COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/929/02

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/929/02
Expediente	—
Fecha	2001-10-12
Sala	Sala que
Magistrado ponente	RODRIGO ESCOBAR GIL MARCO GERARDO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Legitimacion Por Activa Del Sindicato
- Accion De Tutela Interpuesta Por Sindicato
- Derecho De Asociacion Sindical En El Estado Social De Derecho
- Derecho De Asociacion Sindical
- Accion De Tutela
- Acta De Conciliacion

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Cuando se está frente a un caso en el que los trabajadores firmaron actas de conciliación a través de las cuales dieron por terminada su relación laboral, la tutela se hace improcedente, toda vez que el juez constitucional no

Texto completo

T-929-02 -Proyecto de circulación restringida- Sentencia T-929/02 LEGITIMACION POR ACTIVA DEL SINDICATO -Presentación de tutela ACCION DE TUTELA INTERPUESTA POR SINDICATO -Protección de derechos fundamentales de sindicalizados DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL EN EL ESTADO SOCIAL DE DERECHO -Alcance DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Vulneración por despidos colectivos de trabajadores sindicalizados ACCION DE TUTELA -Improcedencia frente a conciliación laboral que ha hecho tránsito a cosa juzgada Cuando se está frente a un caso en el que los trabajadores firmaron actas de conciliación a través de las cuales dieron por terminada su relación laboral, la tutela se hace improcedente, toda vez que el juez constitucional no puede desconocer el efecto vinculante de las actas de conciliación cuando no advierta que se haya ejercido presión sobre los trabajadores para que las suscriban o evidencie adulteración alguna respecto a su contenido, dado que para ello existe otro mecanismo de defensa judicial idóneo.

CONCILIACION -Naturaleza ACTA DE CONCILIACION -Efectos de cosa juzgada /CONCILIACION -Medios de impugnación Es claro entonces que las actas de conciliación tienen efectos de cosa juzgada y sólo podrían ser invalidadas cuando se alegue que en el acuerdo de voluntades existió un vicio del consentimiento o en el evento en que se hubiesen desconocido derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores.

FALTA DE LEGITIMACION POR ACTIVA DE SINDICATO -Personas que ya no pertenecen a la organización sindical Para la Corte es claro que los sindicatos pueden acudir a la acción de tutela para obtener la protección no sólo de sus

derechos sino también los de sus afiliados, pero en manera alguna pueden representar los intereses de personas que ya no pertenecen a la organización sindical y menos pretender que se les reintegre a sus cargos cuando ni siquiera existe autorización alguna por parte de ellas para que se obre en su nombre. Si los extrabajadores consideran que han sido desvinculados irregular o ilegítimamente de una empresa y con ello se les están desconociendo derechos fundamentales, deben acudir, ya sea directamente o mediante apoderado, ante el juez constitucional para la protección de sus derechos. Si lo pretendido es obtener el reintegro al cargo, tal cuestión debe ser alegada por cada persona individualmente considerada y no pueden ser representados por una organización de la cual ya no hacen parte.

ORGANIZACION SINDICAL -Disminución de afiliados por voluntad de los trabajadores al conciliar Respecto a la disminución en el número de afiliados de la organización sindical accionante, advierte la Sala que la causa principal para ello fue la libre voluntad de los trabajadores cuando decidieron optar por conciliar y dar por terminada su relación laboral. Conciliación que tuvo lugar ante el Ministerio del Trabajo y ante jueces de la República. De tal manera que no se observa que con tal proceder libre de los individuos se vulnere el derecho invocado.

Referencia: expediente T-598052 Acción de tutela interpuesta por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Cajas de Compensación Familiar -SINALTRACAF- contra la Caja de Compensación Familiar CAFAM Magistrado Ponente:

Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Bogotá, D.C., treinta y uno (31) de octubre de dos mil dos (2002). La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA dentro del proceso de revisión de los fallos dictados en el asunto de la referencia por las salas disciplinarias del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca y del Consejo Superior de la Judicatura.

I. ANTECEDENTES 1. La acción de tutela instaurada César Augusto Lozada Latorre, obrando en su calidad de Presidente de la Junta Directiva Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores de Cajas de Compensación Familiar -SINALTRACAF-, en adelante SINALTRACAF, consideró que la Caja de Compensación Familiar -CAFAM-, en adelante solamente CAFAM, vulneró los derechos a la igualdad, al trabajo, a la asociación sindical, a la sindicalización y a la contratación colectiva tanto del Sindicato como de sus afiliados que fueron retirados de dicha empresa y los cuales expresó que individualizaba en un anexo.

Adujo que trabajadores al servicio de CAFAM y de COMFENALCO constituyeron en 1993 el Sindicato SINALTRACAF, el cual fue objeto de reconocimiento legal y ha ejercido sus funciones normalmente. Se trata de una organización sindical de primer grado y de rama de actividad económica, que cuenta con la afiliación de trabajadores al servicio de otras cajas de compensación y tiene en diferentes ciudades seccionales y comités, como en el Municipio de Melgar.

Señaló que en Bogotá y en Melgar los afiliados a SINALTRACAF son únicamente trabajadores de CAFAM. Desde su constitución el Sindicato, a pesar de ser minoritario, ha presentado pliegos de peticiones que han finalizado con la celebración de convenciones colectivas de trabajo, y es por ello que en CAFAM existen una convención y un pacto colectivo de trabajo. Este último celebrado con los trabajadores no sindicalizados, que son la mayoría.

Precisó que uno de los logros obtenidos en la convención es que las primas extralegales constituyen salario, es decir, que en el momento de la liquidación ellas tienen incidencia. Tal situación no se presenta en el pacto colectivo de trabajo. Según dijo, CAFAM pretendió eliminar dicha prerrogativa en el trámite del último pliego de condiciones, pero no fue posible y ese beneficio atrajo el interés de los trabajadores no sindicalizados, pues hubo una afiliación masiva, elevándose el número de 91 a 210, y posteriormente a 223 en un término relativamente breve.

Tales afiliaciones no fueron bien vistas por CAFAM, hasta el punto que ha ofrecido dádivas económicas a los afiliados para que desistan de sus intenciones.

Relató también que con la entrada en vigencia de la Ley 50 de 1990 la empresa demandada presionó e hizo ofrecimientos económicos, con el fin de que los trabajadores se acogieran al régimen de cesantías allí contemplado, hasta el punto que dio por terminados contratos de trabajo. No obstante, adujo que los afiliados al Sindicato, que se mantenían en el régimen anterior, no se acogieron al nuevo sistema, motivo por el cual CAFAM puso en práctica medidas para acabar con esa organización sindical, tales como dar por terminados contratos de trabajo a término indefinido, con lo cual peligra la existencia de esa organización puesto que las seccionales de Bogotá y Melgar han sufrido una notable disminución de afiliados.

Indicó que en Melgar el número de afiliados se redujo a menos del mínimo legal de 25, pues de 33 quedaron 10, de los cuales 9 son trabajadores aforados sindicalmente y el otro se acogió a la Ley 50 de 1990. Tal situación impide que siga funcionando un comité seccional, toda vez que la ley exige mínimo 12 sindicalizados. En la ciudad de Bogotá, que aseguró es la base y fundamento del Sindicato tanto a nivel nacional como local, de 223 quedaron únicamente 58 afiliados, 10 de los cuales gozan de fuero sindical. Lo anterior es un precedente negativo para la sindicalización de los demás trabajadores, toda vez que los desestimula. Igualmente, los aportes pasaron de $1’300.000 a $35.000, con lo cual se ve seriamente afectada la organización y con ese debilitamiento lo que busca CAFAM es manejarla en la tramitación del nuevo pliego de peticiones que se presentará en el año 2002, toda vez que el número total de trabajadores de esa Caja es de 6.000.

Dentro de las medidas adoptadas y que desconocen el derecho de asociación sindical, indicó que CAFAM adoptó el programa dirigido a “hacer esfuerzos de reestructuración administrativa y operativa para la sobrevivencia de la Caja”, escogiendo a los trabajadores sindicalizados, específicamente a los que no se acogieron al nuevo régimen de cesantías y beneficiarios de la convención colectiva de trabajo vigente. Para lograr ese objetivo -señaló el demandante- CAFAM acudió al artículo 65 de la Ley 633 de 2000, a pesar de que dicha norma no establece que para lograr el equilibrio financiero a 31 de diciembre de 2000 deba acudirse a despedir masivamente a los trabajadores y menos a los sindicalizados. A través de ese mecanismo se desvincularon de la empresa más de 228 trabajadores sindicalizados, unos en forma directa y otros mediante la censurable conciliación laboral, so pena de una destitución injusta.

Aseguró que CAFAM citó a los empleados sindicalizados a una reunión en la sede administrativa de la Floresta en Bogotá por medio de un memorando que, según dijo, constriñe indebidamente al trabajador. En esa oportunidad puso a escoger a los trabajadores entre dos escritos. Uno por el cual se les daba por terminado su contrato laboral, sin indemnización alguna, con el argumento de que habían desaparecido las causas que le dieron origen y señalando que conforme al artículo 65 de la Ley 633 de 2000 la entidad debía realizar esfuerzos de reestructuración administrativa y operativa para su sobrevivencia. A los trabajadores se les entregaba la liquidación de prestaciones sociales y el cheque correspondiente. El otro de los escritos era un “documento de acuerdo”, por el cual se daba por terminado el contrato por mutuo acuerdo y, además de la liquidación respectiva, se incluía una bonificación o indemnización equivalente al 130% de la que le hubiera correspondido en caso de terminación sin justa causa. Este dinero se entregaba al momento de firmar el acta de conciliación ante la autoridad administrativa de trabajo.

Manifestó el Sindicato que fue tal el constreñimiento ejercido sobre los trabajadores que sólo 5 de los sindicalizados, 4 de Bogotá y 1 de Melgar, no accedieron a firmar la conciliación y fueron despedidos sin indemnización alguna. Estas personas -indicó- ya interpusieron las acciones laborales ordinarias y se trata de María Hilda Arias Vargas, Luz Maritza Torres Rodríguez, Luis Felipe Becerra Amaya, Luis Fernando Moreno Castro y Rafael Rey Montañez.

Según expuso, la empresa demandada “acudió al engaño” pues dijo a los trabajadores que había dejado de existir la materia del trabajo, cuestión que no era cierta porque las áreas de mercadeo IPS y EPS (salud) siguen funcionando. Además de lo anterior, ofreció a sus empleados una dádiva como indemnización que está prohibida por la ley. Frente a esas dos posibilidades, aseguró que era elemental que los trabajadores se inclinaran por esta última porque la primera de

ellas implicaba esperar el resultado de un proceso laboral largo, lo cual no era conveniente teniendo en cuenta que son personas de edad avanzada y con familia.

En su criterio, tal proceder tuvo como único objetivo hacer desaparecer la organización sindical, pues no sólo se retiró personal que laboraba en áreas de mercadeo social y salud, sino otros que no pertenecían a aquellas.

En su escrito, precisó que con esa política de "hostigamiento y liquidación del sindicato", para lo cual se acudió al uso de facultades en apariencia legales, CAFAM incurrió en fraude a la ley. Adujo que SINALTRACAF pidió explicación a la Superintendencia del Subsidio Familiar relativa a si la Ley 633 de 2000 exigía superávit al 31 de diciembre de 2001 en los servicios de mercadeo social y de salud o un simple punto de equilibrio, pero no obtuvo respuesta.

Solicitó el demandante que se ordenara a CAFAM reintegrar a los afiliados al Sindicato a su nómina en los mismos cargos y con iguales salarios sin solución de continuidad en sus contratos de trabajo.

2. Defensa de la Caja demandada El apoderado de CAFAM manifestó que las actas de conciliación que se firmaron con algunos trabajadores se hicieron unas ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otras ante jueces laborales del Circuito, y fueron el fruto de un acuerdo mutuo para dar por terminado los contratos de trabajo. Expresó que esa determinación, tal como consta en los citados documentos, se hizo sin coacción alguna, sin violar los derechos ciertos del empleado y se incluyó una indemnización o bono de retiro por una suma determinada en cada caso teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador en la empresa, aumentado en un 30% por encima de la indemnización legal. Ese dinero fue entregado en el mismo momento de la firma del acta de conciliación.

Aseguró que dichas actas constituyen cosa juzgada y no pueden ser cuestionadas por vía de tutela, pues en caso de que se alegara vicio en el consentimiento, ello debe ser debatido ante la jurisdicción ordinaria. Agregó que la Corte Constitucional en Sentencia T-294 de 1996 se pronunció sobre la improcedencia de la acción de tutela cuando existe una conciliación laboral.

Afirmó que, respecto al caso de los trabajadores María Hilda Arias Vargas, Luz Maritza Torres Rodríguez, Luis Felipe Becerra Amaya, Luis Fernando Moreno Castro y Rafael Rey Montañés, a los cuales se les dio por terminado sus contratos de trabajo, en la carta respectiva se les expuso en forma clara las causales que originaron dicha terminación por justa causa. En el evento de que esas personas no estuvieren de acuerdo con las razones esgrimidas por CAFAM, cuentan con otros mecanismos judiciales para atacar tal determinación. Es así como los cinco trabajadores ya instauraron demanda ordinaria laboral.

A su juicio, no resulta razonable el ejercicio de la acción, luego de pasados casi cuatro meses desde el momento en que se terminaron los contratos de trabajo. Señaló también que los hechos aquí debatidos son distintos a los que la Corte analizó en el caso de la empresa Codensa, en la Sentencia T-436 de 2000, toda vez que allí unilateralmente se dieron por terminados los contratos de trabajo sin justa causa y no existió la voluntad de los trabajadores, mientras que en el ahora planteado éstos suscribieron un acta de mutuo acuerdo.

Por otro lado, indicó que no se puede pretender el reintegro de los extrabajadores, por cuanto la tutela fue instaurada por el Sindicato al cual aquellos ya no pertenecen y no existe coadyuvancia alguna por parte de ellos. La acción de reintegro -en su criterio- radica en cabeza del extrabajador y no puede ser representado por la organización sindical. Adujo que los extrabajadores pueden acudir a la jurisdicción ordinaria laboral.

Concluyó el apoderado de CAFAM diciendo que no se vulneraron los derechos invocados y que no existió ninguna actitud discriminatoria o intimidatoria contra el Sindicato, pues inclusive aún continúan laborando en la empresa trabajadores sindicalizados a quienes no se les hizo ofrecimiento alguno y frente a los cuales no se ha ejercido presión.

II. PRUEBAS El Presidente de SINALTRACAF aportó, entre otros, los siguientes documentos: -Relación de los trabajadores sindicalizados que fueron retirados por CAFAM y en donde aparece que, para el 12 de octubre de 2001, 145 personas fueron retiradas al haber firmado actas de conciliación con la empresa, y a 4 trabajadores les fue terminado su contrato laboral al no haber aceptado la conciliación; para el 24 de octubre de 2001 fueron retirados 21 trabajadores en virtud de la conciliación y 1 trabajador por terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa; para el 26 de octubre de 2001, fueron retirados 21 trabajadores sindicalizados de la seccional Melgar por acogerse a la conciliación y 1 por terminación unilateral del contrato.

Las fechas de ingreso de dichas personas oscilan entre 1969 y 1980. En total fueron 194 trabajadores sindicalizados retirados, entre los cuales 188 firmaron actas de conciliación para dar por terminado de mutuo acuerdo sus contratos y a 6 se les dio por terminado su contrato por justa causa (fls. 69 a 77).

-Relación de empleados sindicalizados al 5 de octubre de 2001. Un total de 264 (fls. 97 a 103). -Relación de empleados sindicalizados al 17 de octubre de 2001. Un total de 120 (fls. 104 a 107) -Relación de trabajadores sindicalizados al 26 de octubre de 2001. Un total de 68 (fls. 108 a 110).

-Un cuadernillo de la Convención Colectiva vigente hasta el 31 de diciembre de 2002. -Fotocopia de las cartas de terminación unilateral de los contratos laborales de Rafael Rey Montañéz, Daniel Macías Peñaranda, Luz Maritza Torres Rodríguez, Luis Fernando Moreno Castro, Luis Felipe Becerra Amaya y María Hilda Arias Vargas (fls. 146 a 191).

-Fotocopia de un acta de conciliación ante la Inspección 3 del Trabajo de Bogotá, en donde costa que el Inspector le advirtió a la compareciente sobre sus derechos y las consecuencias de la firma del acta (fl. 198).

El apoderado de CAFAM anexó fotocopia de las actas de conciliación firmadas con los trabajadores, unas ante el Ministerio del Trabajo y otras ante jueces laborales del Circuito de Bogotá (fls. 6 a 443 del cuaderno anexo 1).

Entre los trabajadores que suscriben dichas actas, hay 27 que no figuran en la relación de empleados sindicalizados aportada por el Sindicato accionante.

III. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISION Mediante fallo del 22 de febrero de 2002, la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca negó por improcedente la acción incoada.

En primer lugar, aclaró que, al contrario de lo afirmado por la organización sindical, la terminación de los contratos de trabajo de los exempleados de CAFAM no fue consecuencia de un despido sino que fue por mutuo acuerdo, en virtud de conciliaciones celebradas entre ambas partes, en donde aquellos de manera libre y espontánea expresaron su consentimiento y en contraprestación recibieron una suma de dinero que satisfizo sus intereses económicos.

Sobre la institución de la conciliación, citó apartes de la Sentencia C-160 de 1999, proferida por la Corte Constitucional, y manifestó que a través de la acción de tutela no se puede pretender desconocer ese acuerdo de voluntades, el cual está regulado en la ley como una forma válida de terminación del contrato laboral, con la finalidad de argumentar persecución sindical.

Aseguró que si el Sindicato considera que las conciliaciones adolecen de algún vicio, es algo que debe ventilarse ante la jurisdicción ordinaria. Y, en cuanto a los cinco trabajadores a quienes se les dio por terminada su relación laboral por justa causa, consideró la Sala que, tal como se demostró, ellos ya interpusieron demandas ante la jurisdicción laboral, lo que hace que la acción de tutela no sea procedente, en atención al derecho que el Sindicato accionante alega como vulnerado en su escrito.

Impugnada la Sentencia, correspondió conocer en segunda instancia a la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, Corporación que en fallo del 23 de abril de 2002 resolvió modificarla para, en su lugar,

declararla improcedente.

Consideró que el Sindicato accionante no estaba legitimado para representar los intereses de los extrabajadores de CAFAM, teniendo en cuenta que ya no pertenecen a esa organización sindical y no existe autorización alguna que lo legitime para incoar la acción en su nombre.

Adujo que quien está legitimado para solicitar el reintegro es el extrabajador individualmente considerado, toda vez que se trata de un derecho personalísimo que "en manera alguna cabe asumir en el linaje de los colectivos en cabeza de las organizaciones sindicales", mucho más tratándose de personas que dejaron de pertenecer al Sindicato.

Señaló que la controversia debe ser resuelta por la jurisdicción laboral, a través de las acciones previstas en la ley, y el Sindicato no puede abrogarse la facultad para enervar por medio de la acción de tutela y sin autorización de los extrabajadores el acuerdo de voluntades plasmado en las actas de conciliación, bajo el aparente alegato de una violación de derechos sindicales.

Advirtió el ad-quem que la disminución en el número de afiliados del Sindicato fue producto de un acuerdo de voluntades entre los trabajadores y su empleador y que se presume un acto de libre voluntad, por tratarse de una de las formas de terminación del contrato de trabajo. Además, al Sindicato accionante no le asiste derecho para desconocer y contrariar la voluntad plasmada por los trabajadores en las conciliaciones legalmente celebradas y que hicieron tránsito a cosa juzgada material, a menos que la jurisdicción laboral decida lo contrario.

IV. PRUEBAS DECRETAS POR LA CORTE CONSTITUCIONAL Por Auto del 28 de agosto de 2002 la Sala Cuarta de Revisión ordenó oficiar a la Caja de Compensación Familiar CAFAM con el fin de que remitiera información relacionada con la terminación de los contratos individuales de trabajo entre el 1 y el 31 de octubre de 2001.

En respuesta a dicho requerimiento, el apoderado de la empresa remitió la siguiente información (fls. 110 a 138): -Cuadro explicativo de las sumas de dinero entregadas a los trabajadores por parte de CAFAM y que fueron debidamente explicadas a los trabajadores que suscribieron las actas de conciliación laboral ante autoridad competente, terminando así por muto acuerdo la relación laboral. Respecto a este punto, el apoderado manifestó que se les pagó una suma equivalente al 100% por concepto de indemnización, más un 30%, para un total de 130%. Aclaró que de esa cantidad se descontaron las obligaciones pendientes que cada trabajador tenía con la empresa por diferentes conceptos, valores que fueron debidamente autorizados por el empleado.

-Estudio técnico realizado previamente por CAFAM destinado a establecer los excesivos costos que representaban los trabajadores desvinculados y el cual -según afirmó el apoderado de CAFAM- se le dio a conocer a aquellos en la entrevista que se sostuvo en sus instalaciones.

Señaló que allí se demuestra que el mercado laboral para ciertos oficios, tales como rellenadores de góndolas, cambió radicalmente, al punto que en la actualidad tal labor la asumen los propios proveedores. Dijo igualmente, que la competencia con otras cadenas de mercadeo afectó considerablemente a esa Caja de Compensación. El retiro del personal ocurrido en octubre de 2001, además de haber sido concertado, tuvo como causa principal la búsqueda de alternativas para garantizar la viabilidad de la Caja y el mantenimiento de más de 6.000 empleados.

En el estudio se hace alusión a que la expedición de la Ley 633 de 2000 obliga a las Cajas de Compensación Familiar a terminar con Superavit en los servicios de mercadeo social y de salud antes del 31 de diciembre de 2001 y por ello se vio obligada a realizar esfuerzos de reestructuración administrativa y operativa para su supervivencia. Igualmente, se hace referencia a la disminución en el recaudo de aportes de las empresas afiliadas a CAFAM.

-Copia del memorando a través del cual se citó a cada uno de los trabajadores a una reunión para enterarlos sobre la terminación de sus contratos de trabajo, en el que se lee:

“Atentamente me permito informarle que el día...de octubre del presente año, a las ...usted debe presentare en la Oficina de la Sección de Personal Administrativo, ubicada en el Bloque 4 piso 3° de la Sede Administrativa de la Floresta, ante la señora AMPARO BOTERO VILLEGAS... quien le dará las indicaciones necesarias para una entrevista de carácter administrativo.

De acuerdo con el Artículo 74 Numeral 11 del Reglamento Interno de Trabajo es obligación del trabajador cumplir con las instrucciones que en forma particular le dé el Empleador a través de sus representantes.

Solicitamos su puntual asistencia. Sírvase firmar el duplicado de la presente comunicación en señal de notificación”. -Número de trabajadores de CAFAM a 30 de septiembre de 2001. Allí consta que eran 6.769, de los cuales 6.208 se encontraban en la seccional Bogotá y 561 en Melgar.

-Relación de los trabajadores citados a entrevista y conciliados. -Empleados que conciliaron. En Bogotá, 177 personas, 12 de ellas no sindicalizadas y 165 afiliadas al Sindicato. En Melgar, 36 trabajadores, 14 de ellos no sindicalizados y 22 sindicalizados.

-Número de trabajadores activos a 31 de julio de 2002 de Bogotá y Melgar. Según esa información en Bogotá aparecen 6.178 y en Melgar 541. -Número de personas retiradas desde el 1 de noviembre de 2001 al 2 de septiembre de 2002. El cuadro es el siguiente:

Causas del retiro Relación Sindical TOTAL Voluntario Pensionado Desafiliados 360 Desafiliados 14 Afiliado Sindicato 1 Total 15 Fallecimiento Desafiliados 6 Cancelación con justa causa Desafiliados 49 Cancelación sin justa causa Mutuo consentimiento Desafiliados 79 Desafiliados 64 Afiliado Sindicato 1 Total 65 Periodo de prueba Desafiliados 12 Terminación etapa productiva Desafiliados 25 Finalización contrato término fijo Desafiliados 2.314 Anulación Desafiliados 26 TOTAL RETIROS 2.951 -Relación de número de trabajadores que a 31 de julio de 2002 estaban sindicalizados en Bogotá y Melgar: 89 en Bogotá y 8 en Melgar.

-Relación de número de trabajadores que a 31 de octubre de 2001 estaban sindicalizados en Bogotá y Melgar: 58 en Bogotá y 10 en Melgar. -Relación de número de trabajadores que a 30 de agosto de 2002 estaban sindicalizados en Bogotá y Melgar: 95 en Bogotá y 8 en Melgar.

Informó también que en CAFAM sólo existe el Sindicato Nacional de Trabajadores de Cajas de Compensación Familiar -SINALTRACAF- y que en la empresa coexisten un pacto colectivo y una convención colectiva. Desde la firma de la convención colectiva el número de trabajadores no sindicalizados ha sido superior al 95% de la totalidad de empleados.

Reiteró que el motivo de la desvinculación que tuvo lugar en octubre de 2001 fue económico y los extrabajadores tenían conocimiento desde hace más de 7 años que su régimen de cesantías hacía que los costos fueran superiores a los que CAFAM asumía por los trabajadores que se habían acogido a la Ley 50 de 1990, sin importar si estaban o no afiliados al Sindicato.

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y FUNDAMENTOS DE LA DECISION La acción de tutela incoada persigue dos objetivos, de un lado que se reintegre a los extrabajadores que fueron despedidos y que se encontraban afiliados a SINALTRACAF y, por otro, que se proteja el derecho de asociación sindical en cabeza del Sindicato, el cual resulta vulnerado por CAFAM con el despido de aquellas personas, toda vez que ese hecho -según dice el demandante- pone en riesgo su propia existencia teniendo en cuenta el número de personas despedidas.

1. Legitimación de los sindicatos para incoar acción de tutela en procura de la protección de derechos de sus integrantes Los sindicatos, que son organizaciones que representan los intereses de los trabajadores y llevan la vocería de todos sus asociados, pueden iniciar actuaciones judiciales en defensa de aquellos y por ende representarlos en el trámite de una acción de tutela, procurando la protección de los derechos fundamentales de sus integrantes.

En reiteradas oportunidades la Corte ha señalado que el representante legal de los sindicatos está legitimado para interponer acción de tutela en su nombre y en representación de sus afiliados [1] . Las organizaciones sindicales se encuentran en una situación de subordinación frente a la empresa e incluso en algunos casos también se hallan en condiciones de indefensión que hacen procedente la acción de tutela [2] .

En la Sentencia SU-342 del 2 de agosto de 1995 [3] la Corte se pronunció sobre el tema: “Es indudable que los peticionarios se encuentran, dada su condición de trabajadores de la empresa en un estado de subordinación. Con respecto al sindicato, puede decirse que la subordinación es indirecta, porque sus miembros son igualmente trabajadores de la empresa. Pero además, en el caso concreto el sindicato se encuentra en un estado de indefensión, dado que no dispone de medios físicos ni jurídicos idóneos y eficaces, distintos de la acción de tutela para contrarrestar la alegada violación de los derechos fundamentales a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva.

Además, como el sindicato representa los intereses de la comunidad de los trabajadores, con arreglo a las funciones generales que le son propias, según el art. 372 del C.S.T su legitimación para instaurar la tutela no sólo proviene de su propia naturaleza que lo erige personero de dichos intereses, sino de las normas de los artículos 86 de la Constitución y 10 del Decreto 2591 de 1991, según los cuales la tutela puede ser instaurada por el afectado o por quien actúe en su nombre o lo represente”.

En efecto, los sindicatos se hallan perfectamente legitimados para acudir al mecanismo de protección previsto en la Constitución Política, ya sea en defensa de los derechos que puedan corresponderle en tanto persona autónoma o independiente, o en procura de la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados a sus afiliados.

Lo anterior, por cuanto “si a todos los sindicalizados o a un número significativo de ellos les están siendo vulnerados o amenazados sus derechos fundamentales, nada se opone a que el Sindicato, en cuanto persona jurídica surgida justamente para fortalecerlos frente al patrono, tome a cargo la representación de los afectados, ante comportamientos de aquél que sean contrarios al ordenamiento jurídico o violatorios de sus derechos fundamentales, con el objeto de solicitar a los jueces que impartan las órdenes conducentes al inmediato amparo constitucional” [4] .

2. El derecho de asociación sindical y su protección mediante la acción de tutela La Carta Política en sus artículos 38 y 39 y el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 353 y 354 reconocen y garantizan el derecho fundamental de asociación sindical. Igualmente los Convenios 87 y 98 de la OIT, que integran el bloque de constitucionalidad en virtud del artículo 93 de la Constitución, protegen tal derecho.

Este derecho constituye una modalidad del derecho a la libre asociación, y consiste en la facultad que tienen los trabajadores [5] para constituir de manera libre y voluntaria organizaciones permanentes que los identifiquen y los una en defensa de los intereses comunes de la respetiva profesión y oficio, sin autorización previa y ajena a toda intromisión del Estado o intervención de sus empleadores [6] .

Sobre el derecho de asociación y, por contera, el de sindicalización, se ha pronunciado en reiteradas ocasiones esta Corporación para decir que en nuestro Estado Social de Derecho constituyen una garantía para la efectiva realización de valores fundamentales de la sociedad, tales como el trabajo, la justicia social, la paz, la libertad y la convivencia [7] . Vale la pena citar lo que en el año 1992 la Corte sostuvo sobre la asociación sindical:

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

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

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

Tiene así mismo un carácter instrumental ya que se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social" [8] .

De tal manera que si el empleador pretende por cualquier medio desarticular la organización sindical o impide a través de la adopción de medidas coercitivas o represivas que los trabajadores se afilien al Sindicato, está vulnerando ese derecho fundamental y hace procedente la acción de tutela para garantizar su protección de manera efectiva e inmediata.

Es claro que la regulación constitucional y legal de la acción de tutela permite concluir que ésta no procede cuando exista otro mecanismo idóneo para la defensa judicial de los derechos que se reclaman vulnerados, siempre que ese medio resulte eficaz para la protección del derecho conculcado, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Sobre el carácter irremediable del perjuicio, la jurisprudencia ha dicho que es indispensable acreditar los presupuestos de necesidad, urgencia, gravedad e inminencia. Al respecto, la Corte ha señalado que "en primer lugar hay que examinar si las acciones u omisiones son manifiestamente ilegítimos y contrarios a derecho, 'pues de otra manera no se violan ni amenazan los intereses del presunto afectado'.

[9] En segundo lugar, el daño debe ser grave, 'sólo la irreparabilidad que recae sobre un bien de gran significación objetiva para la persona puede ser considerado como grave' [10] . Además, el perjuicio tiene que ser inminente, es decir, que 'se haría inevitable la lesión de continuar una determinada circunstancia de hecho' [11] . Y ante esa inminencia, 'las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio deben ser urgentes' [12] , impostergables" [13] .

El derecho de asociación sindical implica respetar el normal desarrollo de un Sindicato [14] , y se afecta de manera grave su funcionamiento cuando se despide a un número considerable de los trabajadores sindicalizados. Con tal actitud se pone a la organización en circunstancias de indefensión.

La Sala Plena en Sentencia SU-667 del 12 de noviembre de 1998 [15] dijo: "Esta Corte considera necesario reiterar que toda facultad discrecional, aun de entes privados, debe ser ejercida en forma razonable y proporcionada.

En consecuencia, el poder que la ley ha otorgado al patrono para dar por terminada unilateralmente la relación contractual no puede ser absoluto ni abusivo, menos todavía si se establece que el ejercicio de la atribución no es otra cosa que un instrumento retaliatorio respecto de situaciones ajenas al campo estrictamente laboral.

Además, ya la Sala Plena ha hecho visible la relatividad de las facultades patronales en cuanto a la terminación del contrato de trabajo, así como el principio de estabilidad que favorece por mandato constitucional a todos los trabajadores y la necesaria aplicación del debido proceso cuando se trata de decisiones unilaterales del empleador".

3. Improcedencia de la tutela para ordenar el reintegro cuando se está en frente de una conciliación laboral que ha hecho tránsito a cosa juzgada.

En efecto, la acción de tutela no procede para resolver conflictos laborales salvo cuando no se vislumbre la existencia de otros mecanismos de defensa para reclamar la protección del derecho invocado o existiendo aquellos no fueren idóneos para lograr la protección, o cuando se está ante un perjuicio irremediable [16] .

De esta manera es obvio que no puede acudirse a ella para reemplazar los procesos judiciales existentes o como remedio cuando se han dejado vencer los términos procesales correspondiente o para obtener un pronunciamiento más rápido y menos oneroso. Por tal motivo riñe con la idea de admitirla cuando los procesos administrativos o judiciales están en curso o ya se han terminado, pues unos y otros tienen mecanismos ordinarios para la protección de derechos de naturaleza constitucional o legal, que la hacen improcedente [17] .

Precisamente cuando se está frente a un caso en el que los trabajadores firmaron actas de conciliación a través de las cuales dieron por terminada su relación laboral, la tutela se hace improcedente, toda vez que el juez constitucional no puede desconocer el efecto vinculante de las actas de conciliación [18] cuando no advierta que se haya ejercido presión sobre los trabajadores para que las suscriban o evidencie adulteración alguna respecto a su contenido, dado que para ello existe otro mecanismo de defensa judicial idóneo. La conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos que se encuentra aceptado en nuestro ordenamiento jurídico y del cual la Corte ya tuvo la oportunidad de pronunciarse en la Sentencia C-160 del 17 de marzo de 1999 [19] , en donde se dijo:

“La conciliación es una institución en virtud de la cual se persigue un interés público, mediante la solución negociada de un conflicto jurídico entre partes, con la intervención de un funcionario estatal, perteneciente a la rama judicial o a la administración, y excepcionalmente de particulares.

Como caracteres esenciales que informan la conciliación se destacan los siguientes: a) Es un instrumento de autocomposición de un conflicto, por la voluntad concertada o el consenso de las partes. Por consiguiente, es de la esencia de la conciliación que las partes en conflicto, con la intervención del conciliador, lleguen a un acuerdo que o bien implica el reconocimiento o la aceptación por una de ellas de los posibles derechos reclamados por la otra, o la renuncia recíproca de pretensiones o intereses que se alegan por aquéllas.

b) La conciliación constituye una actividad preventiva, en la medida en que busca la solución del conflicto antes de acudir a la vía procesal o durante el trámite del proceso, en cuyo caso no se llega al resultado final normal de aquél, que es la sentencia. En este último evento, se constituye en una causal de terminación anormal del proceso.

c) La conciliación no tiene en estricto sentido el carácter de actividad judicial ni da lugar a un proceso jurisdiccional, porque el conciliador, autoridad administrativa o judicial, o particular, no intervienen para imponer a las partes la solución del conflicto en virtud de una decisión autónoma e innovadora. El conciliador simplemente se limita a presentar fórmulas para que las partes se avengan a lograr la solución del conflicto, y a presenciar y a registrar el acuerdo a que han llegado éstas; el conciliador, por consiguiente, no es parte interesada en el conflicto y asume una posición neutral.

d) La conciliación es un mecanismo útil para la solución de los conflictos, porque: 1) ofrece a las partes involucradas en un conflicto la posibilidad de llegar a un acuerdo, sin necesidad de acudir a la vía del proceso judicial que implica demora, costos para las partes y congestión para el aparato judicial; 2) constituye un mecanismo alternativo de administración de justicia que se inspira en el criterio pacifista que debe regir la solución de los conflictos en una sociedad; 3) es un instrumento que busca lograr la descongestión de los despachos judiciales, asegurando la mayor eficiencia y eficacia de la administración de justicia, pues éstas se aseguran en mayor medida cuando a la decisión de los jueces sólo se someten las causas que están en capacidad de resolver oportunamente y sin dilaciones.

e) La conciliación tiene un ámbito que se extiende a todos aquellos conflictos susceptibles, en principio, de ser negociados, o en relación con personas cuya capacidad de transacción no se encuentre limitada por el ordenamiento jurídico. En tal virtud, bien puede éste señalar los casos en los cuales válidamente se puede restringir la facultad de conciliar. Naturalmente, no debe confundirse la institución de la conciliación, con el contrato de transacción de estirpe estrictamente privada, que se gobierna por reglas especiales.

f) La conciliación es el resultado de una actuación que se encuentra reglada por el legislador en varios aspectos, tales como: las autoridades o sujetos competentes para intervenir en la actividad de conciliación y las facultades de las cuales disponen; las clases o tipos de conciliación admisibles y los asuntos susceptibles de ser conciliados; las condiciones bajo las cuales se pueden presentar peticiones de conciliación; los trámites que deben sufrir dichas peticiones; la renuencia a intentarla y las consecuencias que se derivan de ello; la audiencia de conciliación, la formalización del acuerdo total o parcial entre las partes o la ausencia de éste y la documentación de lo actuado".

Las partes que se han puesto de acuerdo sobre algunos puntos específicos y que logran conciliar sus intereses, plasman su decisión ante la autoridad competente, ya sea administrativa o ante los jueces de la República, con observancia de todos los requisitos exigidos por la ley. Tales autoridades deben velar porque en la manifestación de voluntad que hacen las partes interesadas no se comprometan derechos ciertos e indiscutibles del trabajador so pena de que el acto respectivo sea invalidado.

Es claro entonces que las actas de conciliación tienen efectos de cosa juzgada y sólo podrían ser invalidadas cuando se alegue que en el acuerdo de voluntades existió un vicio del consentimiento o en el evento en que se hubiesen desconocido derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores. No es la acción de tutela sino la jurisdicción laboral la competente para resolver ese tipo de conflictos y así lo ha manifestado la Corte cuando ha sostenido que "las controversias sobre la conciliación laboral encuentran en nuestro ordenamiento jurídico claros mecanismos de solución ante la jurisdicción laboral ordinaria que son suficientemente eficaces para proteger los derechos de los trabajadores, los cuales además cuentan con la protección del juez o inspector de trabajo que presencia, revisa y aprueba la suscripción de las actas de conciliación en las que se consignan los acuerdos a que llegan empleador y trabajador para solucionar sus diferencias surgidas del desarrollo o la terminación del contrato de trabajo" [20] .

4. Improcedencia de la tutela en el caso concreto. Falta de legitimidad del Sindicato para incoar la acción en nombre de personas que ya no pertenecen a la organización En el presente caso la organización sindical accionante pretende que se ordene el reintegro de los extrabajadores que fueron desvinculados de CAFAM a los cargos que venían desempeñando.

Para la Corte es claro que los sindicatos pueden acudir a la acción de tutela para obtener la protección no sólo de sus derechos sino también los de sus afiliados, pero en manera alguna pueden representar los intereses de personas que ya no pertenecen a la organización sindical y menos pretender que se les reintegre a sus cargos cuando ni siquiera existe autorización alguna por parte de ellas para que se obre en su nombre. Si los extrabajadores consideran que han sido desvinculados irregular o ilegítimamente de una empresa y con ello se les están desconociendo derechos fundamentales, deben acudir, ya sea directamente o mediante apoderado, ante el juez constitucional para la protección de sus derechos. Si lo pretendido es obtener el reintegro al cargo, tal cuestión debe ser alegada por cada persona individualmente considerada y no pueden ser representados por una organización de la cual ya no hacen parte.

En el caso objeto de análisis está demostrado que los extrabajadores en cuyo nombre actúa SINALTRACAF fueron retirados de CAFAM unos por haber dado por terminado sus contratos de trabajo por mutuo acuerdo, tal como consta en la fotocopia de las actas de conciliación (la mayoría), y otros en cambio por cuanto la empresa dio por terminados unilateralmente sus contratos aduciendo justa causa (son la minoría, seis). Así mismo, no aparece dentro del plenario ningún escrito por parte de aquellos coadyuvando la tutela presentada o solicitando protección alguna por parte del juez constitucional.

En efecto, la tutela en este caso es improcedente por falta de legitimación del Sindicato, tal como lo precisó el ad-quem , toda vez que aquél no puede representar los intereses de personas que no pertenecen a la organización y desconocer, en el caso de los que optaron por conciliar, esa manifestación de voluntad de dar por terminada la relación laboral. Entrar a analizar tal asunto no sólo sería reconocerle a esa organización una legitimidad para accionar que no tiene sino

desconocer la voluntad propia de los extrabajadores que decidieron conciliar, así como la presunción de legalidad y el efecto de cosa juzgada de las actas respectivas.

Cabe aclarar que si los extrabajadores consideran violados sus derechos por la forma como fueron desvinculados de la empresa demandada, pueden acudir ante la jurisdicción laboral, tal como ya lo hicieron algunos, según consta en el expediente.

Por último, respecto a la disminución en el número de afiliados de la organización sindical accionante, advierte la Sala que la causa principal para ello fue la libre voluntad de los trabajadores cuando decidieron optar por conciliar y dar por terminada su relación laboral.

Conciliación que tuvo lugar ante el Ministerio del Trabajo y ante jueces de la República. De tal manera que no se observa que con tal proceder libre de los individuos se vulnere el derecho invocado.

De acuerdo con lo anterior, se confirmará el fallo proferido por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura. VI. DECISION Con base en las expuestas consideraciones, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero.- CONFIRMAR la Sentencia proferida por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura que negó la tutela incoada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Cajas de Compensación Familiar -SINALTRACAF-.

Segundo.- Por Secretaría, LÍBRESE la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los fines allí contemplados. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JAIME CORDOBA TRIVIÑO Magistrado Ponente RODRIGO ESCOBAR GIL MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Cfr. Sentencias T-443 del 6 de julio de 1992, T-550 del 30 de noviembre de 1993 (M.P.: José Gregorio Hernández Galindo), T- 201 del 9 de mayo de 1996 (M.P.:

Vladimiro Naranjo Mesa), T-330 del 17 de julio de 1997 (M.P.: José Gregorio Hernández Galindo), T-322 del 2 de julio de 1998 (M.P.: Alfredo Beltrán Sierra), T-345 del 9 de julio de 1998 (M.P.: Carlos Caviria Díaz), T-474 del 8 de septiembre de 1998 (M.P.: José Gregorio Hernández Galindo), T-681 del 18 de noviembre de 1998 (M.P.: Alejandro Martínez Caballero), T-526 de 23 de julio de 1999 (M.P.: Fabio Morón Díaz) y T-480 del 2 de mayo de 2000 (M.P.: Alvaro Tafur Galvis) entre muchas otras.

[2] Sobre los conceptos de subordinación e indefensión se puede consultar la Sentencia T-290 del 28 de julio de 1993 (M.P.: José Gregorio Hernández Galindo).

[3] M.P.: Antonio Barrera Carbonell. [4] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-474 del 8 de septiembre de 1998 (M.P.: José Gregorio Hernández Galindo).

[5] Se hace alusión a los trabajadores en atención a las circunstancias propias del caso analizado, pero la Carta Política garantiza ese derecho también a los empleadores, quienes pueden constituir agremiaciones de profesionales.

[6] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-385 del 5 de abril de 2000 (M.P.: Antonio Barrera Carbonell). [7] Ver Sentencia T-526 de 1999, ya citada.

[8] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-441 del 3 de julio de 1992. (M.P.: Alejandro Martínez Caballero). [9] Sentencia T-052 del 11 de febrero de 1994 (M.P.: Hernando Herrera Vergara).

[10] Sentencia T-056 del 14 de febrero de 1994 (M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz). [11] Sentencia T-234 del 17 de mayo de 1994 (M.P.: Fabio Morón Díaz).

[12] Sentencia T-056 de 1994. [13] Cfr. Corte constitucional. Sentencia T-356 del 9 de agosto de 1995 (M.P.: Alejandro Martínez Caballero). [14] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-326 del 2 de mayo de 2002 (M.P.: Marco Gerardo Monroy Cabra).

[15] M.P.: José Gregorio Hernández Galindo. [16] Se pueden consultar las sentencias T-605 del 19 de agosto de 1999 (M.P.: Alfredo Beltrán Sierra), T-418 del 11 de abril de 2000 (M.P.: Alvaro Tafur Galvis).

[17] Cfr. Corte constitucional. Sentencia T-418 de 2000, ya citada. [18] Se puede consultar la Sentencia T-732 del 10 de julio de 2001. [19] M.P.: Antonio Barrera Carbonell.

[20] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-446 del 4 de mayo de 2001 (M.P.: Alvaro Tafur Galvis).

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.