la otra, telefonista, y de manera indeterminada, los casos de los empleados que se desempeñaban como aseadores de planta.

- Estima el juzgado que el material probatorio permite apreciar una política antisindical por parte de la empresa, que se evidencia en la imposición arbitraria de sanciones excesivamente drásticas por presuntas faltas cometidas por los empleados, así como trato ofensivo en la revisión de los casilleros de los trabajadores con cámaras fotográficas.

- La terminación de los contratos de trabajo se produjo sin que se hubiese demostrado fehacientemente que hubiesen desaparecido las causas que dieron origen a los mismos. En ese caso, lo procedente era un despido colectivo, previa autorización del Ministerio del Trabajo una vez éste hubiese evaluado los motivos aducidos por la empresa. A esta conclusión se llega si se examinan las certificaciones conforme a las cuales la empresa no ha iniciado un trámite de liquidación, ni ha solicitado la autorización para el despido de trabajadores ante el Ministerio del Trabajo.

4. Impugnación. La accionada impugnó el fallo del Juzgado 62 Civil Municipal, para lo cual reiteró las consideraciones de hecho y de derecho que había presentado en la oposición a la demanda y agregó algunos cuestionamientos a la decisión impugnada:

No cabía que se concediese la tutela como mecanismo transitorio, puesto que no se demostró la existencia de un perjuicio irremediable. No es posible que pronunciamientos de la Corte Constitucional, que se produjeron en atención a particulares situaciones de hecho, se apliquen de manera automática a Colgas S.A. Particularmente, el fallo impugnado no tuvo en cuenta que la doctrina sentada en la Sentencia T-436 de 2000 se relaciona con la terminación de los contratos de un personal sindicalizado para ser reemplazado por trabajadores en misión o contratistas independientes, situación que es totalmente diferente a la de Colgas S.A. puesto que en este caso la terminación de los contratos fue consecuencia del desaparecimiento de las causas que les dieron origen.

Carece de sentido la afirmación que se hace en el fallo y según la cual no se demostró que hubiesen desparecido las causas que dieron origen a los contratos de trabajo, puesto que el juez dejó de apreciar todos los argumentos y hechos que así lo demostraban.

El impugnante hace un detallado recuento de los hechos planteados por la empresa y aportados como prueba, que muestran la disminución de la actividad productiva y la capacidad económica de le empresa. En particular se refiere a la ausencia de fuentes de trabajo en la empresa, dada su situación actual.

Pone de presente cómo la anterior situación fue puesta en conocimiento de las autoridades y había dado lugar a la presencia de trabajadores inactivos en la compañía, situación que había conducido a que se solicitara la autorización del Ministerio del Trabajo para suspender durante 120 días a 40 trabajadores, sin resultado positivo.

De manera puntual el impugnante desvirtúa algunas afirmaciones del fallo así: - No es cierto que las actividades que cumple actualmente el personal vinculado a la empresa pudiesen desarrollarse por las personas cuyos contratos se dieron por terminados.

- Carece de fundamento la afirmación según la cual la empresa no reconocía los permisos sindicales. - Igualmente carecen de todo fundamento las apreciaciones que se hacen en el fallo sobre la legalidad de las sanciones impuestas a ciertos trabajadores. Para corroborar esta afirmación se presentan uno a uno los casos de sanciones aplicadas a los accionantes.

Como conclusión expresa el impugnante que no ha existido en la empresa una política de persecución sindical ni en su actuación puede apreciarse violación alguna del derecho de asociación sindical.

3. Segunda instancia El Juzgado 27 Civil del Circuito decidió revocar el fallo que se revisó por vía de impugnación, por considerar que los accionantes tienen a su disposición otro medio de defensa judicial, lo cual hace improcedente la tutela.

Expresa el Juzgado que la pretensión de los accionantes se contrae a obtener su reintegro a sus cargos a otros de superior jerarquía y a que la compañía se abstenga hacia el futuro de cualquier acción que tenga como objeto debilitar o impedir el libre ejercicio del derecho del libre asociación sindical. Agrega que para ese efecto los trabajadores amparados por fuero sindical pueden acudir al procedimiento especial de la acción de reintegro y que los demás accionantes pueden promover la acción de reintegro por la vía del proceso ordinario.

III. FUNDAMENTOS JURÍDICOS 1. Competencia La Corte Constitucional es competente, a través de esta Sala de Revisión, para revisar la sentencia proferida dentro del proceso de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 al 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Procedencia de la acción de tutela 2.1. Legitimación activa La Acción se interpuso por un grupo de trabajadores, obrando cada uno a nombre propio, y por la asociación sindical que los agrupa.

De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución, todas las personas están legitimadas para interponer la acción de tutela para la defensa de sus derechos fundamentales. En el presente caso con fundamento en esa disposición, los trabajadores que obran a nombre propio para solicitar la protección de los derechos individuales que estiman les han sido vulnerados, están habilitados para interponer la acción de tutela.

A su vez, de manera reiterada esta Corporación, ha señalado que el representante legal de una asociación sindical, está plenamente legitimado para interponer la acción de tutela en su nombre y en representación de todos los agremiados, en procura de la protección del derecho de asociación sindical.

Como quiera que en esta acción se pretende de la protección del derecho de asociación sindical y del debido proceso del Sindicato SINTRAMIENEGETICA su representante legal se encuentra legitimado por activa para interponer la acción.

En el evento de que en el presente caso fuese procedente la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores individualmente considerados, también existe, conforme se ha sostenido por la Corte, legitimación por activa de la organización sindical, puesto que una de las funciones de los sindicatos es la de la representación de los intereses de sus afiliados.

Por otra parte, precisa la Sala que, también de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte, los trabajadores individualmente considerados no están legitimados para promover la acción de tutela cuando la pretensión se contrae a la protección de los derechos de la organización sindical, puesto que en esos casos es la propia organización la que debe procurar la defensa de los mismos.

4.2. Legitimación pasiva. La acción se interpuso en contra de una sociedad comercial cuyo objeto es la prestación de un servicio público domiciliario.

Por regla general, la acción de tutela procede contra la acción o la omisión de las autoridades públicas y, en principio, estaría excluída de las relaciones entre particulares. Ello se explica porque al paso que las relaciones entre los particulares y las autoridades publicas se desarrollan en el entorno de las prerrogativas del poder del Estado, lo cual comporta una relación desigual entre unos y otras, las relaciones entre particulares se desenvuelven, en principio, en un ámbito de igualdad y de coordinación.

Sin embargo, resulta evidente que en el mundo contemporáneo, esa regla general que preside las relaciones entre particulares, a menudo se rompe y de hecho se presentan situaciones en las cuales tales relaciones se desenvuelven en el contexto de una clara superioridad de unas personas frente a otras. Tal consideración llevó al constituyente colombiano a consagrar la procedencia, en determinados supuestos, de la tutela entre particulares.

Entre tales supuestos, la Carta ha previsto la situación en la cual la violación de los derechos fundamentales provenga de un particular encargado de la prestación de un servicio público, caso en el cual, como lo ha sostenido la Corte, la equidistancia entre los particulares se suspende o se quebranta.

Sin embargo, para establecer la procedencia de la tutela contra particulares en un caso específico, no basta con acreditar que el particular está encargado de la prestación del servicio público, sino que es necesario mostrar también cómo la vulneración del derecho se deriva de una acción o una omisión que le sea atribuible en esa condición. Esto es, que la vulneración del derecho proviene de su actividad como ente prestador del servicio y en detrimento de quienes entran en relación con él, normalmente en calidad de usuarios. Es en ese contexto en el que se presenta esa ruptura en las condiciones de igualdad que habilita el recurso a la vía excepcional de la tutela entre particulares. Por el contrario, no cabría, en principio, interponer una acción de tutela cuando lo que está de por medio es, por ejemplo, una controversia contractual entre en particular encargado de la prestación de un servicio público y una empresa comercial que le ha vendido unos equipos. En tal caso las diferencias que surjan entre las partes no se desenvuelven en el ámbito privilegiado que una de ellas puede tener por su carácter de prestadora del servicio público, y habría de resolverse por la jurisdicción ordinaria.

En la presente acción de tutela, las diferencias que se presentan entre la empresa y sus trabajadores no se desarrollan en función de la prestación del servicio y no es, por consiguiente, esa la fuente de legitimación por pasiva que resulta aplicable;

sin embargo, la misma se inscribe en otra de las circunstancias de procedencia de la tutela contra particulares, cual es la situación de subordinación o de indefensión en la que el tutelante se encuentre respecto de la persona que habría afectado sus derechos.

La jurisprudencia ha dicho que los trabajadores, y también los sindicatos, se encuentran en una situación de subordinación respecto del empleador que habilita la vía de la tutela. Específicamente, en relación con los sindicatos, la Corte ha señalado que se encuentran en una situación de subordinación indirecta que los habilita para interponer la acción de tutela por las actuaciones u omisiones del empleador.

Adicionalmente debe tenerse en cuenta que cuando los hechos de los que se desprende la eventual violación de los derechos fundamentales tienen su origen en la relación laboral, las condiciones de subordinación que para los trabajadores se derivan de ésta, se mantienen a efectos de establecer la procedencia de la acción de tutela, aún cuando la misma se haya dado por terminada.

[1] En el caso que ocupa la atención de la Sala, la acción de tutela se interpone frente a una empresa privada, por un grupo de empleados y por el sindicato del que hacían parte, en relación con la que consideran una terminación irregular de sus contratos de trabajo, que lesiona sus derechos fundamentales, razón por la cual puede predicarse la existencia de una situación de subordinación que habilita la tutela contra particulares.

4.3. Derechos constitucionales violados o amenazados. Los peticionarios solicitan la protección de los derechos constitucionales fundamentales a la asociación sindical, al trabajo en condiciones dignas y justas y al debido proceso.

2.4. Existencia de otros recursos o medios de defensa judiciales En el presente caso cabe distinguir los derechos de los trabajadores individualmente considerados y el derecho de asociación sindical. En el primer caso la jurisprudencia ha

sido reiterada respecto a que, como regla general y salvo situaciones especiales como las de los sujetos de especial protección, entre las cuales se cuentan las personas en condiciones de debilidad manifiesta o las mujeres embarazadas, no cabe la tutela para ordenar el reintegro laboral, porque existen medios alternativos de defensa, tales como la acción de fuero sindical, la acción de reintegro, o la solicitud de indemnización.

La jurisdicción ordinaria laboral también tiene la aptitud, en estos eventos, de brindar la protección del derecho al debido proceso cuando el mismo se haya visto afectado por la irregular terminación de los contratos de trabajo.

Sobre el derecho de asociación sindical la Corte, en Sentencia T-678-2001 M.P. Eduardo Montealegre Lynett, expresó que "[s] i bien es cierto los procesos laborales ordinarios (...) permiten asegurar la protección de los derechos de contenido individual, también lo es que en ellos no se puede adelantar un análisis profundo respecto del derecho de asociación sindical." Agregó la Corte que para la protección de los derechos de la organización sindical, procede, en tal evento, la acción de tutela, en la medida en que los procesos laborales que se instauren por los distintos trabajadores afiliados "... no aseguran un análisis conjunto para determinar si la asociación obrera resultó afectada en sus derechos fundamentales." Encuentra la Sala, por consiguiente, que en el presente caso la acción de tutela es procedente para la protección del derecho de asociación sindical, razón por la cual habrá de proseguirse con el examen de fondo de la solicitud en orden a establecer si se ha producido una vulneración del mismo que requiera la protección del juez constitucional.

3. La materia sujeta a examen El problema jurídico que debe abordar la Corte se contrae a establecer si la terminación unilateral de los contratos de trabajo de los accionantes por parte de COLGAS S.A. ESP, constituye una vulneración del derecho de asociación sindical que tienen, tanto el sindicato SINTRAMIENERGETICA, como los trabajadores de Colgas S.A. afiliados al mismo.

4. Consideraciones de la Sala 4.1. La terminación del contrato de trabajo y el derecho de asociación sindical El trabajo es, de acuerdo con el artículo 25 de la Constitución, un derecho y una obligación social que gozará de la especial protección del Estado. A su vez, el artículo 53 de la Carta dispone que corresponde al Congreso expedir el estatuto del trabajo, el cual deberá respetar los principios mínimos fundamentales contenidos en la Constitución.

En ese contexto el legislador ha regulado el contrato individual de trabajo y ha previsto en dicho régimen las distintas modalidades en las que el mismo puede darse por terminado. No corresponde al juez constitucional el examen acerca de las condiciones de procedencia de cada una de ellas, salvo en cuanto que en su aplicación a un caso concreto se produzca la violación de derechos constitucionales cuya protección no pueda obtenerse por otra vía judicial.

En particular, la Corte se ha referido a la facultad que la ley reconoce al empleador para dar por terminado de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo, con el pago de una indemnización al trabajador, para señalar que " bajo ninguna circunstancia esta atribución puede ejercerse con el propósito de limitar o menoscabar los derechos de la contraparte, particularmente el derecho de asociación y representación sindicales." Así, ha dicho la Corte que cuando se acude a esa facultad de manera desproporcionada y con el propósito de desarticular la organización sindical cabe la protección por la vía de la acción de tutela.

En el presente caso el empleador manifiesta haber fundamentado su decisión en lo previsto en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 5º numeral 2º del Decreto 2351 de 1965, norma según la cual "[e] l contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo".

Corresponde a la justicia ordinaria laboral el examen sobre las condiciones de aplicación y el alcance de esa disposición legal, así como la valoración de las situaciones de hecho en las que sus previsiones resultan procedentes; sin embargo, resulta claro que, tal como ocurre con el despido sin justa causa, las mismas no pueden tomarse como instrumento para desconocer los derechos y las garantías constitucionales de los trabajadores.

Sobre el alcance del artículo 5º del Decreto 2351 de 1965, en cuyo primer numeral se dispone que “ [e]l contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido” , la Corte Suprema de Justicia ha dicho que su propósito fue el de consagrar un derecho para el trabajador —la estabilidad— y el deber correlativo para el patrono de respetarlo. Agregó la Corte Suprema de Justicia que esa estabilidad no depende del arbitrio patronal, “... como para que pueda entenderse que al empresario le basta con hacer desaparecer, o propiciar el desaparecimiento de las causas que dieron origen al contrato o la materia del trabajo para que aquél se tenga como extinguido en forma legal y justificada.” Puntualizó esa alta Corporación que en cada caso concreto es necesario establecer las razones que habrían dado lugar a la terminación del contrato, puesto que si ellas obedecen a hechos o circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, “... el contrato terminará automáticamente por ministerio de la ley; pero si sobrevienen por el querer exclusivo de una de ellas; porque [las] ha procurado en busca de mayores beneficios personales, la expiración del vínculo será imputable a quien con ese comportamiento la haya provocado y auspiciado, tendrá el carácter de ruptura unilateral y deberá asumir las consecuencias previstas en la ley para estos casos’’ .

[2] En principio corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral resolver las controversias que surjan en torno a si efectivamente desaparecieron la materia del trabajo y las causas que dieron origen al contrato, y si, en cualquier caso, procede el reintegro de los trabajadores o la indemnización, así como cuales son los requisitos formales que deben cumplirse para que el contrato se de por terminado. Sin embargo, cuando se acuda a esta norma sin que esté acreditado que realmente han ocurrido los supuestos que ella contempla, se estaría ante un indicio grave en el momento de establecer si hay una violación del derecho de asociación sindical, hipótesis en la que cabría el amparo constitucional a través de la acción de tutela.

4.2.1. La terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo por parte del empleador Cuando el empleador hace uso de la posibilidad de dar por terminado, de manera unilateral y sin justa causa, el contrato de trabajo, está de por medio una facultad que comporta un ámbito de discrecionalidad, la cual sin embargo, ha señalado la Corte, no puede utilizarse con el propósito de perseguir a las organizaciones sindicales de los trabajadores.

Sobre la tensión que existe entre la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador y el derecho de asociación sindical ha dicho la Corte:

“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, aun 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” [3] .

A partir de las anteriores consideraciones, la Corte ha identificado una serie de situaciones en las cuales se presentaría un ejercicio abusivo de la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo en detrimento de los derechos fundamentales de los trabajadores, entre las cuales enunció, por vía de ejemplo, aquellas en las cuales tal facultad se utilice para:

“(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.” [4] En la Sentencia T-1328 de 2001 la Corte fijó algunos de los criterios que deben tenerse en cuenta en la ponderación que de las circunstancias de cada caso debe hacer el juez de tutela en orden a establecer si la terminación unilateral y sin justa causa de los contratos de un cierto numero de trabajadores comporta o no una violación del derecho de asociación sindical.

En primer lugar, la Corte se refirió al “ número de trabajadores sindicalizados despedidos” , para señalar que debe valorarse de distinta manera la terminación del contrato laboral que se aplica a un número reducido de empleados que aquella que afecta a un número más elevado.

Sobre este particular es necesario tener en cuenta, también, el tamaño del sindicato, porque aunque no se trata de un aspecto meramente numérico, si puede resultar significativo el contraste entre el número de trabajadores despedidos y el numero total de miembros del sindicato.

Tratándose de sindicatos de industria el impacto que sobre el sindicato tengan las decisiones de una sola empresa puede ser muy reducido. También debe tenerse en cuenta la proporción de trabajadores sindicalizados en la empresa y la incidencia de los sindicalizados en el conjunto de los despedidos, por que si bien ha señalado la Corte que no basta con incluir algunos trabajadores no sindicalizados entre los despedidos, para despejar la duda sobre el ánimo persecutorio, no puede dejar de considerarse la circunstancia de que exista una cierta correspondencia entre la distribución de los trabajadores de la empresa entre sindicalizados y no sindicalizados y la composición, desde el mismo punto de vista, de los trabajadores despedidos. Se trata, por otra parte, de una ponderación compleja, porque dicha distribución puede no ser uniforme en las distintas áreas de la empresa y así, puede ocurrir que la alta incidencia de trabajadores sindicalizados entre aquellos cuyos contratos se dan por terminados, responda, por ejemplo, a que el despido obedece a la reestructuración de un área en la cual el número de sindicalizados era proporcionalmente mayor.

En segundo lugar, la Corte se refirió al “ papel de los empleados sindicalizados que se despiden” , debido a 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-.” Se refirió luego la Corte, por un lado, a la frecuencia con que el empleador acude al ejercicio de su facultad de terminación unilateral del contrato sin justa causa, y por otro, a la oportunidad en que el empleador decide realizar los despidos, para señalar, en el primer caso, que cuando los despidos se repiten en el tiempo tienen una mayor capacidad de afectar la solidez del sindicato, y en el segundo, que la estabilidad de la organización sindical puede verse más seriamente resentida cuando los despidos se cumplen en momentos de tensión laboral, como por ejemplo, cuando está en curso una negociación colectiva.

A este respecto cabe observar que en la ponderación, tanto la frecuencia como de la oportunidad, deben tenerse en cuenta las condiciones laborales de la empresa y el tamaño de su planta de personal. Si hay despidos relativamente frecuentes pero obedecen a un plan de reestructuración o una disminución programada del volumen de operaciones, en función, por ejemplo, de variaciones en la demanda de los bienes o servicios que ofrece la empresa, no aparecería claro el propósito de agredir a la organización sindical, lo que muy seguramente ocurriría cuando, en una hipótesis distinta, los despidos

frecuentes se compensan con vinculación de personal nuevo, porque la planta de la empresa, así como su nivel de operaciones, se mantienen inalterados.

También se refirió la Corte al grado de impacto que los despidos tienen en los demás trabajadores sindicalizados, en la medida en que ellos podrían determinar la actitud de los trabajadores hacia el sindicato, estimular su retiro de la asociación sindical y, en general enrarecer el ambiente de trabajo dentro de una empresa.

Finalmente, la Corte señaló que es necesario comprobar el animus con el que el empleador actúa. Al respecto expresó: "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." 4.1.2. Terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador Las anteriores consideraciones se desenvuelven en torno a la hipótesis según la cual el derecho de asociación sindical se vería vulnerado por el ejercicio abusivo por el empleador de la facultad de dar por terminado sin justa causa el contrato de trabajo. Cabe señalar que, en principio, cuando los despidos se producen con justa causa, no cabe la protección del derecho de asociación sindical por la vía de la tutela, por cuanto para acreditar el ánimo persecutorio sería necesario desvirtuar la justa causa manifestada por el empleador como razón para el despido, materia que debe dilucidarse ante la justicia ordinaria laboral. Debe tenerse en cuenta el exigente régimen legal en materia de despido, conforme al cual el empleador debe acreditar plenamente la causal que invoca, la cual debe manifestarse desde el principio, sin que sea posible adicionarla o modificarla después. Si de manera formal se ha expresado por el empleador, para cada trabajador en particular, una justa causa de despido, sin perjuicio de que en la respectiva causal concurran varios de ellos, o de que los despidos afecten a distintos trabajadores por causales distintas, no puede en el proceso de tutela, prescindirse de manera general de esa justificación, para afirmar que los despidos carecen de causa distinta a la del ánimo de persecución sindical. Y, se repite, tal controversia debe, en principio, surtirse ante la justicia ordinaria laboral, a menos, por supuesto, que en la conducta del empleador pueda apreciarse de manera manifiesta una maniobra orientada a perseguir a la organización sindical.

4.1.3. Terminación de los contratos de trabajo cuando desaparece la materia del trabajo En el presente caso, sin embargo, se ha manifestado que la terminación de los contratos de trabajo de los accionantes se produjo no como una modalidad de despido, con o sin justa causa, sino como consecuencia de la desaparición de las causas que les dieron origen y de la materia del trabajo, a la luz de lo dispuesto en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo.

El contenido de esa disposición no tiene desarrollo expreso en la ley, razón por la cual las condiciones para su aplicación y su contenido específico deben determinarse por los jueces laborales. Esa indeterminación de la norma puede dar lugar a que, a su amparo, el empleador adopte decisiones unilaterales que, con una apariencia de legalidad, se traduzcan en violación de los derechos de los trabajadores, en particular del derecho de asociación sindical. Tal circunstancia, entonces, apunta hacia la insuficiencia de los medios ordinarios para brindar efectiva protección para el derecho de asociación sindical, puesto que si bien cada uno de los trabajadores podría, por separado, acreditar ante el juez que no es cierta la razón esgrimida por el empleador para dar por terminado el contrato, no habría en esos procesos un espacio adecuado para la apreciación del conjunto de los despidos y de su impacto sobre la organización de los trabajadores.

Adicionalmente, cuando la misma razón para el despido se predica de varios trabajadores, la consideración aislada de los casos de terminación del contrato, que incluso podría encontrarse ajustada, en general, a la realidad, no permitiría apreciar si en el conjunto hubo un propósito orientado a debilitar o desarticular la asociación sindical. Por tal razón en

este caso es necesario que se acrediten las razones que dan lugar a la terminación del contrato para desvirtuar la afirmación de los trabajadores de que la misma obedeció al propósito de perseguir a su asociación sindical.

En ese contexto sería posible identificar diversas hipótesis que apuntarían hacia la conclusión de que en ellas existe un caso de persecución sindical cuando se dan por terminados varios contratos de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 47 del CST. Así, por ejemplo, tal situación se presentaría cuando la terminación de los contratos, no obstante obedecer a situaciones objetivas y verificables, afecta de manera selectiva e injustificada a personal sindicalizado, o cuando no obstante que se argumenta la desaparición de la materia propia del trabajo, se contrata nuevo personal para la realización de actividades similares a las que cumplían aquellos trabajadores que fueron desvinculados, o, incluso, eventualmente y en ciertas condiciones, cuando se acude a contratos con terceros en orden a la ejecución de las mismas actividades que desarrollaba el personal sindicalizado. Sobre el alcance del artículo 47 del CST, la Corte Suprema de Justicia ha precisado que "...

mientras persista la empresa, entendida en su concepción legal de unidad de explotación económica, y no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios, no puede admitirse que la desaparición del cargo o el oficio que desempeñe el trabajador faculte al patrono para finalizar el contrato..." [5] , situación que, de presentarse haría imperativa la ponderación orientada a establecer una eventual vulneración del derecho de asociación sindical cuando así se le ha sido solicitado al juez de tutela.

En los anteriores términos para la protección del derecho de asociación sindical es necesario adelantar una cuidadosa ponderación de una serie de elementos de hecho y de derecho, con miras a establecer si de las decisiones del empleador se deriva una ilegítima afectación de la organización de los trabajadores que resulte lesiva de ese derecho constitucionalmente garantizado.

Particularmente, cuando la terminación del contrato obedezca a la pretensión del empleador de que han desaparecido las causas que le dieron origen, es necesario establecer si está suficientemente acreditada esa situación y, concurrentemente, ponderar los factores que la Corte ha identificado en orden a establecer una posible violación de ese derecho de los trabajadores.

4.2. Análisis del caso concreto En el origen de la presente acción de tutela se encuentra el hecho de que la empresa COLGAS S.A. ESP. decidió dar por terminados, con efecto inmediato, los contratos de trabajo de 26 trabajadores sindicalizados y una trabajadora no sindicalizada pero que se beneficiaba de la convención colectiva de trabajo. La empresa manifestó obrar con base en lo dispuesto en el artículo 5º numeral 2º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 47 del C.S.T.

Para dar por terminados los contratos de trabajo la empresa argumentó que habían desaparecido las causas que dieron lugar a los mismos, debido, fundamentalmente a que desde el 28 de octubre de 2001 la Compañía no ejecuta actividad alguna de distribución de gas propano sin medidor, a que en diciembre de 1999 Ecopetrol prescindió de los servicios de COLGAS para la comercialización y distribución de cocinol y a que el mercado se había deteriorado y registraba una evidente reducción en los niveles de distribución.

Para los accionantes, l a empresa procedió amparada en una engañosa legalidad, pero con la finalidad única de desconocer el derecho de asociación sindical, debilitar y aniquilar la existencia del Sindicato de la Industria Minera y Energética en la empresa, y evitar la vigencia de las nuevas condiciones colectivas de trabajo fijadas en decisión del tribunal de arbitramento obligatorio.

4.2.1. De la terminación de los contratos de trabajo Como se ha señalado en esta providencia, no le corresponde al juez de tutela determinar si la decisión de la empresa se inscribe dentro del ámbito del artículo 47 del C.S.T., asunto que concierne a los jueces laborales, pero si debe, en desarrollo de la tarea de ponderación que se ha considerado necesaria

con miras a la protección del derecho de asociación sindical, determinar si tal decisión cuenta con un soporte fáctico que le proporcione una base distinta del objetivo de persecución que ha sido señalado por los accionantes.

4.2.1.1. Los elementos de convicción aportados al expediente muestran que desde hace ya varios años COLGAS S.A. ESP ha venido presentando una situación de deterioro en su actividad empresarial, al punto que en 1997 la Comisión de Regulación de Energía y Gas CREG dictaminó que la empresa no era viable y que debía someterse a un plan de reestructuración. Se puede apreciar, así mismo, que después de algunas dilaciones, la empresa en el año 2000 puso en marcha un plan de reestructuración que contemplaba programas de capitalización, reestructuración administrativa, que incluía reducción en la planta de personal y reasignación de cargos, ampliación y adquisición de mercados, y terminación de la distribución de cocinol .

En desarrollo de ese plan de reestructuración, al decir de la empresa, ésta fue capitalizada en un suma superior a los 7.355 millones de pesos. Sin embargo, un estudio de Invercor, contratado por la empresa, expresa en agosto de 2001, que de no realizarse un severo ajuste la empresa no sería viable y habría que valorarla en condiciones de liquidación. La empresa atribuye el fracaso del plan de reestructuración, entre otras razones, a la Resolución 10 de 2001 de la CREG que modifica la fórmula tarifaria para determinar el precio al usuario final del servicio público domiciliario de Gases Licuados del Petróleo GLP.

Las certificaciones de revisoría fiscal aportadas por la empresa muestran, según el balance de prueba a 31 de diciembre de 2001, una pérdida operacional de 4.343 millones, una pérdida neta de 3.628 millones y unas pérdidas acumuladas de 11.503 millones, así como una drástica reducción de operaciones comerciales entre los meses de febrero y octubre de 2001. En octubre de 2001 se decidió suspender la operación distribución de GLP porque generaba pérdidas.

Del mismo modo, la revisoría fiscal de Colgas S.A. ESP. certificó que a febrero de 2002, la empresa contaba con cuatro trabajadores con contrato a término indefinido, de los cuales tres eran sindicalizados y con diez personas vinculadas por intermedio de una empresa temporal para desarrollar labores administrativas. Certificó también que la empresa tenía contratos de prestación de servicios para vigilancia, asesoría laboral, asesoría comercial, revisoría fiscal, auditoría de gestión y empresa de servicios temporales. Se acompañaron certificaciones de dos empresas de servicios temporales conforme a las cuales las personas vinculadas a través suyo, diez en total, cumplían, en general, labores administrativas, en especial en el área de distribución de gas con medidor.

Finalmente la revisoría fiscal certificó que 24 de las personas cuyos contratos terminaron en enero de 2002 “... trabajaban para la división de distribución de gas sin medidor, Cocinol, mercadeo y ventas y servicios generales” , precisando que desde el 28 de octubre la empresa no distribuye gas sin medidor.

Por otra parte de acuerdo con la manifestación que por solicitud de esta Sala, en sede de revisión, realizó la empresa en agosto de 2002, COLGAS S.A. no se encuentra desarrollando ningún tipo de actividad comercial, sus actividades son netamente administrativas, cuenta para ello con un solo empleado y las labores administrativas se cumplen mediante asesores externos y a través de un acuerdo con la empresa CASAGAS S.A. para el manejo administrativo, financiero y contable.

4.2.1.2 . Frente a la situación que se acaba de describir y que COLGAS S.A. puso de presente como sustento de su decisión de dar por terminados los contratos de trabajo, los accionantes manifestaron que se trataba de una “engañosa realidad” detrás de la cual la empresa escondía su propósito de desconocer el derecho de asociación sindical y de impedir la entrada en vigencia de nuevas condiciones colectivas de trabajo que se fijaron mediante la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio.

Es preciso, entonces, entrar a dilucidar cuales son los fundamentos de esa apreciación de los trabajadores. Precisa la Sala, que no se refiere en este acápite a las razones que esgrimen los accionantes para cuestionar la validez o la

regularidad jurídica de la conducta de la empresa, sino a los hechos que fundamentarían su afirmación según la cual la terminación de los contratos de trabajo no tuvo objetivo distinto que el de perseguir a la organización sindical y desconocer el derecho a la negociación colectiva, y que, correlativamente desvirtuarían las razones presentadas por el empleador.

No corresponde, entonces, examinar aquí, si se trataba o no de una terminación de los contratos de trabajo en los términos del artículo 47 del C.S.T., si se está ante un caso de despido colectivo que habría requerido la previa autorización de las autoridades del trabajo, o si se desconoció o no el fuero sindical, sino que lo que debe establecerse es la situación objetiva en la que se produjo la terminación de los contratos de trabajo.

A ese efecto los demandantes hacen las siguientes manifestaciones: 5. Los contratos de trabajo de las personas que fueron despedidas eran a término indefinido y la continuidad de los mismos no estaba supeditada a que se mantuviesen las actividades de distribución de gas propano sin medidor o a la comercialización o distribución de cocinol, que son solo algunas de las actividades realizadas por COLGAS S.A.

De manera implícita se estaría afirmando que la empresa continúa prestando una serie de actividades distintas de aquellas que se dieron por terminadas y en las cuales podrían ser reubicados los trabajadores cuyos contratos se dieron por terminados.

6. La empresa ha venido incrementando el número de trabajadores vinculados mediante empresas suministradoras de mano de obra y mediante contratos comerciales para la distribución del gas, al punto que se han identificado 120 personas que prestan sus servicios a la empresa bajo modalidades precarias de contratación.

7. “... los motivos que adujo la compañía querellada para dar por terminados los contratos de trabajo no corresponden a la verdad de los hechos , pues las actividades que veníamos desarrollando los trabajadores despedidos continúan realizándose con personal vinculado a la empresa mediante el sistema de agencias suministradoras de mano de obra o a través de trabajadores que firman contratos comerciales de prestación de servicios” (subrayado en el original).

De las anteriores afirmaciones de los accionantes sería posible concluir que (i) la disminución de la actividad económica de la empresa no sería real sino supuesta, (ii) la empresa mantendría vinculadas, a través de agencias de servicios temporales, contratos de prestación de servicios con terceros, o contratos comerciales, a 120 personas aproximadamente, y (iii) la empresa continuaría cumpliendo una serie de actividades en desarrollo de su objeto social.

4.2.1.3. Como tales conclusiones resultan contrarias a lo que consta en las certificaciones de la revisoría fiscal de la empresa y que ya ha sido reseñado, y como quiera que los demandantes no aportaron elementos de convicción que les sirvieran de soporte, esta Sala de Revisión consideró necesario solicitar a las partes que suministraran una información complementaria.

En su respuesta a la solicitud de la Sala los accionantes, en sede de revisión, manifiestan que: 8. La empresa venía adelantando, de tiempo atrás, acciones para trasladar sus operaciones comerciales y de distribución de gas, a terceras personas vinculadas mediante el sistema de contratistas o de agencias comerciales, al punto que buena parte de las personas que en la demanda se relacionaron como vinculadas en modalidades precarias, eran trabajadores directamente vinculados a COLGAS S.A.

y luego de sus retiros suscribieron contratos de naturaleza comercial para realizar actividades que antes se encontraban bajo la órbita administrativa de la empresa.

9. COLGAS promovió la creación de una cooperativa de trabajo asociado denominada Cooperativa Distribuidora de Gas – CODIGAS, a la cual se encuentran afiliados varios trabajadores despedidos o retirados de la empresa.

10. COLGAS aparece en el año 2001 como la segunda principal distribuidora de gas entre los distribuidores minoristas. Se anexa copia de un informe de ventas de GLP, en el cual no se alcanza a distinguir quien es la entidad responsable de su elaboración, no obstante que se expresa que la fuente de los datos es ECOPETROL.

11. COLGAS cedió una parte importante de su mercado a ASOGAS S.A. ESP, empresa en la que tienen participación mayoritaria personas que también la tienen en COLGAS S.A.

12. La empresa desplazó y entregó en arrendamiento a terceros sus operaciones económicas y continúa prestando las actividades de distribución de gas y de mantenimiento a través de esos terceros.

13. "... si la empresa estuviera en una situación económica tal que impidiera su continuidad en el mercado, que no lo está, ha debido acudir a la figura de la liquidación y solicitar previamente la autorización para el cierre de sus actividades.

Ninguno de estos eventos ha ocurrido sencillamente porque liberada de sus cargas laborales, aparentemente insolventada, y burlados los derechos de los trabajadores, volverá a trasladar sus operaciones comerciales a la razón social de COLGAS, sin las cargas de la existencia de una organización sindical." En las anteriores afirmaciones de los accionantes cabe distinguir entre las que reiteran y precisan los hechos de la demanda y aquellas que se refieren a hechos nuevos no debatidos en el trámite de las instancias de tutela.

En efecto, una es la hipótesis, planteada desde la demanda, según la cual la empresa continuaría desarrollando su objeto mediante personal contratado a través de agencias de empleos temporales, contratos de prestación de servicios o contratos comerciales con terceros y otra, muy distinta, aquella según la cual la empresa habría cedido a terceros sus operaciones comerciales, caso en el cual no estaría desarrollando actividades en desarrollo de su objeto, ni mantendría contratos para hacerlo indirectamente, a través de esos terceros.

En esta segunda hipótesis la empresa ya no desarrollaría actividad alguna, no existiría contrato con terceros respecto de las operaciones propias de su objeto, sus estados financieros no registrarían ningún movimiento por ese concepto, pero existiría un acuerdo informal y un propósito encubierto que le permitirían recuperar el mercado una vez se hubiesen disminuidos sus cargas laborales.

4.2.1.3.1. En relación con los hechos presentados en sede de revisión que darían soporte a las afirmaciones contenidas en la demanda, encuentra la Corte que, en general responden a aseveraciones y apreciaciones de los accionantes, que carecen de soporte probatorio y que, en principio no tendrían la capacidad de desvirtuar lo expresado por la empresa.

Así, se tiene que: - Aunque en su escrito los accionantes relacionan siete personas que, entre otras, tendrían la calidad de contratistas de la empresa, no aportan prueba alguna en torno a la existencia de contratos de COLGAS con tales personas, ni sobre la naturaleza que tendrían los mismos, al paso que en la certificación de la revisoría fiscal aportada por la empresa se hace constar que no existe ningún contrato comercial para el desarrollo del objeto social.

- En cuanto hace a la creación de CODIGAS, cabe señalar que no existe soporte que acredite la participación de COLGAS en ese proceso, ni información sobre el papel que cumple dicha entidad cooperativa en el mercado de gas, ni sobre las relaciones que pudiesen tener los dos entes.

- Por otra parte, las cifras que presentan los accionantes, que corresponderían a la facturación de G.L.P. de ECOPETROL a los distribuidores minoristas, no resultan incompatibles con la afirmación de la empresa acerca de la paulatina disminución en sus operaciones de distribución de G.L.P. desde junio de 2001 y particularmente desde el mes de noviembre de ese año. Habría una diferencia sustancial entre la facturación que habría reportado ECOPETROL y las ventas certificadas por la revisoría fiscal de la empresa para los meses de noviembre y diciembre. Sin embargo, tal

diferencia, que estaría por constatarse y explicarse, no tiene, de la manera como ha sido presentada, la aptitud para desvirtuar la certificación de la revisoría fiscal.

4.2.1.3.2. En lo que hace a la cesión del mercado entre empresas pertenecientes a un solo grupo económico, observa la Sala que se ha presentado por los accionantes un conjunto de afirmaciones e inferencias que se refieren a un hecho nuevo, que no fue planteado en la demanda ni durante el trámite de las dos instancias, que por consiguiente no fue objeto de debate procesal y que no podría fundamentar la decisión de tutela en sede de revisión. De tal hecho, por otra parte, se predica la necesidad de un amplio debate sobre aspectos de hecho y de derecho que desbordarían el ámbito propio de la acción de tutela.

En efecto, de las pruebas disponibles es posible concluir que en el mercado de gas se realizan operaciones comerciales entre las empresas distribuidoras y hay desplazamientos de mercado de unas compañías a otras. En particular, en el estudio presentado por INVERCOR y aportado por la empresa, se pone de presente cómo COLGAS en un momento dado, asumió parte del mercado de ASOGAS S.A. A su vez, en informe de la Gerencia de COLGAS sobre el desarrollo del plan de reestructuración, del 6 de febrero de 2002, se da cuenta de la adquisición por COLGAS del mercado de la empresa BOGOTANA DE GAS, a partir de abril de 2000, y del arriendo del mercado de ASOGAS. Se señala también en dicho informe, que “...

la pérdida de margen nos obligó a devolver el mercado arrendado” , devolución que se habría hecho efectiva a partir del 1 de junio de 2001. En comunicación de febrero 7 de 2002 dirigida por COLGAS a la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, se expresa que “... actualmente COLGAS no tiene ningún contrato vigente con Asogas”.

Al margen de las consideraciones que sobre las anteriores operaciones pudiesen hacerse respecto su corrección comercial, nada muestra que tales operaciones comerciales u otras similares que pudo haber desarrollado COLGAS, tuviesen como propósito afectar la situación laboral de la empresa, permitirle insolventarse o ceder transitoriamente la totalidad de sus operaciones comerciales.

El asunto planteado por los accionantes requeriría un complejo análisis probatorio, para saber, por ejemplo, si el mercado que liberó COLGAS cuando cesó sus actividades de distribución, fue cedido, de manera informal, porque en principio no figura contrato alguno en tal sentido, a ASOGAS o fue asumido por esta empresa de manara espontánea, y en este último caso, qué parte del mercado habría sido asumido por ASOGAS y qué parte por otros operadores. Cual es el volumen total comercializado de G.L.P. y si se ha presentado una afectación significativa del mismo por el incremento en la participación del gas natural; si se han reducido los márgenes de los distribuidores; si resultaba económicamente viable proseguir con la distribución de gas dada la estructura de costos de la empresa. Solamente una detenida consideración de los anteriores y de otros asuntos relacionados permitiría establecer si la conducta de COLGAS S.A. ESP que ha sido objeto de censura a través de la acción de tutela obedece a una maniobra de la empresa para perjudicar a los trabajadores y a su organización sindical, o si es el resultado de un conjunto de circunstancias que afectan la viabilidad financiera y operativa de la empresa. Sería preciso, pues, establecer si han existido operaciones de cesión, compra o arrendamiento de mercados, cuales son las características de las mismas y si se ajustan a las disposiciones que regulan la materia, para, después hacer una valoración sobre si ellas obedecen a una situación ordinaria del mercado o se trata de movimientos anormales orientados a desarticular la organización sindical en la empresa.

4.2.1.4. Ese amplio debate probatorio, en principio, desbordaría el ámbito de la acción de tutela, instrumento de protección de los derechos fundamentales que de manera general tiene como presupuesto la acreditación procesal de dos extremos, la titularidad del derecho y los hechos de los que se derivaría la violación o amenaza del mismo. Dado el carácter informal de la acción, su finalidad protectora y la naturaleza sumaria del procedimiento, existe una amplia flexibilidad en materia probatoria. Debe tenerse en cuenta que en sede de tutela es frecuente que no exista controversia

en torno a la titularidad del derecho o la ocurrencia de los hechos que motivan la acción, lo cual permite que el juez tome su decisión a partir de lo afirmado por el accionante y no controvertido por el demandado. En otros casos las pruebas aportadas por las partes o decretadas de oficio por el juez, permiten que, en el breve término de la acción, se puedan establecer con nitidez los asuntos sobre los que habrá de versar el pronunciamiento del juez. Pero cuando quiera que en uno de los extremos existe controversia y esa controversia sea de tales dimensiones que exija un trámite probatorio complejo, no susceptible de surtirse en el término de diez días en el que debe resolverse la acción, en principio, se excluye la vía extraordinaria de la tutela. En tales situaciones resultaría evidente que el asunto debe plantearse a través de las acciones ordinarias previstas en el ordenamiento jurídico y por medio de las cuales, con respeto de las garantías del debido proceso para todos los afectados, sería posible dilucidar los extremos objeto de controversia. De esta remisión a la vía ordinaria se exceptuarían aquellos asuntos susceptibles de ser tratados por separado y de los cuales pueda acreditarse que son violatorios de un derecho fundamental, caso en el cual cabría la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Dentro de ese carácter breve y sumario de la acción de tutela, la ley ha previsto que en ausencia de respuesta del demandado el juez puede fallar con base en lo afirmado por el demandante y en la pruebas adicionales que considere del caso decretar. Pero tal no es el caso cuando el demandado se opone a lo afirmado por el accionante y menos cuando aporta abundantes elementos de convicción para sustentar su posición.

4.2.1.5. En el presente caso resulta evidente que el juez de primera instancia no valoró adecuadamente las pruebas que obran en el expediente y ello explica los manifiestos yerros en los que incurrió en la reconstrucción de la situación fáctica.

Así, a partir de lo afirmado por los accionantes, el juez dio por descontado que los trabajadores cuyos contratos se dieron por terminados fueron sustituidos por trabajadores en misión y no tuvo en cuenta las distintas certificaciones aportadas por la empresa que claramente mostraban que ello no ocurrió así.

Sin entrar a analizar aspectos particulares que muestran la deficiente apreciación que hizo el juez de las pruebas, es necesario destacar que el primer aspecto de la controversia giraba en torno a las razones por las cuales se dieron por terminados los contratos de trabajo de los accionantes. La empresa expresó, con amplio respaldo documental, que ello obedeció a que habían desaparecido las actividades para los cuales habían sido contratados. Sin que esto comporte anticipar un juicio sobre materias que habrá de resolver el juez laboral, no encuentra la Sala que pueda afirmarse, como lo hace el juez de primera instancia, que ello no se ha acreditado, cuando obran certificaciones de la revisoría fiscal en aspectos tales como que la empresa, para el momento en que ocurrieron los hechos que motivaron la acción, no distribuía cocinol, ni G.L.P.

sin medidor, actividades a las que mayoritariamente estaban vinculados los accionantes. Tampoco se tuvo en cuenta las pruebas que se orientaban a demostrar que tal situación obedeció a hechos ajenos a la empresa, la cual se habría visto forzada a suspender sus operaciones comerciales.

Tampoco cabe hacer, como hace el juez de primera instancia, una afirmación vaga o genérica en torno a que el personal cuyos contratos se terminaron estaría en capacidad de cumplir el trabajo de las personas vinculadas mediante empresas temporales o contratos de prestación de servicios, porque de las certificaciones que obran en el expediente se puede concluir, que para el momento en el que se instauró la acción, la empresa no desarrollaba actividades con personal temporal que pudiesen realizarse por los accionantes.

Claramente se aprecia que no cabe en este caso aplicar la doctrina sentada por la Corte en la Sentencia T-436 de 2000, dado que en el caso al que la misma atendía se pudo acreditar que las actividades que desarrollaban los trabajadores sindicalizados que fueron despedidos, se cumplirían por terceros bajo distintas modalidades de contratación. En este

caso, a partir de las pruebas que obran en el expediente se puede concluir que las actividades dejaron de cumplirse en la empresa.

Sin embargo, el juez de primera instancia aplicó en el caso que le correspondía resolver, sin discriminación ni discernimiento alguno, las consideraciones de la Sentencia T-436 de 2000, al punto que en algunos apartes, se limitó a cambiar, en el texto de esa sentencia, que citó sin comillas, el nombre de la empresa demandada. Llama la atención la Sala sobre el hecho que el acatamiento a la jurisprudencia de la Corte implica una labor de ponderación y discernimiento, para encontrar, al margen de las particularidades de cada caso, las sub-reglas constitucionales que pueden servir para la solución de los casos similares. Eso no se hizo en esta oportunidad y por eso se pasaron por alto las diferencias sustanciales en las circunstancias de hecho existentes en los dos procesos.

Así, en la Sentencia T-436 de 2000, la Corte, previa consideración sobre la necesidad de "... determinar en las circunstancias materia de análisis, cuál ha sido la causa de las terminaciones unilaterales masivas de los contratos de trabajo, con el fin de esclarecer si han tenido alguna relación con la vinculación sindical de los peticionarios...", dispuso la práctica de unas pruebas, a partir de las cuales llegó a la conclusión de que el despido tenía una clara connotación antisindical. Particularmente se indagó acerca del número de trabajadores sindicalizados entre el total de los que fueron despedidos, el motivo de los despidos, si los cargos que desempeñaban los trabajadores despedidos fueron suprimidos, o en caso contrario, quién adelantaba ahora las funciones que ellos tenían a su cuidado y cómo se cubrían las áreas de actividad de la empresa que ellos atendían.

El análisis de las pruebas llevó a la Corte, en ese caso, al convencimiento sobre el animo antisindical de los despidos, la grave afectación que para el sindicato de industria al que pertenecían los trabajadores se produjo como consecuencia de los mismos, y la existencia de contratos de prestación de servicios para el desarrollo de las mismas actividades que cumplían los trabajadores despedidos.

En el presente caso, se repite, las circunstancias fácticas son distintas y no se pueden trasladar automáticamente las consideraciones que gobernaron el fallo en la Sentencia T-436 de 2002, sin analizar las particularidades del caso concreto o a partir de una muy parcial consideración de las mismas.

No obstante el especial deber de protección del Estado para con los trabajadores, que comporta incluso el deber interpretación favorable a éstos cuando existan dudas en la aplicación de las fuentes formales del derecho, el juez no puede perder de vista su papel como agente neutral al que se le ha confiado la misión de decidir de manera equilibrada y sobre bases objetivas las controversias que sean puestas a su consideración.

Encuentra la Sala que, por sus características el presente caso no puede dilucidarse en sede de tutela, y el juez constitucional debe contraerse a determinar si hay o no una violación de derechos fundamentales susceptible de ser corregida por esta vía.

No cabe, por consiguiente, hacer un pronunciamiento sobre la regularidad o irregularidad del comportamiento de COLGAS S.A., el cual habrá de ventilarse ante la jurisdicción ordinaria laboral, ante la cual podrá establecerse si ha habido violación de las garantías que el ordenamiento ofrece a los trabajadores y las medidas que cabrían para restablecer sus derechos. A esa jurisdicción corresponderá, se repite, determinar si estamos ante un caso de despido colectivo que requería previa autorización de las autoridades del trabajo, si se desconoció el fuero sindical o si debe reconocerse una indemnización para los trabajadores cuyos contratos se dieron por terminados. En cuanto hace a la violación de derechos fundamentales y en particular del derecho de asociación sindical, en esta instancia de revisión la Sala ha podido constatar que no se han desvirtuado las razones que puso de presente el empleador para la terminación de los contratos de trabajo y que tampoco se han acreditado hechos que muestren que la misma haya estado orientada a desarticular el sindicato.

Con todo, en general, la anterior constatación no sería por si misma suficiente para descartar la procedencia del amparo, y se haría necesario proseguir con la ponderación de los restantes elementos identificados por la Corte para estos casos, porque por sus particulares circunstancias, el hecho objetivo de la terminación de una determinada operación de una empresa, puede utilizarse como la ocasión para actividades de persecución sindical, como sería el caso, por ejemplo, de que no obstante que desaparece la actividad materia de algunos contratos de trabajo, algunos trabajadores son reubicados en otras áreas de la empresa, con criterio selectivo, discriminando en el proceso a los sindicalizados.

13.2.1. Ponderación en torno a la eventual vulneración del derecho de asociación sindical Observa la Corte que por las muy particulares circunstancias de la presente acción, no cabe en este caso una ponderación detallada de cada uno de los criterios que la Corte ha identificado para establecer si tras el ejercicio por el empleador de la facultad de dar por terminado sin justa causa el contrato de trabajo, se escondía un propósito de persecución sindical, porque aparte de que no se han desvirtuado las razones presentadas por el empleador para dar por terminados los contratos de trabajo, no se está en una situación en la cual, pese a la desvinculación de un cierto número de trabajadores, la empresa prosigue con el giro ordinario de su negocios, por manera que pudiera asumirse que el despido selectivo de algunos trabajadores afiliados al sindicato tuviese como propósito la desmembración o el debilitamiento de éste.

4.2.2.1. Sin embargo, de manera general puede observarse que en cuanto hace al número de trabajadores sindicalizados cuyos contratos se dieron por terminados, se tiene que en este caso no es un factor de especial ponderación, debido a que todos los trabajadores de la empresa, salvo dos, el gerente y una trabajadora que de todos modos se beneficiaba de la convención colectiva, se encontraban sindicalizados. No se trata, entonces de una afectación parcial y selectiva de la que quepa una valoración sobre proporcionalidad.

4.2.2.2. En relación con la oportunidad en la que se dieron por terminados los contratos, observa la Sala que, según la información suministrada por la empresa, el hecho se produjo después de un largo proceso de crisis y luego de una consideración sobre la viabilidad de las distintas operaciones de la compañía, cuya actividad se había venido disminuyendo. Debe tenerse en cuenta que no obstante que estaba en marcha un proceso de negociación colectiva, ya se había proferido un laudo arbitral y el mismo, por recurso de las partes, se encontraba en trámite de homologación ante la Corte Suprema de Justicia. En ese contexto, la decisión que sobre la materia corresponde adoptar a la Corte Suprema resulta independiente de la capacidad negociadora de las partes, y la terminación de los contratos no puede verse como un recurso de presión por parte de la empresa orientado a mejorar sus posición negociadora o a deteriorar la de la organización sindical.

4.2.2.3. La terminación de los contratos de trabajo que dio origen a la presente acción de tutela se produjo después de un proceso de ajuste que se ha extendido por más de cinco años, como quiera que desde 1997, según resolución de la CREG la empresa no se consideraba viable si no se sometía a un proceso de reestructuración. Dentro de dicho proceso estaba prevista una sensible reducción de los puestos de trabajo, razón por la cual las reiteradas desvinculaciones de personal a lo largo de ese período no pueden tomarse como un indicativo de un ánimo de persecución sindical, en la medida en que encuentran explicación objetiva en otras razones. Así, los despidos que se hayan presentado, las terminaciones automáticas de los contratos o los planes de retiro, no obstante la frecuencia de los mismos, no pueden tenerse como expresión de un ánimo persecutorio si ello no puede acreditarse de alguna manera.

4.2.2.4. Tampoco el papel que jugaron los empleados despedidos durante la época previa a la terminación de sus contratos es un factor de particular relevancia en este caso, por cuanto, finalmente, la empresa prescindió de la casi totalidad de sus trabajadores activos, sin que pueda apreciarse una conducta selectiva orientada a golpear a algunos trabajadores en razón de su papel en la organización sindical o en el conflicto colectivo. Existía, si, un ambiente de tensión laboral, como consecuencia de la difícil situación que atravesaba la empresa, la presencia de personal inactivo, el fracaso de las formulas de arreglo y la diferencia de percepciones sobre la situación y sus repercusiones sobre los

trabajadores. En ese contexto, se presentaron sanciones disciplinarias demasiado drásticas en opinión de los trabajadores, malestar expresado por la empresa por la ausencia de flexibilidad para reubicar a los trabajadores inactivos, percepción de los empleadores de que se trataba de hacer reubicaciones sin reconocer las garantías salariales previstas en la convención, o diferencias en torno al trámite de los permisos sindicales.

4.2.2.4. El Sindicato de la Industria Minera y Energética SINTRAMIENERGETICA es un sindicato de industria, razón por a cual, en este caso, el empleador ha manifestado que, dado que cuenta con 10 seccionales y más de 2.800 afiliados en todo el país, mal puede decirse que su estabilidad sufra mengua por la terminación de los contratos de menos de 30 de sus miembros en una sola empresa. La Corte ha dicho que el tratarse de un sindicato de industria no es óbice para que pueda verse afectado por la conducta persecutoria de una sola empresa, en la medida en que la misma puede repercutir en otras empresas, y dar lugar a una progresiva erosión del sindicato por la sistemática disminución de sus miembros. Los trabajadores manifiestan que al reducirse el número, por debajo de 25 se impediría la presencia del sindicato en la empresa. Observa la Sala que no se ha mostrado que, en relación con o como consecuencia de lo acontecido en COLGAS S.A., haya habido despidos en otras empresas o una disminución significativa del número de afiliados al sindicato, tampoco se acredita que COLGAS S.A. sea la única empresa en la seccional Bogotá del sindicato y finalmente, de nuevo, la empresa ha cesado en sus operaciones, situación que debe valorarse por las autoridades competentes, pero que no permite afirmar que los despidos se hayan hecho para desarticular el sindicato, puesto que ello supondría la continuidad de la actividad empresarial, al margen de las actividades sindicales que se habrían logrado desmontar. En este caso la situación ha afectado a la empresa en su propia operación comercial y no cabe apreciar en ello el ánimo de persecución sindical.

4.2.2.5. Finalmente, ya ha sido objeto de consideración en esta providencia, el hecho de que el empleador puso de presente una serie de factores para justificar su determinación y que no se ha acreditado que alrededor de esos factores o con ocasión del los mismos el empleador hubiese obrado con el propósito de hostigar al sindicato o perseguir a sus miembros.

De la anterior ponderación es posible concluir que no se ha acreditado que el empleador haya tratado de aprovechar una situación particular de la empresa para proceder con ánimo persecutorio contra la organización de los trabajadores.

No le corresponde al juez de tutela determinar si los contratos se terminaron automáticamente, como lo pretende el empleador, porque desaparecieron las causas que es dieron origen;

si se trató de unos despidos sin justa causa o de algún modo irregulares; si se violó el fuero sindical que amparaba a algunos trabajadores; si cabe o no el reintegro de todos o de algunos de los trabajadores; si se trató o no de un despido colectivo si previa autorización de las autoridades del trabajo, asuntos todos para los cuales los interesados debe acudir, y al menos algunos lo han hecho ya, a la jurisdicción ordinaria laboral.

Encuentra la Sala que existe una situación en la que, de hecho, una empresa terminó toda actividad en desarrollo de su objeto comercial e, independiente de la calificación que de la conducta de la empresa hagan los jueces laborales y las autoridades del trabajo, tal situación es distinta a aquella en la cual la empresa desvincula unilateralmente a unos trabajadores no obstante que mantiene inalterada su estructura organizacional y el giro ordinario de sus negocios.

Si tal situación resulta contraria, en el fondo o en la forma, a las disposiciones legales que protegen los derechos de los trabajadores, el ordenamiento jurídico ha previsto una serie de instrumentos, tanto administrativos como judiciales, para sancionar al empleador y hacer efectivos los derechos que se han visto afectados, pero, dado el carácter subsidiario de la acción de tutela, no le corresponde al juez constitucional pronunciarse en torno a la misma.

Lo que estaba de por medio en sede de tutela, se repite, era la eventual violación del derecho de asociación sindical, y no encuentra la Sala que se hayan acreditado los presupuestos mínimos que habilitan la protección de ese derecho por parte

del juez de tutela.

13.2.2. Sobre el derecho sindical de representación Los accionantes consideran que la conducta de la empresa en el presente caso es contraria al derecho de asociación sindical y entre sus pretensiones está la de que se disponga que el empleador "...

deberá informar previamente a la organización sindical sobre cualquier movimiento de personal que afecte o vulnere su existencia y protección legal." En la Sentencia T-1328 de 2001 la Corte expresó que "...

cuando un empleador decide terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo de un grupo de trabajadores sindicalizados, además de cumplir con los requisitos legales para el efecto –expresados, por ejemplo, en el pago de una indemnización previa, o en el reconocimiento y respeto de la institución del fuero sindical, cuando a ello haya lugar-, debe, en aplicación directa de la Carta Política, velar por la integridad del derecho de asociación sindical de sus empleados y del sindicato al que pertenecen, lo cual supone, por lo menos, informar al sindicato sobre tal hecho con el propósito de que la organización pueda actuar en defensa y representación de sus intereses colectivos y los de sus afiliados." En el presente caso están presentes circunstancias distintas de aquellas que motivaron el anterior pronunciamiento de la Corte, puesto que de acuerdo con el empleador, y esto es materia que habrá de dilucidarse por la jurisdicción ordinaria del trabajo, no se trató de un despido de los trabajadores con o sin justa causa, sino de la terminación de los contratos debido a que desaparecieron las causas que les dieron origen y la materia del trabajo. Esta hipótesis supone, por un lado, la existencia de hechos ajenos a la voluntad del empleador que arrojan como resultado la necesidad de dar por terminados los contratos de trabajo, y, por otro, que la terminación de los contratos no tiene un contenido de sanción o censura a los trabajadores, por cuanto los hechos que motivan su desvinculación no les son imputables. No obstante lo anterior, lo cierto es que los hechos se dieron en un ambiente de tensión en las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, y si bien la empresa manifiesta que la situación que condujo a la terminación de los contratos era conocida por los trabajadores, al punto que uno de los accionistas que participó en la asamblea general de accionistas convocada para evaluar la crítica situación de la empresa, fue el Gerente de la Cooperativa de trabajadores de COLGAS S.A., lo cierto es que no hubo comunicación formal al sindicato sobre la decisión de dar por terminados los contratos. Y aunque se manifieste que se trataba de una terminación automática, lo cierto es que de por medio estaba una decisión de la empresa que resultó sorpresiva para los trabajadores, máxime si se tiene en cuenta que estaba pendiente la decisión de un recurso ante la Corte Suprema de Justicia.

Es claro que, independientemente del sustento jurídico que pueda tener la decisión de la empresa, la misma afectaba gravemente los intereses tanto de los trabajadores individualmente considerados, como los de su organización sindical, la cual, por sustracción de materia, no podría operar en la empresa. Al haber procedido como procedió la empresa desconoció el derecho de asociación sindical, al no haber permitido que SINTRAMIENERGETICA actuase en representación de los intereses individuales y colectivos de los trabajadores de COLGAS S.A.

La Corte ha expresado que la protección de esta faceta del derecho de asociación sindical, cuando el desconocimiento de la misma no sea concurrente con hechos que permitan establecer la existencia de persecución sindical, no conlleva una orden de reintegro de los trabajadores, sino una conminación al empleador para que al dar por terminados los contratos de trabajo informe previamente a la organización sindical. Sin embargo, como quiera que la empresa en este momento, salvo el gerente, no cuenta con trabajadores activos, ni tampoco opera en ella la organización sindical, no cabe la emisión de orden alguna en sede de tutela, sin perjuicio de las sanciones administrativas o judiciales que la conducta adoptada puedan implicar para la empresa y las repercusiones que la misma pueda tener en el ámbito laboral.

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

Primero.- CONFIRMAR, por las razones expuestas en esta providencia, el fallo de segunda instancia proferido por el Juzgado 27 Civil del Circuito de Bogotá por medio del cual se negó el amparo solicitado por Gabriel Hernando Alvarez Gil, Hugo Fernando Angarita Florez, José Rafael Bernal Caicedo, Andrés Cárdenas Bautista, Isidro Antonio Caro Avila, Luis Antonio Chaguala, Luis Eduardo Chamorro Holguín, Clara Consuelo Escobar de Ariza, Jairo Antonio Enciso Manjarrés, Eulises González González, Víctor Manuel González Guevara, José Reinaldo Guzmán Avila, Abel Monroy Torres, Juan Bernardo Monroy Gutierrez, Orlando Muñoz, Hector Osorio Mojica, Guillermo Parra Molina, Edgar Alirio Penagos Yepes, Luis Eduardo Perdomo Triviño, José Edilberto Rodríguez Buitrago, Luis Alberto Ruiz Casallas, Carlos Julio Sánchez Nocua, Marco Fidel Torres Arévalo y Rosa Elvira Torres de Torres, actuando en nombre propio, y Luis Eduardo Perdomo Triviño, en su condición de Representante Legal y Presidente de la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera y Energética, SINTRAMIENERGETICA, Seccional Bogotá, en contra de la Compañía Colombiana de Gas S.A. ESP COLGAS S.A. ESP.

Segundo.- DESE cumplimiento a lo previsto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Ver Sentencia T-438-1997 M.P. José Gregorio Hernández Galindo [2] CSJ Cas. Laboral, sent. mar. 17/77.

[3] Sentencia T-436 de 2000. [4] Sentencia T-1328 de 2001 [5] CSJ Cas. Laboral, sent. mar. 17/77. .

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 18 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.