COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/947/09

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/947/09
Expediente	T-1.925.349
Fecha	2006-08-28
Sala	Sala Laboral
Magistrado ponente	Mauricio González Cuervo Respetuosamente
Partes	Martín Emilio Muñoz Jiménez contra el Juzgado 2° Laboral del Circuito de

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Contra Providencias Judiciales
- Notificacion Cuando El Trabajador Y El Sindicato Son La Misma Persona
- Falta De Notificacion En Proceso De Levantamiento De Fuero Sindical

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Pasa si el trabajador y el representante del sindicato son la misma persona? ¿Incurre el juez laboral en una violación del debido proceso por no notificar al mismo ciudadano, en sus diferentes roles, a pesar de haberlo notificado

Texto completo

T-947-09 Sentencia T-947/09 Sentencia T-947/09 (Diciembre 16; Bogotá D.C.) ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Procedencia excepcional/ ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Evolución jurisprudencial ACCION DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Requisitos generales y especiales de procedibilidad ACCION DE TUTELA TEMERARIA- Reiteración de jurisprudencia ACCION DE TUTELA TEMERARIA- Improcedencia para el caso por no existir duplicidad de acciones DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Alcance y contenido FUERO SINDICAL Y DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Protección FUERO SINDICAL- Finalidad/ FUERO SINDICAL- Formas de protección del trabajador aforado PROCESO DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL- Notificación personal del auto admisorio de la demanda debe hacerse al demandado y al sindicato NOTIFICACION CUANDO EL TRABAJADOR Y EL SINDICATO SON LA MISMA PERSONA- Deben ser notificados en forma independiente Qué pasa si el trabajador y el representante del sindicato son la misma persona? ¿Incurre el juez laboral en una violación del debido proceso por no notificar al mismo ciudadano, en sus diferentes roles, a pesar de haberlo notificado debidamente en una primera oportunidad? Procesal y jurídicamente, la respuesta es afirmativa, ya que es deber del juez notificar tanto al trabajador, como al sindicato, independientemente de que el representante legal del organismo sindical y el trabajador demandado sean la misma persona. El rol procesal de ambas partes es distinto, y la forma de comparecer al proceso también lo es. Se trata de dos personas diversas, cuya personería para actuar procesalmente es independiente, por lo que cada una de ellas debe ser vinculada al trámite judicial en debida forma, en respeto a sus derechos fundamentales de contradicción y defensa.

NULIDADES PROCESALES- Saneables e insaneables FALTA DE NOTIFICACION EN PROCESO DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL- Se notificó al trabajador pero no al sindicato El peticionario fue

debidamente notificado por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, una vez le correspondió el reparto del proceso de levantamiento del fuero sindical, el 10 de febrero de 2005. La notificación oportuna al trabajador, fue confirmada por el apoderado de la organización sindical mencionada, en la solicitud de nulidad del proceso en su conjunto, presentada el 12 de enero de 2007 [1] . La notificación, no obstante, sólo se hizo en calidad de trabajador aforado, y no se vinculó al sindicato en esa oportunidad. Así, desde el inicio del proceso de levantamiento de fuero sindical en el 2005, hasta el 28 de agosto de 2006, SINTRAINDEGA no había sido vinculado al proceso. Dada la aparente confusión frente a la identidad procesal del demandado y su notificación, con todo, ello no libera al juez laboral de acuerdo con el artículo 48 CPT, de ser quien debe "asumir la dirección del proceso" y asegurar las garantías procesales dentro del mismo, a fin de propender por el respeto de los derechos fundamentales de las partes y lograr el equilibrio entre ellas.

Por lo tanto, el cumplimiento de lo previsto en el artículo 118B del C.P.T., de conformidad con la sentencia C-240 de 2005, sobre el deber de notificación sindical, era necesario, so pena de verse expuesto a una nulidad por falta de notificación del sindicato DEBIDO PROCESO- Vulneración por cuanto si bien posteriormente se notificó al sindicato, el juzgado profirió sentencia sin esperar a que se cumpliera el término del traslado para intervenir en el proceso El Juez, de acuerdo a su competencia legal para "garantizar el respeto de los derechos fundamentales" (Art. 48 C.P.T.) y para precaver una eventual nulidad absoluta del proceso, decidió realizar una notificación directa al órgano sindical mencionado, ya avanzado el trámite. Ese proceder, de acuerdo con las normas procesales generales, tenía el propósito efectivo de sanear la nulidad, al permitir al sindicato esgrimir su derecho de defensa y de contradicción en debida forma, y articular las garantías sustanciales del proceso. Hasta aquí, el proceder hubiese sido indiscutiblemente probo y salvaguardado de cualquier disquisición jurídica. No obstante, a partir de allí se generaron nuevas reglas procesales, que el Juzgado accionado debía respetar. La notificación del 28 de agosto de 2006, al Presidente de SINTRAINDEGA, daba a esa organización sindical la oportunidad de intervenir en el proceso, contestando o no la demanda. El término previsto para ello, era el establecido en el artículo 114 del C.P.T, según el cual la audiencia en la cual se contestará la demanda "tendrá lugar dentro del quinto (5) día hábil siguiente a la notificación." Sin embargo, sin esperar que se cumpliera el término del traslado indicado y sin que el sindicato hubiese sido oído, el Juzgado accionado profirió sentencia en audiencia celebrada el 1º de septiembre de 2006, cuando el quinto día habil siguiente a la notificación era el 4 de septiembre de 2006, por lo que la organización de trabajadores alega, que se le vulneró el debido proceso y el derecho de defensa que le correspondía como parte procesal vinculada.

PROCESO DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL- Se vulnera el derecho de defensa cuando no se respetan los términos para intervenir en un proceso Los términos procesales y las reglas que establece el juez laboral como director del procedimiento judicial en consonancia con el artículo 48 del Estatuto Procesal del Trabajo, deben ser cumplidas y respetadas, en atención a la lealtad procesal y el respeto al debido proceso que es una garantía fundamental de las personas naturales y jurídicas. El derecho de defensa, en consecuencia, puede verse claramente comprometido, cuando el término para intervenir en un proceso, a fin de presentar excepciones o pruebas, no se respeta. Las nuevas circunstancias procesales generadas por el juzgado a partir de la nueva notificación personal del 28 de agosto de 2006, habilitaban ciertamente al sindicato a exigir la garantía de cumplimiento del término procesal establecido por el legislador para promover sus recursos. La notificación al sindicato se hizo el 28 de agosto de 2006 y la sentencia de primera instancia se profirió en audiencia pública el 1º de septiembre de 2006, por lo que sólo habían transcurrido 4 días desde la notificación de la demanda, a pesar de que la norma ya citada establece que la audiencia en la que se contestará la demanda debe citarse dentro del quinto día hábil siguiente a la notificación. El sindicato, contaba todavía con un día para que se surtiera el término completo de traslado y para participar en el proceso, si era del caso, y ese término no le fue respetado. El desconocimiento de los términos en contra del sindicato demandante, significa por parte del Juzgado,

una violación flagrante del debido proceso de esa organización, ya que claramente se cometió una irregularidad que tuvo como efecto privar al sindicato de su defensa procesal.

La irregularidad, afectó los derechos fundamentales del sindicato, porque impidió que éste fuera oído en el juicio e hizo inocua la extemporánea notificación personal que intentó el juzgado, dado que la finalidad prevista con la solución procesal propuesta por el fallador no se cumplió, al impedir que la organización sindical finalmente participara en el proceso.

DEBIDO PROCESO- La nulidad procesal que alega el sindicato es procedente por no haberse cumplido en su totalidad el término del traslado La nulidad que alega el sindicato, es predicable de la sentencia de primera instancia, porque sin haberse cumplido en su totalidad el término de traslado para la organización enunciada, no existió otra oportunidad procesal para que ese organismo pudiese invocar la nulidad por violación del derecho de defensa. La sentencia, en consecuencia, conculcó la oportunidad del sindicato de presentar razones para su defensa y de ser oído en el juicio. En el mismo sentido, significó un tratamiento desigual frente a las demás partes, dado que en los procesos laborales, no puede celebrarse ninguna audiencia de trámite o juzgamiento, si con anterioridad no se ha señalado la fecha de su realización (Artículo 45 del C.P.T.).

Referencia: Expediente T-1.925.349. Accionantes: Martín Emilio Muñoz y otros [2] . Accionados: La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá y el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de la misma ciudad.

Tema: Derechos presuntamente vulnerados: debido proceso, defensa, igualdad, asociación sindical y acceso a la justicia. Vulneración invocada :

aparente vía de hecho por defecto fáctico, sustantivo y procedimental en las decisiones del Tribunal Superior de Bogotá y del Juzgado Segundo Laboral de la misma ciudad, dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindical seguido contra el Presidente y Representante Legal del Sindicato Nacional de Trabajadores SINTRAINDEGA, -Martín Emilio Muñoz Jiménez-, por parte de la empresa Panamco Colombia S.A.

Pretensión: que se dejen sin efectos las sentencias proferidas por los mencionados despachos judiciales; se rehaga el proceso judicial anterior de modo que se permita la intervención de la organización sindical SINTRAINDEGA, y se ordene a la empresa Panamco Colombia S.A. reintegrar al señor Martín Emilio Muñoz Jiménez al mismo cargo que desempeñaba antes del despido, junto con el reconocimiento de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro.

Fallo objeto de Revisión: Sentencia de la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 1 de abril de 2008, que confirmó la decisión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, del 4 de marzo de 2008.

Magistrados de la Sala Quinta de Revisión: Mauricio González Cuervo, Jorge Ignacio Pretelt Chaljub y Nilson Pinilla Pinilla. Magistrado Ponente:

Mauricio González Cuervo. I. ANTECEDENTES. 1. Demanda y pretensión de los accionantes. El señor Martín Emilio Muñoz Jiménez, obrando en su propio nombre y en el del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Panamco Colombia S.A., SINTRAINDEGA , en su calidad de Presidente [3] , actuando además junto con los otros 9 directivos sindicales de esa agremiación [4] , interpuso acción de tutela [5] en contra de las decisiones de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá y del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de esa misma ciudad, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales al debido proceso, igualdad, asociación sindical y acceso a la justicia, en el proceso de levantamiento de fuero sindical que Panamco S.A. adelantó en contra del Presidente del Sindicato, Martín Emilio Muñoz Jiménez. Asimismo, aducen el desconocimiento del derecho de defensa de esa agremiación dentro del proceso especial de levantamiento del fuero sindical, por no habérsele permitido aparentemente a esa organización,

presentar sus opiniones y descargos dentro del proceso Consideran, entonces, que existe un defecto fáctico y sustantivo en dichas providencias, toda vez que el Tribunal Superior de Bogotá dio por probado, sin estarlo, que el actor no laboró el 22 de diciembre de 2004, autorizando con ello su despido. A juicio de los demandantes, la ausencia laboral que se predica no fue debidamente constatada en el proceso y en caso de haberse tenido por cierta, sólo le permitía a la empresa aplicar una sanción de tres días de inasistencia y no dar por terminado el contrato laboral, en los términos de la convención colectiva de trabajo. Por ende, estiman que se desconoció con ese hecho el procedimiento establecido en la convención, en cuanto a la existencia de justa causa para el despido. Igualmente, sostienen que existe un defecto procedimental en las providencias laborales enunciadas, puesto que se afectó el derecho del sindicato al debido proceso y su derecho de defensa con la actuación del Juzgado Segundo Laboral del Circuito, ya que se profirió la providencia de primera instancia, dentro del término que el sindicato tenía para contestar la demanda. Afirman que con ello se desconoció la sentencia C-240 de 2005 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra).

Esta queja se extiende al Tribunal, porque se desestimó indebidamente su solicitud de nulidad por esta causa, cuando en varios procesos de fuero sindical adelantados en el mismo órgano colegiado, la indebida notificación o la no notificación del sindicato, ha dado lugar a la anulación de las decisiones de primera instancia. Finalmente invocan la existencia de un defecto procedimental en las providencias, por la no aplicación del artículo 118 B del Código de Procedimiento Laboral.

Señalaron entre otras consideraciones, que hacen parte de la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Panamco Colombia SINTRAINDEGA , la cual fue inscrita mediante Resolución No. 078 del 1° de diciembre de 2006, en la que se renovó al señor Martín Emilio Muñoz Jiménez, como Presidente de la Organización Sindical.

Indican que la Empresa Panamco Colombia S.A., el 8 de febrero de 2005, inició demanda para levantar el fuero sindical a Martín Emilio Muñoz Jiménez, proceso que le correspondió al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, el cual dictó sentencia el 1 de septiembre de 2006. En ella se resolvió despachar desfavorablemente las pretensiones de la demandante y desestimar la justa causa para su despido. La empresa demandante apeló la decisión, mientras que la Organización sindical propuso nulidad de la sentencia, por habérsele pretermitido la oportunidad para contestar la demanda; solicitud que fue negada por extemporánea por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, el 9 de marzo de 2007, y posteriormente confirmada por el superior funcional el 15 de agosto de 2007 .

Advierten que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial, al resolver la apelación interpuesta por el apoderado de la Empresa Panamco Colombia S.A., decidió por su parte revocar la providencia de primera instancia, y en su lugar autorizar a la Empresa demandante a despedir a Martín Emilio Muñoz Jiménez. Sostienen que el tribunal de oficio debía haber decretado la nulidad con base en la falta de notificación de la organización sindical del proceso laboral, sumado a la ausencia de valoración probatoria por parte de las autoridades judiciales enunciadas.

Para concluir, solicitan que se dejen sin efecto por vía de tutela, las sentencias mencionadas y que se ordene a Panamco reintegrar al actor. Como petición especial, solicitan la medida provisional de reintegro del señor Muñoz Jiménez a la labor en Panamco S.A., durante el trámite de la tutela.

[6] 2. Intervenciones 2.1. Respuesta del Juzgado Segundo Laboral del Circuito. El juzgado accionado se opuso a las pretensiones de los accionantes, argumentando que al señor Martín Emilio Muñoz Jiménez se le notificó como persona natural y como Presidente del sindicato y, sin embargo, nunca interpuso recurso ni propuso incidente durante el trámite del proceso de fuero sindical.

[7] 2.2. Sociedad Panamco Colombia S.A. (Hoy Industria Nacional de Gaseosas S.A.) La Sociedad Panamco Colombia S.A. por intermedio de su apoderado especial se opuso a la acción de tutela, con base en los siguientes argumentos:

El señor Martín Emilio Muñoz Jiménez fue desvinculado de la empresa, en virtud de una justa causa, la cual, una vez tramitada, dio lugar a obtener la correspondiente autorización judicial de levantamiento de fuero sindical que culminó

con una autorización de desvinculación.

Destaca que el señor Muñoz Jiménez presentó de manera individual otra acción de tutela [8] en contra de la empresa [9] , buscando impedir el cumplimiento de la decisión proferida por el Tribunal Superior de Bogotá, que concedía el permiso para su despido, decisión que se encontraba debidamente ejecutoriada y que era imposible revocar. Indica que esta acción fue conocida en primer instancia por el Juzgado 72 Civil Municipal de la ciudad [10] , quien accedió parcialmente a las pretensiones, "concretamente, a que se le reconocieran unos salarios", decisión que al ser impugnada por la empresa fue revocada en su integridad y denegada por el superior jerárquico de conocimiento, que fue el Juzgado 25 Civil del Circuito [11] . Con base en lo anterior, afirma que se han instaurado dos tutelas bajo las mismas pretensiones.

Resalta con respecto a la nulidad solicitada, que esta "no es la vía ni el momento", toda vez que no es procedente buscar atacar por este medio "decisiones judiciales ya terminadas y legalmente ejecutoriadas" . De igual forma señala que no es acertado afirmar que la entidad sindical no fue notificada, cuando en el plenario obra acto de notificación que hiciera el juzgado, al igual que el correo enviado a la organización sindical.

Agrega el apoderado que "de aceptar –en gracia de discusión – el discurrir de la acción, no es clara la razón por la que la organización sindical no hizo oposición ni adujo nulidad en la oportunidad procesal correspondiente, esto es, antes o en la audiencia de juzgamiento en la primera instancia (1° de septiembre de 2006) para, posteriormente aparecer intentándolo en la segunda instancia".

No obstante lo anterior, "el Tribunal Superior dispuso devolver el expediente al Juzgado para que le diera trámite respectivo al incidente, y una vez cumplido el ritual fue negado por improcedente. Resuelto el incidente, el sindicato (el mismo señor Muñoz) tampoco promueve ninguna actuación para reclamar por el supuesto derecho vulnerado, todo lo cual, sin lugar a dudas encierra actuaciones alejadas de toda buena fe, al contrario, resultan apartadas del orden jurídico".

Así mismo expone que los hechos que dieron lugar a la solicitud de permiso para despedir al señor Muñoz Jiménez, tiene que ver con que éste dejo de prestar sus servicios sin excusa alguna el 22 de diciembre de 2004. Y según sostiene, " simultáneamente recurre a maniobras engañosas frente al empleador intentando justificar su inasistencia aduciendo que se encontraba en un lugar distinto cumpliendo funciones cuando, al proceso quedó fielmente acreditado que no fue así, que se encontraba en la parte exterior de la empresa realizando actividades contra los intereses de su empleador, fijando material visual no permitido" y faltando a la verdad cuando rindió los descargos. Por lo que afirma que el actuar del accionante es impropio.

Para concluir resalta que "las decisiones que ataca el accionante, como el procedimiento cumplido dentro del proceso de fuero sindical se ajustaron a derecho", motivo por el cual solicita desestimar la acción constitucional interpuesta.

[12] 3. Hechos relevantes y medios de prueba. 3.1. El señor Martín Emilio Muñoz Jiménez se vinculó a la sociedad Industrial de Gaseosas S.A., hoy Panamco Colombia S.A., el ocho (8) de Marzo de 1993, mediante contrato de trabajo escrito, a término indefinido.

El cargo a desempeñar por el señor Muñoz Jiménez desde ese momento, fue el de Prevendedor, en la ciudad de Bogotá. 3.2. El Sindicato Nacional de Trabajadores de Panamco Indega S.A., SINTRAINDEGA, es un sindicato de primer grado y de empresa, constituido en febrero de 1996 [13] . En el 2001, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social ordenó la inscripción de la junta directiva de ese Sindicato [14] , y desde esa fecha fue elegido como Presidente de SINTRAINDEGA, el señor Martín Emilio Muñoz Jiménez [15] .

3.3. Panamco Colombia S.A. inició un proceso especial de levantamiento del fuero sindical en contra del señor Martín Emilio Muñoz en el 2005, por considerar que el trabajador incumplió sus obligaciones laborales, al dejar de asistir a su

lugar de trabajo, el 22 de diciembre de 2004. En ese proceso, solicitó que se ordenara el levantamiento del fuero sindical del actor y se autorizara a Panamco Colombia S.A. a despedirlo.

3.4. En efecto, el 22 de diciembre de 2004, el Inspector 5º de Trabajo acudió a la sede de la empresa en Bogotá, para constatar un mitin en sus instalaciones. En desarrollo de esa visita, el inspector levantó un "Acta de Constatación" en la que se lee, entre otros aspectos, lo siguiente:

"Siendo las 7 a.m. del 22 de diciembre me dirigí a la portería de Oficinas centrales en compañía del Dr. Cesar Augusto Gómez Cardona, Inspector 5º, donde pudimos verificar que se encontraban sentados los señores Martín Emilio Muñoz, Raúl Martínez, Manuel Roberto Martínez y Hernando Vanegas.

La empresa solicitó la presencia del Ministerio por un presunto cese de actividades del cual se constató que a las 7 a.m. se encontraban los cuatro trabajadores ya mencionados frente a las instalaciones de la empresa con 11 pancartas alusivas a la empresa entre las cuáles se pueden destacar las siguientes leyendas: "Por la reubicación de los compañeros de Villavicencio SINTRAINDEGA presente", "Contra la persecución sindical en Coca- Cola SINTRAINDEGA presente", (…) y otras leyendas".

3.5. El superior jerárquico del señor Martín E. Muñoz, Francisco Javier Zapata, certificó que el señor Muñoz no se presentó a laborar el 22 de diciembre de 2004 a las 6 a.m. que era su hora laboral usual.

Para entonces, señaló, "no tenía autorización para no presentarse a trabajar" y que "con motivo de su ausencia y teniendo en cuenta que los clientes que él debía atender iniciando la mañana estaban desatendidos en un día de ventas crítico, se procedió a asignar a la señorita Johanna Saquero Supernumeraria de la Gerencia C, para que realizara las funciones del Señor Muñoz".

3.6. El 24 de diciembre de 2004, el señor Francisco Javier Zapata, superior del demandado, informó a la Jefatura de Recursos Humanos de la empresa que el 22 de diciembre el señor Muñoz no se presentó a trabajar durante todo el día sin haber informado o justificado su ausencia.

3.7. Por la falta cometida, el señor Martín E. Muñoz fue citado a descargos mediante comunicación del 24 de diciembre del 2004, para el 27 de diciembre del mismo año a la 10 de la mañana. La falta fue descrita así: "El día 22 de diciembre de 2004, usted no se presentó a laborar en su sitio habitual de trabajo a la hora de ingreso 6 am., en cambio se encontraba desde tempranas horas en la Oficina Central adelantando una jornada de protesta con amplio material gráfico y visual alusivo a la Empresa. A las 7:00 am., hora en la cual usted debería estar laborando, usted continuaba adelantando la protesta mencionada frente a las oficinas centrales de la Empresa (…)".

El 27 de Diciembre de 2004, se cumplió efectivamente la diligencia de descargos del señor Muñoz Jiménez quien manifestó en su defensa ser objeto de una persecución empresarial.

3.8. El proceso especial de fuero sindical promovido por Panamco Colombia S.A. fue conocido en primera instancia por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, quien mediante sentencia del primero (01) de septiembre de 2006 [16] , absolvió al demandado de todas y cada una de las pretensiones de la demanda y denegó el levantamiento del fuero sindical del actor. Así mismo declaró "que en razón de las resultas del proceso, se hace innecesario el estudio de las excepciones propuestas por el demandado".

Para el efecto, el juzgado laboral, en sus consideraciones, destacó que: (a) Se encontraba probada la existencia del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Industrial de Gaseosas S.A. Indega – SINTRAINDEGA - y la designación del señor Muñoz Jiménez como Presidente, de tal manera que era indiscutible la calidad de aforado del demandado. (b) Que el problema jurídico se centraba en determinar si existía o no justa causa para autorizar el despido. Al respecto el fallador de instancia, a partir de un análisis de los hechos y de las pruebas aportadas, consideró que no era

claro que el señor Muñoz Jiménez se hubiese ausentado totalmente de su jornada de trabajo el 22 de diciembre de 2004, y que se hubiese dado el consiguiente incumplimiento de sus obligaciones laborales. Por lo que al existir dudas sobre estos hechos, debía darse aplicación al principio in dubio pro operario .(c) Que si bien el demandado tuvo participación en la instalación de pancartas frente a las instalaciones de la entidad demandante, no se demostró que se hubiera causado un perjuicio en contra de la empresa, ya que se constató por el Ministerio de la Protección Social, la normalidad de sus actividades, resaltando que las actuaciones del demandado, se realizaron "en desarrollo de sus funciones como miembro de la junta directiva de la organización sindical" y en " ejercicio de las garantías del derecho de asociación sindical" . (d) Adicionalmente, se consideró que no se demostró procesalmente que la conducta imputada al trabajador deviniera en el incumplimiento total de las obligaciones contractuales laborales, que pudieran originar el retiro del mismo y que, como no se había cumplido a cabalidad el procedimiento autorizado por la Convención Colectiva para aplicar sanciones, era necesaria la desestimación de las pretensiones de la demanda.

3.9. Con posterioridad a esta decisión, SINTRAINDEGA , actuando mediante apoderado, solicitó la nulidad de la sentencia de primera instancia ante el Tribunal Superior de Bogotá, el 12 de enero de 2007 [17] .

La razón que se adujo, fue el hecho de que el juzgado laboral notificó tardíamente a la organización sindical del proceso de levantamiento de fuero sindical, como quiera que mediante auto del 28 de febrero de 2005 admitió la demanda y sólo hasta el 28 de agosto de 2006 notificó a la organización sindical de la misma. En igual sentido, indicó que el juzgado profirió sentencia, sin haberse cumplido el término de traslado para contestar la demanda correspondiente, ya que habían transcurridos solo tres (3) días desde la notificación, vulnerándose con ello el debido proceso y los términos concedidos por el legislador a las organizaciones sindicales para intervenir en los procesos.

3.10 . El Tribunal devolvió al Juzgado Segundo Laboral del Circuito el proceso, para que resolviera en primera instancia, el incidente de nulidad correspondiente [18] .

Mediante decisión del 9 de marzo de 2007, el juzgado laboral señaló que en virtud del artículo 142 del C.P.C., el incidente de nulidad procede sólo hasta antes de proferirse la sentencia. Como el sindicato propuso la nulidad luego de expedida esa providencia, la solicitud resultaba extemporánea y en consecuencia la petición de nulidad debía ser rechazada [19] . El Sindicato apeló esa decisión, ante el superior jerárquico, precisando que (a) estaba demostrado que el Sindicato tenía 5 días para contestar la demanda, término que no le fue respetado; (b) que el fallador de instancia profirió sentencia sin garantizar ni el debido proceso, ni el derecho de defensa del sindicato, al proferir sentencia a los tres días de notificarle el proceso, cuando no se había cumplido aún, el término para hacer efectivo su derecho de defensa. Por último afirmó, (c) que en estos casos, es aplicable el artículo 140 numeral 6 del C.P.C. por remisión del artículo 145 del C.P.T., que señala que procede la nulidad, " cuando se omiten los términos u oportunidades para pedir o practicar pruebas o para formular alegatos de conclusión " [20] .

3.11. El Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, el 15 de agosto de 2007 [21] , en decisión proferida en audiencia pública, confirmó la providencia del juez de primera instancia en lo concerniente al incidente de nulidad, alegando que en la apelación, no se atacó por el Sindicato el tema de la decisión de rechazo por extemporaneidad de la nulidad invocada por el juez, sino que se presentaron argumentos exclusivamente dirigidos a argüir de fondo la nulidad mencionada, por lo que frente al tema de la extemporaneidad se debía confirmar la decisión del fallador de primera instancia. El Sindicato, por intermedio de apoderado, presentó recurso de reposición contra la decisión del Tribunal que resolvió el incidente de nulidad, el 21 de agosto del 2007 [22] . El Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, el 28 de septiembre de 2007, señaló sobre esa petición, que el a quo " con arreglo a los principios de autonomía e independencia tomó la decisión correspondiente, impugnándose por la parte ahora recurrente, garantizándose su derecho de defensa, distinto a que finalmente la decisión no fuera exitosa, no siendo viable ahora, en gracia de discusión, revivir nuevamente los términos; lo que desde luego conduce a desatender la petición incoada a través de recurso de reposición ".

[23] 3.12. Panamco Colombia S.A., por su parte, propuso en su oportunidad, recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia, que negó el levantamiento del fuero sindical del actor, proferida por el Juzgado Segundo Laboral de Bogotá.

Para el efecto, invocó las siguientes razones: (a) que el fallador incurrió en grave error jurídico al considerar que la terminación del contrato de trabajo es una sanción y que es la más grave, porque ello es contrario a la jurisprudencia laboral, en la que no puede confundirse la solicitud de despido con la imposición de un procedimiento disciplinario. (b) El procedimiento convencional, en consecuencia, se cumplió en su totalidad. Además, de todas las diligencias adelantadas por la empresa y de las pruebas recaudadas, se colige que el actor cometió faltas que permiten la terminación de su contrato de trabajo [24] .

3.13 . El Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, en audiencia celebrada el 16 de noviembre de 2007 [25] , resolvió la apelación de la sentencia en el proceso de fuero sindical adelantado por Panamco. En esa decisión, el Tribunal revocó la providencia del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá del 1º de septiembre de 2006 y concedió permiso a la empresa enunciada, para despedir al trabajador Martín Emilio Muñoz Jiménez.

El Tribunal fundamentó la revocatoria de la sentencia de primera instancia, en los siguientes argumentos: revisados el literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, el reglamento de trabajo y los pactos o convenciones vigentes, y analizado además el cumplimiento del procedimiento establecido para el efecto en la Convención Colectiva de Trabajo, artículo 15, vigente para el año 2004, era necesario concluir que: (a) el hecho de que el demandante y el sindicato se hayan abstenido de ir a la reunión convocada con el Gerente de Unidad Operativa de Bogotá Norte a la que ambos fueron oportunamente citados, en cumplimiento de los preceptos convencionales, no es un incumplimiento empresarial de la norma convencional. La empresa cumplió entonces, en su momento, con los procedimientos señalados en esa norma extralegal.

[26] (b) El Tribunal constató que no existía para la ausencia del actor el 22 de diciembre de 2004, permiso sindical; que ese día se encontraba adelantando una jornada de protesta corroborada por el Inspector 5° del Ministerio de la Protección Social; que aunque el demandado alegó que su presencia obedeció al desplazamiento de las unidades operativas de Bogotá Sur y Bogotá Norte, según el video de seguridad de la empresa, él se encontraba colocando los pendones de la protesta ese día.

(c) Para el Tribunal, el señor Martín Emilio Muñoz Jiménez, además, no demostró de forma alguna que hubiese trabajado el día 22 de diciembre de 2004, ni que hubiese cubierto las rutas asignadas por la empresa, es decir que cumpliera las labores de Prevendedor en la zona del Minuto de Dios. Tampoco demostró que los cargos en su contra significaran una real persecución sindical por parte de la empresa. Por el contrario, a juicio del Tribunal, Panamco estaba en el deber de solicitarle explicación al demandante por la falta de cumplimiento de sus obligaciones como Prevendedor, máxime si se tiene en cuenta que en diciembre se aumenta el volumen de la venta de productos que comercializa la compañía.

Con base en los anteriores consideraciones, concluyó que el actor incurrió en la violación del numeral 6º del artículo 7º del aparte a) del Decreto 2351 de 1965 [27] , pues faltó al trabajo sin justa causa y sin permiso del empleador (Art. 58 del C.S.T.). Sólo en los casos de huelga, según afirmó esa instancia, podía abandonar el actor su lugar de trabajo, circunstancia no predicable de la situación del señor Martín E.

Muñoz ya que no se constató cese de actividades por el Inspector 5º de Trabajo que acudió ese día al lugar. Por estas razones el Tribunal revocó el fallo de primera instancia y autorizó el despido del trabajador aforado.

Como consecuencia de la decisión adoptada, se declararon no probadas las excepciones propuestas por el demandado inclusive la de prescripción, atendiendo que la entidad accionante “tuvo conocimiento del hecho que constituye la justa

causa el 22 de diciembre de 2004 y la demanda se presentó el 8 de febrero de 2005, es decir, dentro de los 2 meses consagrados en el Art. 118 A del C.P.T., adicionado por el Art. 49 de la Ley 712/2001.

Advirtiéndose así mismo, que en todo caso la empresa si cumplió con el trámite procedimental previsto en el art. 15 de la Convención Colectiva (fl. 89), vigente para la época" [28] .

3.14. La empresa Panamco Colombia S.A. procedió en consecuencia, a dar por terminado el contrato de trabajo del señor Martín Emilio Muñoz Jiménez, el 1 de diciembre de 2007. Decisión que le fue notificada el 5 de diciembre de ese mismo año [29] .

3.15. Finalmente, el actor presentó ante el juzgado 72 Civil Municipal de Bogotá, en el 2008, otra acción de tutela [30] con el fin de que se le protegiera su derecho al mínimo vital, a la igualdad, al trabajo y a la asociación sindical, alegando que la empresa había incurrido en " la prohibición de mi ingreso a las instalaciones de la compañía, además de las suspensiones del contrato de trabajo ", desconociendo que al ser presidente de la organización sindical, SINTRAINDEGA, " no he sido suspendido del cargo de directivo sindical, por tanto, la accionada no puede prohibirme el ingreso a las instalaciones para que pueda ejercer libremente el derecho de asociación sindical ". Entre otras pretensiones el actor solicitó igualmente, " que se me permita hacer las funciones propias de mi cargo con los elementos necesarios para desarrollar las actividades dentro del puesto que vengo desempeñando en la empresa Industria Nacional de Gaseosas y que se les ordene pagarme los salarios dejados de percibir ". La Empresa invocó su derecho a proceder conforme a las decisiones judiciales impugnadas. Además, alegó que estatutariamente sólo pueden ser parte del sindicato, quienes sean trabajadores de esa empresa. El fallador de primera instancia concedió el pago de las acreencias laborales adeudadas, pero el Juzgado Veinticinco Civil del Circuito de Bogotá, en segunda instancia, revocó esa decisión, por considerar que existía justa causa para la terminación del contrato del actor y que las acreencias laborales debían solicitarse, entonces, a través de los medios ordinarios de defensa judicial. Con base en lo anterior, Panamco alegó en el trámite tutelar, que el demandante había instaurado dos tutelas bajo las mismas pretensiones.

4. Fallos objeto de revisión. 4.1. Sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, del 4 de marzo de 2008. (Primera instancia) [31] La Sala de tutela de primera instancia negó la acción por improcedente, con base en los siguientes argumentos:

Sostuvo la Sala que las simples discrepancias entre las partes con respecto a una decisión judicial, no justifican la acción de tutela, toda vez que esta acción constitucional tiene un carácter excepcional, y sólo procede en casos concretos en los que por las actuaciones u omisiones de los jueces, se transgredan, en forma evidente, derechos de rango superior.

Así las cosas, destacó que la acción de tutela no puede ser considerada como un medio ni como un pretexto para abolir la independencia del juez natural; y afirmó que no toda irregularidad procesal es óbice para sustentar la vulneración de derechos fundamentales, especialmente cuando la propia parte es la que " no propone dentro de la oportunidad legal prevista para el efecto la solicitud de nulidad, e instaura el recurso constitucional para subsanar su inactividad, se olvida que este no es un dispositivo para revivir términos, ni replantear un debate que, por demás, como en el presente caso se afirma, se surtió en las respectivas instancias ".

Por las razones anteriormente expuestas, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, desestimó las pretensiones del demandante en la presente acción constitucional.

4.2. Impugnación. Mediante oficio del 6 de marzo de 2008, la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de Panamco Colombia S.A. – SINTRAINDEGA –, impugnó la decisión adoptada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el 4 de marzo de 2008.

(Primera instancia) [32] . El recurso fue sustentado el 25 de marzo de 2008, con base en los siguientes argumentos: Los accionantes manifiestan su desacuerdo con la decisión de la Sala que negó la medida provisional solicitada en la demanda, toda vez que a su juicio reúnen los requisitos para que esta proceda. Sostienen en cuanto a los argumentos de fondo, que desde que se admitió la demanda se omitió la notificación del sindicato por parte del despacho de primera instancia, "y el libelista de la demandante tampoco realizó ninguna diligencia para subsanar la protuberante falencia".

Por lo tanto consideran que se vulneraron los derechos de esa organización sindical, ya que se encuentra probado en el expediente que a la organización sindical SINTRAINDEGA, "se le notificó de la demanda el día 28 de agosto de 2006, y que la sentencia de primera instancia es de fecha 1° de septiembre de 2006 …, es decir [que] solo habían transcurrido cuatro (4) días [para su intervención]., desconociendo lo plasmado en el artículo 118 B del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social, adicionado por la ley 712 de 2001, artículo 50.

y el mismo Estatuto Procesal del Trabajo en su artículo 114, modificado por la Ley 712 de 2001, artículo 45 ". (Subrayas fuera del original) Reiteran que no puede el juez de instancia afirmar que esta organización sindical fue indiferente frente a las decisiones tomadas en su contra, porque "adelantó la nulidad de la sentencia a pesar de que lo favorecía, exigiéndole a los despachos judiciales su intervención, lo cual fue infructuoso, y término cercenándoseles los derechos fundamentales hoy alegados".

Manifiestan respecto a la falta endilgada al señor Martín Emilio Muñoz Jiménez, que la penalidad impuesta por el Tribunal al autorizar su despido resulta ser exagerada, más aún cuando la misma empresa para este tipo de faltas, tiene establecido en el artículo 68 del Reglamento Interno de Trabajo, que la "ausencia total al trabajo durante un día o jornada, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica para el infractor por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses" [33] .

Para concluir, afirman, luego de reseñar otros procesos adelantados frente a este tribunal en los que se accedió a decretar la nulidad [34] de segunda instancia por no haberse notificado al sindicato según el art. 118B del C.P.T, que con esa decisión se desconoce su derecho a la igualdad.

[35] 4.3. Sentencia de la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia del 1º de abril de 2008. (Segunda instancia) [36] El fallador de segunda instancia, confirmó la sentencia proferida el 4 de marzo de 2008 por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia con base en los mismos argumentos del a quo . Destacó, en efecto, que no se vislumbra violación alguna a los derechos de los accionantes, toda vez que "admitido el libelo presentado por la Sociedad Panamco Colombia S.A., el 28 de agosto de 2006 se le corrió traslado de manera personal al demandado, esto es, al Presidente y representante legal de " SINTRAINDEGA" MARTÍN EMILIO MUÑOZ JIMÉNEZ [37] , quien guardó silencio y sólo hasta el 12 de junio de 2007 confirió poder a un abogado, profesional del derecho que manifestó contestar "la demanda de la referencia y particularmente presentar nulidad contra la sentencia proferida en primera instancia… [38] " . Además, el hecho de que el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá haya despachado desfavorablemente sus pretensiones no es razón suficiente para señalar esa actuación como arbitraria o injusta, que amerite la intervención del juez de tutela, principalmente si se tiene en cuenta que dicho pronunciamiento fue avalado por su superior funcional y que su soporte jurídico estaba dado por las previsiones establecidas en el artículo 142 del C de P. C.

Asimismo señaló el ad quem que las decisiones adoptadas por la sala accionada, tanto al confirmar la decisión proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá que negó por extemporaneidad la nulidad, como la de conceder el permiso a la empresa Panamco Colombia S.A. para despedir al accionante, se encuentran debidamente sustentadas, como quiera que esa Sala logró explicar de forma razonada, los motivos por los que las normas aplicables la respaldaban.

Para concluir, destaca esa Sala que “la proyección material del principio de autonomía de la función jurisdiccional imposibilita deslegitimar lo decidido por la simple circunstancia de no ser compartido por quien ahora formula el reproche y para que en sede de la acción de tutela se efectúe una nueva valoración sobre el asunto reseñado, como si dicho mecanismo fuera el escenario natural para intentar imponer su criterio particular; menos aún cuando no existe razón para sostener la existencia de vías de hecho, tal como ya se dijo”.

[39] 5. Trámite y pruebas, en sede de Revisión. 5.1. Mediante oficio presentado el 22 de agosto de 2008, el señor Martín Emilio Muñoz Jiménez solicitó a la Corte Constitucional la imposición de una medida provisional mientras la Sala Quinta de Revisión resolvía sobre la acción de tutela interpuesta contra las sentencias proferidas por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá y del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá.

En su petición, le requirió a la Sala, “ suspender en todos los efectos, las sentencias proferidas por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá y por el Tribunal Superior del Distrito Judicial, Sala laboral, dentro del proceso de levantamiento de fuero sindical iniciado por Panamco Colombia S.A.

contra Martín Emilio Muñoz Jiménez y ordenar provisionalmente, mientras se tramita el proceso de tutela, el reintegro del actor a la empresa Panamco en el mismo cargo que desempeñaba antes del despido ”.

Para sustentar su solicitud, el actor explicó que se encontraba despedido y desempleado, sin seguridad social, y que lo mismo ocurría con su núcleo familiar y en particular con sus menores hijos. Adujo además, la imposibilidad de cumplir con sus obligaciones personales y que el sindicato no contaba con un representante legal que asegurara una gestión efectiva a raíz de su devinculación. Por ende, solicitó a la Sala imponer como medida provisional para conjurar esa situación, la suspensión de las dos sentencias de instancia en el proceso de fuero sindical, impugnadas en sede de tutela.

[40] Mediante Auto del 31 de octubre de 2008 [41] , la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional [42] denegó la petición elevada por el señor Martín Emilio Muñoz Jiménez, tendiente a que se decretaran medidas provisionales dentro del proceso de la referencia. La Sala consideró -en principio- que como la inconformidad del peticionario se fundaba en su desacuerdo con la desestimación de una aparente nulidad procesal y la discrepancia interpretativa en cuanto a la valoración probatoria dentro de un proceso especial de levantamiento de fuero sindical, tales circunstancias no permitían que se coligiera a priori, un perjuicio que no puede remediarse, ni un arbitrario desconocimiento de la Constitución y la Ley, que ameritara la aplicación de las medidas provisionales de que trata el artículo 7º del Decreto 2591 de 1991. Esas razones motivaron la desestimación de su solicitud.

5.2. Adicionalmente la Sala Quinta de Revisión ordenó la práctica de una inspección judicial [43] , el día 6 de noviembre de 2008, al expediente 02 2005 00105 03, en el proceso de levantamiento de fuero sindical, que reposaba en el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral, promovido por Panamco Colombia S.A.

en contra de Martín Emilio Muñoz Jiménez. Adelantada esa diligencia [44] se constató que el expediente había sido enviado al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, motivo por el cual, mediante Auto del 11 de noviembre de 2008 [45] , la Sala Quinta de Revisión ordenó nuevamente la práctica de la diligencia, pero esta vez, en ese Juzgado Laboral correspondiente.

5.3 . El día 19 de noviembre de 2008, se realizó ante el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, la diligencia en mención, en la que se recabaron, entre otras, las siguientes pruebas [46] :

-Oficio enviado al señor Martín Emilio Muñoz Jiménez por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito, para informarle de la existencia del proceso de fuero sindical -acción de despido- en su contra, para que en un término de 5 días hábiles compareciera ante este juzgado para realizar la notificación del Auto Admisorio de la demanda [47] .

-Telegrama enviado por la secretaría del Juzgado Segundo Laboral del Circuito a SINTRAINDEGA , informándole de la existencia del Proceso de levantamiento de fuero sindical en contra del señor Martín Emilio Muñoz Jiménez con el fin de que hiciera valer las pruebas a que creyera tener derecho.

[48] -Diligencia de Notificación Personal realizada por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito al señor Martín Emilio Muñoz Jiménez –en calidad de demandado-, el 17 de marzo de 2005, con el fin de que contestara la demanda impuesta en su contra.

[49] . -Auto de la Audiencia Pública Especial, celebrada el 15 de junio de 2006 en la que se reconoció Personería Jurídica a la Dra. Ana Milena López Molano, como apoderada sustituta de la parte demandada dentro del Proceso Fuero Sindical.

-Auto de la Audiencia Pública Especial de Continuación, celebrada el 18 de julio de 2006, en donde se resuelve " no dar curso a la petición de la parte demandada en cuanto a la queja" y señalar el 23 de agosto de 2006, como fecha para llevar a cabo la Audiencia de Juzgamiento.

[50] -Auto proferido por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito, el 23 de agosto de 2006, durante la Audiencia de Juzgamiento llevada a cabo dentro del Proceso Especial de Fuero Sindical, Acción de Levantamiento y Permiso para Despedir, mediante el cual se suspendió esa audiencia por considerar que "se evidencia en el plenario, que no se ha enterado a la organización sindical, SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIAL DE GASEOSAS S.A.

"SINTRAINDEGA" , sobre la existencia del presente proceso, de conformidad con lo ordenado por la Sentencia C-240 de 2000, (sic) así como lo establecido en el artículo 50 de la Ley 712 de 2001" , motivo por el cual, se ordenó a la Secretaría de ese despacho judicial notificar personalmente a la organización sindical de la existencia de ese proceso y se estableció que la Audiencia de Juzgamiento, se continuaría el día 1° de septiembre de 2006 [51] .

-Diligencia de Notificación Personal realizada por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito al señor Martín Emilio Muñoz Jiménez –en calidad de Presidente-, el 28 de agosto de 2006, invocando la existencia del proceso de fuero sindical instaurado por Panamco Colombia S.A [52] .

-Oficio presentado por el señor Martín Emilio Muñoz Jiménez, por intermedio de su apoderada, el 13 de agosto de 2006, ante el Juzgado Segundo Laboral del Circuito, con el propósito de que ese despacho judicial tuviese en cuenta dentro del Proceso Especial de Fuero Sindical, las siguientes consideraciones:

Manifiesta la procuradora judicial del señor Muñoz Jiménez que "[S]e puede catalogar como grave, que un trabajador se ausente de su sitio de trabajo por espacio máximo de tres horas, (entre las 6 a.m y las 9 a.m), estando como prueba con todos y cada uno de los testigos y el video que se encontraba en las instalaciones de la Empresa, más cuando este es el presidente del Sindicato SINTRAINDEGA y se verifica expresamente por parte de la Empresa, que está cumpliendo con los derechos consagrados en la Constitución, como lo son la protesta justa, la libertad de asociación y la libre expresión, pues sin ellos la actividad sindical estaría siendo nugatoria y los derechos de los trabajadores quedaría en manos de incomprensibles e intolerantes empleadores".

Agrega, que la actividad que cumplía su defendido junto con sus compañeros, en horas de la mañana del día 22 de diciembre, "había sido autorizada por la Alcaldía Zonal, y simplemente estaban colocando unas pancartas y por razón de la seguridad de las mismas, unos trabajadores afiliados al Sindicato y que se encontraban de descanso, las cuidaban".

Destaca que nunca "se había programado un cese de actividades en la Empresa, y esto es tan cierto, que el Inspector del Ministerio de la Protección Social que se desplazó a la misma, así lo confirmó".

Respecto a que el hecho de que su poderdante no se presentara a su sitio de trabajo “ocasionó perjuicios graves a la compañía”, sostiene la apoderada que esto no es cierto, toda vez que asignada a la misma ruta se encontraba la señora Johanna Patricia Baquero, supernumeraria que lo remplazó el día 22 de diciembre de 2004, adicionalmente destaca que existen testimonios de compañeros de éste que señalan que se lo encontraron en la ruta asignada, ese día a las 10 de mañana, testimonios que asegura el demandado no fueron desvirtuados por la demandante. Así mismo resalta que la empresa demandante no cumplió a cabalidad con lo consagrado en el artículo 15 de la Convención Colectiva de trabajo vigente, que en el parágrafo 1° establece:

“En el evento de sanción, o despido con justa causa y antes de procederse a una determinación, se dará oportunidad de intervenir ante el gerente de la planta al Sindicato al que pertenezca el trabajador”.

Con base en lo anterior considera se vulneró su debido proceso. Resaltó además, que la empresa demandante ha registrado antecedentes de persecución sindical contra los miembros del sindicato y en especial contra los trabajadores que forman parte de la Junta Directiva, precisando que en enero de 1996, la demandanda dio por terminado el contrato de trabajo, sin justa causa, a todos y cada uno de los trabajadores fundadores del sindicato SINTRAINDEGA , entre los que se encontraba su representado junto con los otros trabajadores fundadores del sindicato; siendo el señor Muñoz Jiménez reintegrado aproximadamente en el año 2000.

Para concluir, indica que durante el año inmediatamente anterior a esta demanda, al accionado “se lo llama a descargos prácticamente una vez por mes, [A]si como a sus compañeros de Junta directiva” . En este orden de ideas solicita al Juzgado de conocimiento negar las pretensiones demandadas.

[53] -Oficio mediante el cual el señor Martín Emilio Muñoz Jiménez, por intermedio de su apoderada, da contestación a la demanda dentro del Proceso Especial de Levantamiento de Fuero Sindical [54] .

-Informe sobre la realización de mitin frente a las instalaciones de la empresa Panamco Colombia S.A. presentado por el Sindicato de Trabajadores de la empresa Panamco a la Secretaría de Gobierno de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

[55] - -Acta de los cargos y descargos, rendidos por el señor Martín Emilio Muñoz Jiménez, el 27 de diciembre de 2004, ante la empresa Panamco Colombia S.A.

[56] -Oficio enviado a SINTRAINDEGA por la Jefe de Recursos Humanos de la empresa, con el fin de invitarlos a intervenir toda vez que el demandado ya había rendido descargos, esto en cumplimiento del artículo 15 literal b parágrafo 1 de la Convención Colectiva de Trabajo.

[57] II. CONSIDERACIONES . 1. Competencia. Esta Sala es competente para revisar las decisiones proferidas dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política; el Decreto 2591 de 1991, artículos 33 a 36 y el Auto del 31 de julio de 2008 de la Sala de Selección de Tutela No. Siete de la Corte Constitucional.

2. El Problema Jurídico. 2.1. De acuerdo con los hechos relatados por el actor y SINTRAINDEGA, de un lado, y la respuesta de las autoridades judiciales accionadas y de Panamco S.A., del otro, corresponde a la Corte Constitucional establecer en esta oportunidad, si las decisiones judiciales que denegaron la nulidad procesal invocada por los actores, proferidas tanto por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá como del Tribunal Superior del Distrito Judicial, Sala Laboral, así como la sentencia de Segunda Instancia en el proceso especial de levantamiento de fuero sindical, acusadas de defecto fáctico, sustantivo y procedimental, vulneraron o no los derechos al debido proceso, defensa, igualdad, asociación sindical y acceso a la justicia, del Sindicato SINTRAINDEGA y del señor Martín Emilio Muñoz, quien obra como su Presidente. Lo anterior, teniendo en cuenta que las autoridades judiciales accionadas y Panamco

Colombia S.A. afirman que el incidente de nulidad propuesto por el sindicato para el efecto fue debidamente resuelto, ya que no existió una alegación oportuna del sindicato.

Así mismo, estiman que se dio una valoración adecuada de las pruebas y de la definición de la justa causa, en ese trámite laboral. Para resolver el interrogante sobre la existencia o no de los defectos invocados, la Corte deberá establecer en primer lugar, (i) si la acción que interpone el señor Martín Emilio Muñoz y el sindicato contra las providencias judiciales enunciadas, cumple con las exigencias constitucionales de procedibilidad conforme a la jurisprudencia. En el mismo sentido, (ii) deberá revisar la acusación de Panamco S.A. relacionada con la existencia de una sentencia de tutela anterior por los mismos hechos, a fin de precaver si existe o no el fenómeno de la temeridad. Abordadas estas consideraciones, y de ser procedente un estudio de fondo del amparo invocado, la Sala examinará si se incurrió o no por parte de las autoridades judiciales señaladas, en la vulneración de los derechos fundamentales del sindicato y del actor, con ocasión de los defectos que se le endilgan a las providencias señaladas, por vicio procedimental – ante la no declaración de la nulidad procesal y falta de notificación y defensa del sindicato- y fáctico y sustantivo –por la indebida valoración probatoria y desconocimiento de la gradación de las faltas en la convención colectiva- dentro del proceso especial del levantamiento del fuero sindical en segunda instancia.

Para el efecto, la Corte revisará entre otros asuntos, el de la procedibilidad excepcional de la acción de tutela contra providencias judiciales y en especial, el tema de la tutela en materia de fuero sindical. Estudiados estos aspectos, entrará la Sala en concreto a resolver el asunto de la referencia.

3. Consideraciones previas. 3.1. El carácter excepcional de la acción de tutela contra providencias judiciales. 3.1.1 . La acción de tutela es un mecanismo de protección constitucional de naturaleza subsidiaria y excepcional [58] , que sólo procede en situaciones en que no exista otro mecanismo judicial idóneo para salvaguardar un derecho fundamental vulnerado o amenazado, o cuando existiendo ese otro medio de defensa judicial, la persona afectada se encuentra ante un perjuicio irremediable.

En el caso específico del amparo contra providencias judiciales, la seguridad jurídica y la autonomía judicial, como valores indispensables en la consolidación y fortalecimiento de la administración de justicia, están soportados en la existencia de actuaciones judiciales legítimas que permitan la solución efectiva de controversias ciudadanas en los términos de la Constitución y la ley. Es por esto que decisiones que entren en contradicción con el compromiso constitucional impuesto a todas las autoridades de propender por la realización de los derechos fundamentales y de ajustarse al ordenamiento jurídico (Art. 2 C.P.), son susceptibles en los términos del artículo 86 Superior, de acción de tutela. El mandato de ese artículo constitucional, de hecho, asegura la protección de los derechos fundamentales de las personas que “ resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública ”, incluyendo entre ellas, a las autoridades judiciales.

3.1.2. En la extensa jurisprudencia constitucional en la materia, se ha recordado además, que si bien en la sentencia C-543 de 1992 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo) la Corte Constitucional estudió los artículos 11 y 12 del Decreto 2591 de 1991 y declaró inexequibles las disposiciones acusadas por considerar que desvirtuaban las reglas de competencia fijadas por la Constitución Política, lo cierto es que en la ratio decidendi [59] de esa misma providencia se reconoció la eventual procedencia de la tutela contra actuaciones judiciales, cuando ellas fueran producto de una vía de hecho [60] , es decir, de una actuación judicial ajena al derecho, que vulnerase en forma directa derechos fundamentales.

Ese precedente [61] y los artículos 2º y 86 de la Carta que autorizan la tutela contra cualquier autoridad pública en los términos allí descritos, han permitido a la Corte Constitucional consolidar una extensa línea jurisprudencial que hoy se mantiene en materia de tutela contra providencias judiciales [62] .

Esa figura además, que se conoció bajo el concepto exclusivo de “vía de hecho ” [63] judicial en sus orígenes, en la actualidad recibe el nombre genérico de “ causales de procedibilidad de la acción de tutela contra decisiones judiciales” [64] , a fin de no asociar indebidamente al mero capricho y arbitrariedad judicial la existencia de defectos en las providencias judiciales.

3.1.3. Actualmente son concebidas como causales de procedibilidad de la tutela contra providencias judiciales en los términos de la jurisprudencia constitucional descrita, aquellas de carácter general orientadas a asegurar el principio de subsidiariedad de la acción de tutela y la seguridad jurídica; y en segundo lugar, aquellas de fondo o específicas , relacionadas en concreto con los defectos en los que puede incurrir una providencia judicial. Constatadas las primeras y alguno de los defectos propios de las segundas en una decisión judicial, será pertinente el amparo constitucional a los derechos invocados y la protección tutelar frente a las providencias judiciales correspondientes.

Así, los requisitos de procedibilidad general de la tutela en tales situaciones son, (1) el agotamiento de los medios de defensa disponibles en el proceso [65] y (2) el respeto al principio de inmediatez, en la invocación de la acción constitucional.

En el primer caso, se recuerda que la acción de tutela no puede ser considerada como una instancia más en el trámite jurisdiccional, ni como un camino excepcional para remediar yerros u omisiones de las partes [66] o para corregir etapas vencidas en los procesos. En efecto, dado que en el ámbito de los procesos ordinarios también se concreta la protección y garantía de los derechos de los ciudadanos, la tutela contra providencias judiciales no puede ser concebida como un escenario adicional para el estudio de una controversia ya desatada bajo la égida jurisdiccional, o como una tercera instancia en materia procesal. Es una acción a la que se debe acudir exclusivamente en situaciones en las que efectivamente una determinación judicial implique una vulneración o amenaza de derechos fundamentales de las personas, y no en los casos en que se pretendan solventar oportunidades procesales perdidas o discutir argumentos que nunca fueron objeto del debate judicial en su sede natural. El agotamiento de los medios de defensa disponibles como requisito previo, responde por ende, al principio de subsidiariedad de la tutela, que impide que el juez constitucional entre a reemplazar a la autoridad competente para resolver aquello que la ley [67] le autoriza, especialmente si los mecanismos para solucionar las posibles deficiencias en los procesos no han sido utilizados por las partes de acuerdo a las competencias que les asigna la ley.

El agotamiento efectivo de los recursos y mecanismos ordinarios de defensa judicial, resulta ser por consiguiente, no sólo una exigencia mínima y justificable de diligencia de los ciudadanos frente a sus propios asuntos [68] , sino un requisito necesario para la procedencia de la acción de tutela contra sentencias, salvo que por razones extraordinarias no imputables a quien alega la vulneración, la persona se haya visto privada de la posibilidad de utilizar los mecanismos ordinarios de defensa dentro del proceso judicial [69] , circunstancia que no obstante, deberá ser debidamente acreditada en la acción de tutela [70] .

Se concluye entonces respecto a este primer asunto, que puede ser procedente la tutela contra una providencia judicial, cuando ante la vulneración de derechos fundamentales medien acciones u omisiones de los operadores jurídicos [71] , no exista otro medio de defensa judicial idóneo para proteger los derechos fundamentales invocados y la actuación judicial acusada constituya una vía de hecho; o, cuando se emplee como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable en materia de derechos fundamentales.

[72] En este último caso, si a la fecha de presentación de la tutela aún está pendiente alguna diligencia o instancia procesal, pero la protección constitucional provisional se requiere de manera urgente para evitar el perjuicio irremediable, eventualmente puede ser procedente la protección constitucional de manera transitoria [73] .

3.1.4 . Ahora bien, la inmediatez , como segunda exigencia general de procedibilidad de la tutela contra providencias judiciales, es una figura que se relaciona con el paso del tiempo entre la solicitud de tutela y el hecho judicial vulnerador de derechos fundamentales.

Como su nombre lo indica, se exige que la tutela se presente en un lapso de tiempo razonable luego de la última decisión judicial, con el propósito de que se garantice la inminencia de la protección constitucional que se invoca y la seguridad jurídica. De hecho, permitir que entre una reclamación constitucional y la supuesta afectación judicial medie un periodo de tiempo desmedido, no sólo desvirtúa la necesidad de la protección judicial inmediata y el perjuicio irremediable que se alega, sino que además hace irrazonable y desproporcionado un control constitucional de la actividad judicial por la vía de tutela [74] frente a decisiones judiciales consolidadas.

Por ende quien solicite la protección de sus derechos por esa vía, debe interponer la acción de tutela contra providencias judiciales tan pronto se produce la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales, o en un plazo prudencial justificado, porque de lo contrario, la urgencia y necesidad de la protección por vía de tutela queda en entredicho. La inmediatez resulta ser una exigencia ineludible en la procedencia de la tutela contra providencias judiciales [75] , que permite promover y no desvirtuar, la seguridad jurídica del ordenamiento.

3.1.5. Ahora bien, recientemente la jurisprudencia constitucional ha considerado que exigir que la parte actora haya alegado la vulneración que ahora se invoca, en el proceso judicial que se controvierte, -siempre que esto hubiere sido posible-, también es un requisito pertinente de procedibilidad. La razón de ser de esa exigencia, está soportada en que la acción de tutela no debe ser contraria a su naturaleza, por lo que los asuntos por los que se ataca una providencia, deben haberse planteado al interior del proceso y no ser sorpresivamente nuevos en esta instancia constitucional [76] .

3.1.6. En cuanto a las causales específicas y de fondo de la tutela contra providencias judiciales relacionadas con los eventuales defectos en los que pueden incurrir las actuaciones judiciales, existen conforme a la jurisprudencia de esta Corporación los siguientes defectos: (i) sustantivo; (ii) fáctico; (iii) orgánico y (iv) procedimental. Tales defectos pueden ser descritos genéricamente, en los términos de la sentencia T-086 de 2007, de la siguiente forma:

- Existe un defecto sustantivo en una decisión judicial, cuando la actuación controvertida se funda en una norma indiscutiblemente inaplicable [77] , ya sea porque [78] (a) la norma perdió vigencia por cualquiera de las razones de ley [79] o (b) porque el contenido de la disposición utilizada no tiene conexidad material con los presupuestos del caso [80] .

También puede darse en aquellas circunstancias en las que a pesar del amplio margen interpretativo que la Constitución le reconoce a las autoridades judiciales, se produce (c) un grave error en la interpretación de la norma [81] , el cual puede ocurrir por desconocimiento de sentencias con efectos erga omnes [82] o cuando la decisión judicial se apoya en una interpretación contraria a la Constitución [83] .

Es igualmente un defecto sustantivo el hecho de que la providencia judicial tenga problemas determinantes relacionados con (d) una insuficiente sustentación , congruencia o justificación de la actuación [84] que afecte derechos fundamentales;

(e) cuando se desconoce el precedente judicial [85] sin ofrecer un mínimo razonable de argumentación, que hubiese permitido una decisión diferente si se hubiese acogido la jurisprudencia [86] ;

o (f) cuando el juez se abstiene de aplicar la excepción de inconstitucionalidad ante una violación manifiesta de la Constitución siempre que se solicite su declaración por alguna de las partes en el proceso [87] .

- Por otra parte, se produce un defecto fáctico en una providencia, cuando en la actividad probatoria ejercida por el juez, se omitió [88] la “ valoración de pruebas determinantes para identificar la veracidad de los hechos analizados” [89] o cuando “la valoración de pruebas igualmente esenciales no se puede apreciar, sin desconocer la Constitución” [90] .

Este último evento ocurre cuando el juez “aprecia pruebas que no ha debido admitir ni valorar, porque, por ejemplo, fueron indebidamente recaudadas (artículo 29 C.P.).

Con todo, en lo concerniente al defecto fáctico, sólo es posible decretar una vía de hecho en tales casos, cuando la valoración probatoria hecha por el juez resulta arbitraria de una manera manifiesta. Ello sólo ocurre cuando el error en el juicio valorativo de la prueba resulta ser “ostensible, flagrante y manifiesto, y el mismo debe tener una incidencia directa en la decisión, pues el juez de tutela no puede convertirse en una instancia revisora de la actividad de evaluación probatoria del juez que ordinariamente conoce de un asunto, según las reglas generales de competencia [91] ” [92] .

- El llamado defecto orgánico , tiene lugar, cuando el funcionario judicial que profirió la sentencia que se controvierte, carece totalmente de competencia para ello conforme a la ley.

- El defecto procedimental, por su parte, ocurre, cuando el juez de instancia actúa completamente ajeno al procedimiento establecido [93] , es decir, se desvía de su deber de cumplir con las “formas propias de cada juicio” [94] , generando con ello la violación o amenaza a los derechos fundamentales de las partes .

En estas circunstancias, el error procesal debe ser manifiesto, debe extenderse a la decisión final, y no puede ser en modo alguno atribuible al afectado.

Adicionalmente a las causales anteriores, la jurisprudencia constitucional ha reconocido otras más [95] . La vía de hecho por consecuencia ocurre, cuando la aparente violación de los derechos fundamentales que se alegan con una providencia judicial, son producto de la inducción al error de la que es víctima el juez de la causa [96] en el proceso. En tal situación, si bien el defecto no es atribuible al funcionario judicial, la actuación final sí resulta errada [97] por lo que puede ser susceptible de acción de tutela para proteger los derechos fundamentales lesionados.

Finalmente, -aunque no menos importante-, debe recordarse que el asunto que se discuta como un posible defecto de una providencia ya definida, debe tener relevancia constitucional. El juez, de hecho, no puede entrar a estudiar cuestiones que no tienen una clara y marcada importancia a nivel superior, porque corre el riego, entonces, de inmiscuirse indebidamente en competencias que corresponden a otras jurisdicciones. Por lo tanto, el juez de tutela debe indicar con toda claridad por qué la cuestión que entra a resolver es genuinamente una cuestión de relevancia constitucional que pueda llegar a afectar los derechos fundamentales de las partes.

3.1.6 . Vistas las características básicas de las causales de procedencia de la tutela contra providencias judiciales y los requisitos de procedibilidad para que pueda ser posible un amparo constitucional en tales casos, concluye la Sala que en esta oportunidad, se cumplieron los requisitos previos de procedibilidad de la tutela contra sentencias judiciales. En efecto, (i) lo actores agotaron los medios de defensa previstos en el ordenamiento jurídico para dirimir la eventual afectación del derecho de defensa y debido proceso que ahora invocan, como ocurrió con el incidente de nulidad propuesto. En el mismo sentido, de acuerdo con lo establecido en el Código Procesal del Trabajo, contra la providencia del Tribunal Superior que resuelve el recurso de apelación dentro de un proceso de fuero sindical, no cabe recurso alguno, razón por la cual en esta oportunidad el demandante y el sindicato carecen de otro medio ordinario de defensa, estando habilitados entonces para acudir a la acción de tutela [98] .

Ello significa a la par, (ii) que los motivos de la acción de tutela que hoy se discuten, fueron asuntos debatidos en el proceso laboral especial de levantamiento del fuero sindical correspondiente. A su vez, (iii) para la Corte es claro que como los sindicatos pueden acudir a la acción de tutela para obtener la protección de sus derechos [99] , así como lo hace el ex trabajador aforado, el debate que se registra en este caso es constitucional, en la medida en que involucra la eventual vulneración de los derechos al debido proceso, defensa y libertad sindical dentro del proceso de asociación sindical, tanto para la organización colectiva como para el actor, por lo que es una reflexión posible en sede de tutela, ya que impacta los derechos constitucionales de esa organización sindical. Finalmente (iv) se presentó el amparo respetando

el requisito de inmediatez, dado que la providencia de segunda instancia en el proceso de levantamiento de fuero sindical fue proferida el 16 de noviembre de 2007 y la tutela se presentó el 11 de febrero de 2008, lo que es un plazo razonable para interponer la acción constitucional, ya que fue inferior a 3 meses. De este modo se concluye que se cumplen los requisitos previos de procedibilidad para adelantar el análisis de fondo de la presente acción constitucional.

3.2. De la existencia de una tutela previa y de la alegación de duplicidad tutelar de Panamco Colombia S.A. 3.2.1 . La temeridad es una actitud contraria a los artículos 83 [100] , 95 [101] y 209 de la Constitución, que compromete el principio de buena fe constitucional [102] , la eficacia y la agilidad del funcionamiento de la administración de justicia.

Según el artículo 38 del Decreto 2591 de 1991 [103] , la temeridad se describe como la interposición de tutelas idénticas, sin motivo expresamente justificado, y cuyo efecto es el rechazo o la negación de todas las solicitudes que se presentan. El uso abusivo e indebido de la acción de tutela para obtener múltiples pronunciamientos a partir de un mismo caso, no sólo se opone a la prevalencia del interés general y la moralidad procesal, sino que genera un perjuicio para toda la administración de justicia al requerir un innecesario estudio de casos idénticos de manera paralela.

Esta situación ha llevado a la Corte a considerar que la temeridad, revela " un propósito desleal de obtener la satisfacción del interés individual a toda costa " y constituye " un asalto inescrupuloso a la buena fe de los administradores de justicia " [104] .

3.2.2 . De este modo, para determinar si una tutela se ha interpuesto en contravención de la prohibición prevista en el artículo 38 del Decreto 2591 de 1991, se debe examinar en principio, la identidad de los siguientes elementos en las acciones puestas en conocimiento de los jueces: (i) las partes y demandados [105] ;

(ii) la identidad de la causa petendi [106] , es decir, que las solicitudes de amparo se fundamenten en los mismos hechos o en la misma causa [107] .

(iii) Que el accionante busque a través de las acciones de tutela interpuestas, la obtención de las mismas pretensiones y la protección de los mismos derechos fundamentales y (iv) que la presentación de la nueva acción carezca de justificación válida y suficiente para su interposición, que permita convalidar la duplicidad de acciones [108] .

3.2.3 . Ahora bien, la simple presentación de varias tutelas por los mismos hechos y derechos no genera automáticamente la configuración de una actuación temeraria [109] . Sólo en el caso de que el juez de tutela determine que la interposición de las múltiples acciones obedeció a una actuación dolosa por parte del actor, procede la declaratoria de improcedencia de la acción de tutela y la aplicación de las sanciones previstas para dicha conducta.

En este asunto encuentra la Corte que el señor Martín Emilio Muñoz presentó ante el juzgado 72 Civil Municipal de Bogotá, otra acción de tutela con el fin de que se le protegiera su derecho al mínimo vital, a la igualdad, al trabajo y a la asociación sindical, en contra de Panamco S.A., alegando que la empresa le había prohibido el ingreso a las instalaciones de la Compañía, -después de la decisión laboral especial-, desconociendo aparentemente que él era aún el presidente de la organización sindical SINTRAINDEGA.

También alegó el no pago de unas sumas salariales debidas, por la compañía accionada. Como pretensiones específicas, el señor Martín Emilio Muñoz Jiménez solicitó el amparo de los derechos fundamentales mencionados, mientras la jurisdicción laboral decidía de fondo la acción ordinaria. Requirió que se le permitiera hacer las funciones propias del cargo de directivo sindical en la empresa y que se ordenara el pago de los salarios dejados de percibir. Además que la empresa se abstuviera de continuar con la " estrategias atentatorias contra el derecho de asociación sindical " [110] .

Como es evidente, -independientemente de lo alegado por Panamco S.A.-, entre la tutela previamente señalada y la que ahora ocupa a la Sala, no hay identidad de partes demandadas, ni el accionante buscaba la obtención de pretensiones

similares a las que ahora se invocan. Por lo tanto, mal podría alegarse la existencia de duplicidad de acciones, ni temeridad alguna que impida continuar con el análisis constitucional.

Dado que esta acción cumple entonces con los requisitos de procedimiento previamente expuestos y no hay objeciones procesales para el análisis de fondo de la demanda, entra la Sala a evaluar las razones que motivaron a SINTRAINDEGA y al señor Martín Emilio Muñoz a alegar defectos procedimentales y fácticos frente a las providencias judiciales acusadas, en el proceso de levantamiento de fuero sindical.

4. Consideraciones de fondo. 4.1. El derecho de asociación sindical y la protección al fuero sindical. 4.1.1 . La libertad de asociación en materia sindical, dentro del marco de protección constitucional (Art. 39 y 53 C.P.), consiste básicamente en la facultad de empleadores y trabajadores de constituir organizaciones sindicales para la defensa de sus intereses legítimos y de poner en marcha su estructura interna, sin distinción alguna o autorización previa, dentro del ámbito señalado por la ley. El artículo 39 de la Constitución, precisamente, consagra el derecho fundamental a la asociación sindical de los trabajadores y empleadores, que es una modalidad del derecho a la libre asociación [111] , que permite fundar sindicatos, reconociendo el principio de autonomía o no intervención del Estado en los asuntos propios de esas entidades, y la posibilidad de que un sindicato nazca a la vida jurídica desde su fundación [112] .

La asociación sindical, en consecuencia, tiene un carácter voluntario y también un carácter relacional, ya que de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y del otro, se ejerce con otros ciudadanos de manera colectiva.

4.1.2 . Ahora bien, así como los sindicatos gozan de autonomía para autorregularse, funcionar y organizarse conforme al orden legal, el ordenamiento jurídico por su parte, debe respetar la autonomía sindical y proteger el derecho de asociación indicado. Por ello se prevé constitucionalmente, la existencia de distintas maneras de llevar a efecto esa protección de los intereses ligados con el derecho de asociación: (i) la protección al trabajador y de su libertad de asociarse o no al sindicato (art.

25, 39-1 y 53 C.P.); (ii) de las organizaciones sindicales en sí mismas consideradas, en cuanto a las garantías para su operatividad y funcionamiento (Art. 39-2) y (iii) la protección de sus directivos sindicales (Art. 39-3). En el caso de estos últimos, se protege tanto a los fundadores de la asociación sindical, como a los directivos y a los miembros de las comisiones de reclamos, en caso de los conflictos colectivos, a partir de la presentación del pliego de peticiones [113] . A todos ellos se les reconoce un fuero de protección, a fin de que no sean objeto de represalias por su gestión [114] , en defensa de los intereses de los trabajadores (Art. 406 C.S.T.).

La Corte Constitucional en varias oportunidades ha resaltado, precisamente, el nexo existente entre la protección especial para las asociaciones sindicales y el fuero sindical. De hecho, ha especificado que se atenta contra el derecho de asociación sindical, cuando se despide, suspende o se modifican las condiciones de trabajo del personal sindicalizado con el objeto de impedir y dificultar el ejercicio de sus derechos [115] .

4.1.3 . El fuero sindical, en consecuencia, conforme a su definición legal en el artículo 405 del estatuto del trabajo [116] , es una garantía de protección jurídica de la que gozan algunos trabajadores, establecida en favor de la organización colectiva a la que pertenecen. Tiene el objetivo de evitar que los trabajadores aforados puedan ser despedidos, desmejorados en sus condiciones laborales o trasladados sin justa causa, calificada previamente por un juez del trabajo (Art. 405 CST). Su propósito, más que proteger el interés personal del trabajador aforado, es el de garantizar el derecho de asociación sindical en su conjunto. De hecho, esta institución, consagrada en el artículo 39 de la Carta, es el resultado de la protección que el Estado le confiere a los sindicatos para que puedan actuar en defensa de sus afiliados de manera efectiva.

Por ende, la defensa jurídica reforzada que ofrece la Carta y la ley, promueve que los sindicatos puedan realizar las actividades propias de su gestión, sin el temor a la represalia de los empleadores. Así, conforme a lo preceptuado en los

artículos 39 y 53 superiores, la Corte ha hecho efectiva la protección de los trabajadores para constituir sindicatos y asociaciones, continuar con ellos y negociar en los conflictos laborales, en equilibrio con la posición dominante del empleador y la subordinación del trabajador, a fin de que éste no pueda ser despedido caprichosamente ni padezca agravios, en especial, quienes ejercen labor sindical, en representación de los derechos de todos los trabajadores [117] .

Por lo tanto, la Carta de 1991 confiere una especial jerarquía a esta figura, en la medida en que no se trata de una institución puramente legal, sino que se ha convertido en un mecanismo de rango constitucional, que protege la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores. No es pues una casualidad que la misma disposición constitucional que reconoce el derecho de sindicalización, a saber el artículo 39, prevea también el fuero para los representantes sindicales, a fin de que éstos puedan cumplir sus gestiones [118] .

A ese respecto, la sentencia C-320 de 2000, señaló lo siguiente: “El fuero sindical, en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos. Por ello esta Corte ha señalado que este “fuero constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, antes que la protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado”.

4.1.4 . Entre los trabajadores aforados se encuentran por determinación de la ley, los fundadores de los sindicatos, naturalmente, y los miembros de las Juntas Directivas, entre otros (Art. 406 C.S.T.) [119] .

El Presidente de un sindicato, en ese sentido, es uno de los trabajadores aforados que señala la ley. Ahora bien, la protección a la que alude la Carta para el trabajador aforado, se concreta jurídicamente de dos maneras: (a) mediante el procedimiento especial de levantamiento de fuero sindical , que exige al empleador solicitar autorización al juez del trabajo para despedir o desmejorar a un trabajador, sobre la base de la existencia de una justa causa para el efecto, o (b) mediante una acción de reintegro , que permite al trabajador aforado que ha sido indebidamente despedido o desmejorado, solicitar su reintegro en las mismas condiciones previas a la situación reprochada y el pago de los salarios dejados de percibir en el interregno (Art. 408 CST). La estabilidad laboral de los trabajadores aforados y la garantía del fuero sindical, se le confía entonces a los jueces.

Esta calificación judicial resulta ser, en consecuencia, una de las características definitorias del fuero sindical, ya que corresponde al fallador ordinario determinar si se configuró o no la justa causa para el despido, traslado o desmejora. Por ende, cualquier decisión que en ese sentido tome el empleador sin un aval judicial, significa la vulneración de los derechos de asociación sindical y debido proceso, entre otros [120] .

4.1.5 . Internacionalmente, tal como lo describe la sentencia T-249 de 2008, la regla general de estabilidad que rige las relaciones de trabajo cobra especial importancia frente a la necesidad de garantizar a los representantes sindicales total independencia en el desarrollo de su gestión, a la luz del artículo 39 constitucional y de las Convenciones de la OIT. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que:

“202. La protección que se brinda a los trabajadores y a los dirigentes sindicales contra los actos de discriminación antisindical es un elemento esencial del derecho de sindicación porque tales actos pueden dar lugar en la práctica a la negación de las garantías previstas en el Convenio núm. 87. Ello implica, en particular, que los despidos antisindicales no pueden considerarse del mismo modo que otros tipos de despido, ya que el derecho de sindicación es un derecho fundamental. A juicio de la Comisión, ello implica distinciones en lo que atañe, por ejemplo, a las modalidades de prueba, a las sanciones y a las medidas de subsanación.

203. El artículo 1, párrafo 1, del Convenio núm. 98 establece, en términos generales, que "los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo". En el párrafo 2 del mismo artículo se delimita el alcance de esa protección (Nota 4). De estas disposiciones se desprende que los trabajadores deben gozar de protección adecuada contra toda medida de discriminación antisindical tanto en el momento de ser contratados como mientras ejerzan su empleo, ya que el reconocimiento de la libertad sindical por el consignatario del contrato de trabajo constituye el corolario indispensable del reconocimiento de la libertad sindical por el Estado.” 4.1.6.

Precisamente, y en relación con lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha señalado, además, que la protección reforzada a las directivas de las organizaciones de trabajadores, es un derecho fundamental en defensa de la institución sindical [121] .

La organización de trabajadores de la cual emane el fuero, puede en consecuencia, intervenir en los procesos de fuero sindical, por conducto de su representante legal, de distintas formas: (i) instaurando la acción por el trabajador aforado o (ii) participando en el proceso de fuero sindical. En este último caso, el auto admisorio de la demanda instaurada por el empleador o por el trabajador aforado, debe notificársele al sindicato, con el fin de que si lo considera pertinente, intervenga o no en el proceso. Podrá asimismo (iii) como sindicato, efectuar los actos procesales que le están permitidos al trabajador aforado en el proceso, menos disponer de los derechos del litigio.

Antes de la vigencia de la Carta de 1991, el Código de Procedimiento Laboral no preveía nada sobre la participación de los sindicatos en los procesos de fuero sindical. Esa posibilidad se introdujo mediante la Ley 712 de 2001 que en su artículo 118 B [122] permite que la organización sindical pueda intervenir en los procesos de fuero sindical [123] .

A este respecto debe recordarse que con la sentencia C-381 de 2000, se dijo precisamente que los sindicatos debían ser parte en tales procesos [124] .

Posteriormente la sentencia C-240 de 2005 [125] , que declaró la constitucionalidad condicionada del artículo 118 B del CPT indicado, enunció que los sindicatos, en los procesos especiales de fuero sindical, no eran simples terceros en el trámite, sino que debían tener la oportunidad legal de participar en la controversia como partes, en garantía del derecho de asociación. Se dijo entonces en esa providencia, que si el fuero se instituye como garantía de los derechos constitucionales fundamentales descritos, los sindicatos debían poder ser parte en ellos, a fin de hacer efectiva esa protección constitucional. De acuerdo con la sentencia:

“Ello implica, entonces, que en los procesos sobre fuero sindical donde el sindicato respectivo no sea el demandante, su participación en los procesos debe estar plenamente garantizada en todas las etapas del mismo . Es decir el auto admisorio de la demanda habrá que notificársele al representante legal de la organización sindical a la cual pertenezca el trabajador aforado . Esa citación al proceso con notificación del auto admisorio de la demanda no puede realizarse a destiempo sino oportunamente. Es decir que el sindicato ha de tener la posibilidad jurídica de actuar luego de la notificación de ese auto en igualdad de condiciones al demandado , esto es, con término igual para que su participación no resulte inocua, aparente, vacía de contenido.

Desde luego, el ejercicio del derecho de contradicción en el proceso de fuero sindical, al igual que el derecho de acción para la iniciación de un proceso no implican el deber jurídico de actuar, pues es claro que a nadie se puede obligar a demandar como tampoco a darle contestación a la demanda (…)” [126] .

Para la mencionada providencia, el derecho de contradicción se satisface con la oportunidad jurídica de conocer la demanda y sus anexos, en virtud del traslado al demandado y de la notificación del auto admisorio correspondiente. Por ello, la sentencia concluyó, que notificar al sindicato del auto admisorio de la demanda y correrle traslado de la misma, era forzoso para el juez de la causa, en virtud del artículo 118 B del C.P.T. Se dijo además, que la finalidad de esa norma

no era otra que darle al sindicato la oportunidad de intervenir en el proceso de fuero sindical, como parte, para la defensa del derecho de asociación. Con fundamento en esas razones, se declaró exequiblemente condicionado el artículo 118 B del Código Procesal del Trabajo, " en el entendido según el cual la notificación de dicho auto debe realizarse en la misma oportunidad procesal en que se notifique al demandado ".

Revisadas las características generales del derecho de asociación y la protección constitucional a la libertad sindical, así como lo concerniente al fuero sindical y a la participación de las organizaciones de trabajadores en los procesos laborales, entra pues la Corte a revisar las particularidades del caso de la referencia.

5. Examen del caso concreto 5.1. De las razones de la tutela. 5.1.1. El señor Martín Emilio Muñoz Jiménez, obrando en su propio nombre y como presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Panamco Colombia S.A., SINTRAINDEGA , actuando además junto con los otros 9 directivos sindicales y como representante de esa agremiación, advierte frente a las decisiones del Tribunal Superior de Bogotá y del Juzgado Segundo Laboral, lo siguiente: (a) que existe un defecto fáctico en tales providencias, porque el Tribunal dio por probado sin estarlo, según su opinión, que el actor no laboró el 22 de diciembre de 2004; evento que además sólo daría derecho a la empresa de acuerdo con la convención colectiva de trabajo, a aplicar una sanción de tres días y no a obtener la terminación del contrato laboral. Bajo ese supuesto consideran que se desconoció el procedimiento establecido en la convención colectiva para el efecto. (b) Adicionalmente, alegan un defecto procedimental, porque se vulneró el derecho del sindicato al debido proceso y defensa, ya que se profirió la sentencia dentro del término que el sindicato tenía para contestar la demanda. Este hecho según SINTRAINDEGA , desconoció la sentencia C-240 de 2005 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra), en especial cuando en varios procesos de fuero sindical adelantados en ese mismo Tribunal, la indebida notificación o la no notificación del sindicato, sí ha dado lugar a la anulación de las decisiones de primera instancia. Finalmente (c) alega defecto procedimental por la no aplicación del artículo 118 B del Código de Procedimiento Laboral. En mérito de lo expuesto, solicita que se invaliden o dejen sin efecto las sentencias mencionadas y que se ordene a Panamco Colombia S.A., reintegrar al actor.

5.2. Primer asunto: el defecto fáctico y sustantivo invocado por el sindicato, frente a la sentencia de segunda instancia. 5.2.1. El demandante y el sindicato alegan el yerro del Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, en la sentencia de segunda instancia, dentro del proceso de levantamiento de fuero sindical del actor, por dar por probado sin estarlo, que el señor Martín Emilio Muñoz no había laborado el día 22 de diciembre de 2004, cuando está documentado en el expediente, según se alega, que " ese día en las primeras horas de la mañana atendió en las instalaciones de la demandante una querella administrativa, en calidad de representante del Sindicato, diligencia que terminó pasadas la 9 a.m.

" [127] . Por ende, a juicio del sindicato, el fallador no puede señalar que ese día no trabajó, teniendo en cuenta que en las primeras horas de la mañana cumplía las labores descritas. Además, no está probado en el proceso, qué pasó después de las 9 de la mañana, por lo que la afirmación del Tribunal no se compadece con la realidad. Si en gracia de discusión se admitiera que el Presidente del sindicato efectivamente no laboró en esa fecha, esa situación en todo caso no era suficiente para motivar la terminación de su contrato por justa causa, ya que según el reglamento interno de trabajo, ello significaba tan sólo una sanción por tres días.

Alegan los demandantes, en consecuencia, que el defecto fáctico se consolidó en la definición probatoria ya descrita, cuando el Tribunal afirmó una ausencia laboral que no fue probada y el sustantivo , cuando la instancia judicial admitió la justa causa para el despido, siendo que en su caso lo aplicable era el artículo 68 del reglamento interno de trabajo sobre faltas disciplinarias, que sólo autorizaba la suspensión laboral hasta por 3 días por la ausencia laboral de un día, si ello hubiese ocurrido.

5.2.2 . La sentencia controvertida por el sindicato y el demandante, -del 16 de noviembre de 2007-, surgió a propósito del recurso de apelación presentado por Panamco Colombia S.A., en contra de la decisión del Juzgado 2º Laboral del Circuito de Bogotá, que había declarado no probada la justa causa para autorizar el despido del trabajador aforado. Para Panamco, el juzgado incurrió en un error jurídico al considerar que la terminación de un contrato de trabajo era igual a una sanción. El texto del reglamento interno fija el procedimiento para imponer sanciones, pero ello es independiente al despido en sí mismo.

En la providencia anunciada, el Tribunal decidió verificar si existía o no la justa causa invocada por la empresa, para dar por terminado el contrato de trabajo del señor Martín Emilio Muñoz. En la providencia, esa Sala de decisión tuvo en cuenta para afirmar la inasistencia del actor a sus labores del 22 de diciembre de 2004, entre otras las siguientes pruebas: (a) una grabación en video de esa fecha tomada en las dependencias de Panamco en la que aparece el señor Muñoz antes de las 7 a.m., colgando pancartas de protesta. (b) El acta del Inspector 5º de Trabajo que certificó que el trabajador se encontraba en la entrada principal de la empresa ese día a las 7 a.m. (c) Testimonios de compañeros de trabajo del actor. (d) La diligencia de descargos del ex trabajador aforado ante la empresa, por su no comparecencia, en la que el demandante declara que todo se trata de una persecución sindical. (e) Informes de la empresa de que no compareció a trabajar ese día y que su labor la llevó a cabo otra persona y (f) la falta de pruebas del actor de que hubiese trabajado el 22 de diciembre de 2004.

El Tribunal señaló por lo tanto que del acervo probatorio podía inferir que: “[E]l actor incurrió en violación de numeral 6º del Art. 7 aparte a) del Decreto 2351/65 pues faltó al trabajo sin justa causa, o sin permiso del empleador No 4º Art. 58 del CST., sólo en los casos de huelga puede abandonar el lugar de trabajo, evento dentro del cual no se encuentra el demandado, no se constató cese de actividades por el Inspector 5 de trabajo (…), actitud que igualmente ha de calificarse como una violación grave a sus obligaciones, pues tal como lo consignó el jefe de ventas inmediato superior del demandado, la labor debía empezar a las 6 de la mañana, los clientes se encontraban desatendidos, en un día de ventas crítico. (…) Lo anterior lleva a la Sala a concluir que se constituye una de las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, se revocará en fallo recurrido”.

5.2.3 . Así las cosas, a juicio de la Sala de Revisión, los defectos fáctico y sustantivo que alega el actor y el sindicato respecto de la providencia del Tribunal no se configuran en modo alguno, dado que:

- Las consideraciones vertidas en la sentencia de segunda instancia, demuestran que el Tribunal adelantó un estudio detallado del material probatorio, concluyendo de manera cuidadosa y seria, las razones que lo llevaron a estimar la existencia de una justa causa para la autorización del despido. Más allá de esas consideraciones, el juez de tutela no tiene la posibilidad de examinar detalles del proceso laboral, ya que con ello se desnaturalizaría su función constitucional y se invadiría el ámbito de competencia funcional de los jueces ordinarios.

En tal sentido, la formación del convencimiento del Tribunal está debidamente soportado en la reglamentación legal de la prueba, la motivación razonada de la sentencia y las circunstancias de controversia del proceso. La realidad procesal es una confrontación entre dos partes y ambas tienen la obligación de probar sus afirmaciones. Panamco afirmó que el actor no se presentó a laborar y de las pruebas presentadas se evidenció que en principio el actor: (a) no compareció al lugar de trabajo a primera hora de la mañana como era su obligación, (b) hay prueba de que estaba en lugar distinto al de laborar colocando unas pancartas (video). (c) Se ausentó sin permiso, (d) Esa ausencia estaba planeada desde días antes, (d) los clientes de la ruta habitual fueron cubiertos por otra persona que reemplazó al actor y (e) el actor no logró probar que sí había laborado ese día. De tales resultados, la valoración del Tribunal no puede considerarse equivocada o violatoria de los derechos del demandante, ya que para que se configure un defecto fáctico, éste debe ser “ ostensible, flagrante y manifiesto ” y tener, una incidencia directa en la decisión [128] , lo que no se desprende en modo alguno de la valoración del Tribunal [129] .

- Así mismo, no cabe tampoco hacer reproche sobre la interpretación sustancial de las normas procesales invocadas por la autoridad judicial accionada. Tal como lo señaló la sentencia T-1101 de 2005, " vale reconocer que si bien en relación con el supuesto que le fue planteado al juez laboral se podría formular una tesis jurídica que condujera a una decisión opuesta o diferente a la que finalmente se adoptó por la autoridad accionada, ello no conduce a que el juez de tutela adquiera competencia para imponerle una opinión "mejor" y para resolver el asunto" . Porque de acogerse una tesis semejante, no se podrían adoptar decisiones divergentes entre las autoridades judiciales. Así, la interpretación de las normas laborales en que se soportó la decisión, tampoco contradice principios y valores constitucionales; ni impone criterios irracionales o desproporcionados que impliquen un defecto, en desmedro evidente de los derechos sustantivos del litigio.

Ninguna de estas circunstancias se evidencian en el presente caso, por lo que la intervención del juez constitucional para imponer la interpretación de otras normas que considere ajustadas, además de ser una tarea ajena a su competencia, desconocería abiertamente el principio de autonomía e independencia de la función judicial; conforme al cual las autoridades tienen la facultad de interpretar y aplicar las normas jurídicas con los límites del orden jurídico superior (C.P. arts. 228 y 230).

5.3. Segundo asunto: los defectos procedimentales invocados en contra de las providencias del Juzgado Segundo Laboral del Circuito y del Tribunal Superior, Sala Laboral de Bogotá.

5.3.1. Incumplimiento del deber prescrito en el artículo 118 B del C.P.T., de notificar oportunamente al sindicato. El demandante y el sindicato, propusieron dos tipos de defectos procedimentales en contra de las providencias que decidieron negar la nulidad procesal invocada [130] .

El primero de tales defectos era el aparente incumplimiento del artículo 118B, que ordena la notificación oportuna al sindicato. Y el segundo, la violación del derecho de defensa del sindicato, por no respetarse el término del traslado de la demanda necesario para que la organización sindical interviniera en el proceso. La Sala revisará a continuación, el primer aspecto.

5.3.1.1 . Conforme a lo previsto por el inciso primero del artículo 29 de la Constitución Política, "el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas".

De esta forma, las actuaciones que adelanten todas las autoridades, deben observar como garantía de ese derecho, la plenitud de formas de cada juicio previstas por la ley y procedimientos, y la garantía del derecho de defensa y contradicción de las partes, so pena de que se vulneren preceptos constitucionales fundamentales.

En el proceso de levantamiento de fuero sindical, en consecuencia, la notificación personal al demandado y al sindicato del auto admisorio de la demanda , es una exigencia necesaria, en virtud de los artículos 41 y 118B del CPT, con fundamento en la sentencia de constitucionalidad previamente analizada. Las razones, ya las vimos: el sindicato debe ser notificado oportunamente como parte del proceso promovido contra un trabajador aforado, para que decida si interviene o no como garante del derecho de asociación sindical.

Lo que verdaderamente le garantiza el artículo 118 B del C.P.T. al sindicato, en consecuencia, es el derecho de la organización a intervenir como parte o de abstenerse de hacerlo, salvo la disposición del derecho de litigio.

5.3.1.2 . En reiteradas ocasiones la Corte ha señalado que el representante legal de un sindicato está legitimado para interponer acciones en nombre y representación de sus afiliados -con limitaciones [131] - y claro está, en el nombre del sindicato en sí mismo [132] .

Las asociaciones y fundaciones comparecen a los juicios, por medio de la persona que de acuerdo con los estatutos lleva la representación legal (Art. 639 C.C.). En el caso de los sindicatos, quien ostenta generalmente esta representación es el

Presidente, por lo que será dicha autoridad sindical quien deba ser notificada, conforme a lo previsto en el artículo 118 B del C.P.T. Esa notificación debe ser personal, en virtud de lo dispuesto en el literal A. del artículo 41 del C.P.T.

Ahora bien, bajo tales supuestos, surgen las siguientes inquietudes: ¿qué pasa si el trabajador y el representante legal del sindicato, -esto es, quien tiene la capacidad legal para actuar a nombre y en representación de la agremiación a la que pertenece-, son la misma persona? ¿Está obligado el juez de instancia a hacer dos notificaciones al mismo ciudadano, una en calidad de trabajador y otra en calidad de Presidente sindical? O por el contrario, ¿basta con una sola notificación para que tanto el trabajador como el sindicato se sientan parte del proceso? Estas preguntas, prima facie , parecen irrelevantes, pero en realidad son problemáticas, porque tienen que ver con los derechos de defensa y contradicción de personas naturales y jurídicas, como se ha visto en esta oportunidad.

En términos generales, cuando se trata de los demás trabajadores aforados, distintos al Presidente de la organización sindical, la inquietud desaparece. Ninguno de ellos en sí mismo, tiene la representación legal del sindicato, ni detenta la capacidad de actuar en su nombre, por lo que se trata de dos personas independientes, a quienes se les ha de dar a conocer el inicio del proceso de manera separada. Un ejemplo de ello, es el caso de un miembro de la Junta Directiva de una organización sindical, que resulta demandado. La identidad como trabajador y líder sindical, independientemente de su cercanía con la organización a la que pertenece, no puede ser confundida, ya que no ostenta la representación jurídica de su organización. Así, en virtud de la ley, ambas partes – trabajador y sindicato -, deberán ser notificados de manera pronta y expedita, de acuerdo al artículo 118B del CPT, a fin de que los derechos fundamentales de contradicción y defensa sean garantizados para ambos.

Ahora bien, ¿qué pasa si el trabajador y el representante del sindicato son la misma persona? ¿Incurre el juez laboral en una violación del debido proceso por no notificar al mismo ciudadano, en sus diferentes roles, a pesar de haberlo notificado debidamente en una primera oportunidad? Procesal y jurídicamente, la respuesta es afirmativa, ya que es deber del juez notificar tanto al trabajador, como al sindicato, independientemente de que el representante legal del organismo sindical y el trabajador demandado sean la misma persona. En materia comercial, una disquisición semejante no tendría duda: una cosa es la sociedad y otros sus asociados, así el representante sea uno de sus socios. El rol procesal de ambas partes es distinto, y la forma de comparecer al proceso también lo es. Se trata de dos personas diversas, cuya personería para actuar procesalmente es independiente, por lo que cada una de ellas debe ser vinculada al trámite judicial en debida forma, en respeto a sus derechos fundamentales de contradicción y defensa.

Normativamente, de hecho, dos disposiciones procesales diferentes regulan el cumplimiento de esta exigencia en el proceso laboral: el artículo 41 del CPT, para el caso del trabajador demandado, y el artículo 118B del CPT, para el caso del sindicato.

5.3.1.3. La notificación personal es además, una garantía procesal que asegura la comparecencia al trámite, en calidad de parte, de quien es convocado, contribuyendo también a la protección del derecho de defensa de los involucrados. Bajo ese supuesto, la no notificación al sindicato, genera nulidad del proceso, en virtud de lo señalado por la Corte Constitucional en la sentencia C-240 de 2005, que fija los alcances interpretativos del artículo 118B del CPT. Por lo tanto, lo prudente y debido conforme a la ley, es notificar al ciudadano, tanto en su calidad de Presidente sindical, como en la de trabajador aforado, desde el inicio del proceso, para asegurar en cualquier sentido que los derechos de las partes vinculadas a él, están debidamente protegidos. Con ello, se habrá cumplido con el propósito de permitir la defensa, contradicción y la comparecencia de ambas partes al proceso, en condiciones de igualdad.

5.2.1.4. Esta aclaración exige además que la Sala revise otros temas importantes y relacionados con que el proceso laboral es de carácter especial, por lo que en principio, deben aplicarse las reglas del Código de Procedimiento Laboral de manera preferente. Sin embargo, el artículo 145 del CPT [133] autoriza que ante la falta de disposiciones especiales

pertinentes, se apliquen las normas del procedimiento civil que sean del caso. En materia de nulidades, se acogen entonces, las reglas generales del Código de Procedimiento Civil.

Las nulidades procesales en materia civil, se encuentran reseñadas en el artículo 140 del C.P.C. [134] Son nulidades saneables, aquellas que con ocasión del cumplimiento de circunstancias establecidas por el legislador, permiten desvirtuar la aparente lesión a los derechos de defensa o al debido proceso de las partes, por lo que las irregularidades derivadas de ellas se entienden subsanadas o convalidadas, a fin de asegurar la eficacia de los procesos judiciales y favorecer la economía procesal.

Las insaneables, debido a su jerarquía en la estructura procesal y su relación directa con las garantías judiciales mínimas reconocidas por la legislación y la Carta, son situaciones que constatadas por los jueces [135] , deben ser decretadas de oficio por el fallador en cualquier etapa procesal antes de la sentencia [136] . Una decisión en ese sentido, genera la nulidad de lo actuado desde la configuración de la causal y la necesidad de reconfigurar el proceso desde el evento que generó la indebida situación procesal.

Entre las nulidades procesales reseñadas en el artículo 140 del C.P.C., se encuentra la de indebida notificación al accionado del auto que admite la demanda. Dicha circunstancia, es una clara irregularidad procesal que genera ineficacia de las actuaciones judiciales que se surtan con posterioridad a ese hecho, a fin de proteger el debido proceso y el derecho de defensa de la parte que invoca esta causal. El enjuiciamiento del demandado, en ausencia de su participación en el proceso, como es evidente, implica una grave infracción a una formalidad esencial del procedimiento judicial y, por lo tanto, una afectación al derecho fundamental del accionado, garantizado por el artículo 29 superior.

Las nulidades, adicionalmente, se convalidan en los siguientes casos: (a) cuando no fueron alegadas oportunamente por la parte que podía reclamarla. (b) Cuando la parte que no haya sido bien representada, citada o emplazada, actúa en el proceso sin alegar la nulidad. Y, (c) cuando el acto procesal cumplió con su finalidad y no se violó el derecho de defensa, a pesar de la irregularidad. En efecto, de acuerdo con el artículo 144 del C.P.C., “ si la parte que podía alegar [la] no lo hizo oportunamente ” o si “ la persona indebidamente representada, citada o emplazada, actúa en el proceso sin alegar la nulidad correspondiente ”, se entiende saneada la nulidad. En tales casos desaparece el motivo de la misma, porque la persona queda en capacidad de controvertir y defender su derecho. (Art 144 C.P.C).

Tales nulidades, según el artículo 142 del C.P.C., no obstante, deben alegarse en principio, en “ cualquiera de las instancias, antes de que se dicte sentencia, o durante la actuación posterior a ésta si ocurrieron en ella ”.

5.3.1.5 . Vistas estas consideraciones, debe recordar esta Sala que en la causa objeto de análisis, tanto el trabajador demandado, como quien preside el Sindicato de Trabajadores SINTRAINDEGA, es el señor Martín Emilio Muñoz Jiménez, Presidente de esa organización sindical como aparece en autos. El señor Muñoz Jiménez, fue debidamente notificado por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá [137] , una vez le correspondió el reparto del proceso de levantamiento del fuero sindical, el 10 de febrero de 2005. La notificación oportuna al trabajador, fue confirmada por el apoderado de la organización sindical mencionada, en la solicitud de nulidad del proceso en su conjunto, presentada el 12 de enero de 2007 [138] . La notificación, no obstante, sólo se hizo en calidad de trabajador aforado, y no se vinculó al sindicato en esa oportunidad. Así, desde el inicio del proceso de levantamiento de fuero sindical en el 2005, hasta el 28 de agosto de 2006, SINTRAINDEGA no había sido vinculado al proceso, como lo confirmó el mismo Juez Segundo Laboral en el acta del 23 de agosto de 2006, en la que suspende la audiencia de juzgamiento y ordena la notificación sindical [139] .

Procesalmente, podría afirmarse que la razón de la no participación del Sindicato en el trámite judicial hasta ese momento, se debió a la total ausencia de notificación personal y vinculación de la organización sindical al proceso, tal y como lo predica SINTRAINDEGA hasta esa fecha. En sentido contrario, podría considerarse, - no sin cierta razón-, que

sencillamente el Sindicato ejerció su derecho a participar o no dentro del proceso judicial, puesto que era imposible que el Presidente de dicha organización no supiera de su vinculación al debate procesal en curso, desde hacía más de un año [140] , habiendo sido él el directamente demandado y teniendo él mismo, la facultad de comparecer o no en el proceso a nombre del sindicato. Nótese además, que el sindicato había sido informado del proceso laboral, mediante telegrama [141] .

Si bien ambas afirmaciones pueden ser ciertas, dada la aparente confusión frente a la identidad procesal del demandado y su notificación, con todo, ello no libera al juez laboral de acuerdo con el artículo 48 CPT, de ser quien debe " asumir la dirección del proceso " y asegurar las garantías procesales dentro del mismo, a fin de propender por el respeto de los derechos fundamentales de las partes y lograr el equilibrio entre ellas. Por lo tanto, el cumplimiento de lo previsto en el artículo 118B del C.P.T., de conformidad con la sentencia C-240 de 2005, sobre el deber de notificación sindical, era necesario, so pena de verse expuesto a una nulidad por falta de notificación del sindicato [142] .

En ese sentido, y en aras de: (i) promover la seguridad jurídica y la transparencia procesal; (ii) asegurar la celeridad y eficacia de la justicia; y, (iii) evitar disquisiciones que puedan incluso contribuir a un eventual uso estratégico y no querido de las nulidades en los procesos de fuero sindical, estima la Corte que lo prudente en estos casos, es realizar una doble notificación a las partes o especificar el doble rol con el que se notifica al demandado, en circunstancias como éstas, en las que la comparecencia al proceso del sindicato y del trabajador dependen de la misma persona. Lo anterior, con el propósito de asegurar que la regla general de la notificación personal a todas las partes, prevista en el artículo 118B del C.P.T. y fijada por la sentencia C-240 de 2005, sea debidamente acatada y no sea un motivo de controversia o de excepción en cualquier sentido.

Con todo, una conclusión semejante no puede ser entendida automáticamente, como la aceptación de la nulidad de los procesos en los que no se de el tipo de notificaciones descritas en las circunstancias previamente revisadas.

Recordemos, de hecho, que hay situaciones procesales que a pesar de ser irregulares, no necesariamente implican la nulidad de lo actuado. Por ejemplo, existe la opción de que las nulidades hayan sido convalidadas, como cuando el representante sindical actúa dentro del proceso en su calidad de tal, sin alegar la nulidad procesal. Así, la afectación cierta de un proceso por vicios de nulidad, debe generar consecuencias ciertas sobre los derechos de las partes, de un modo en que trasciendan en la finalidad del proceso y en los derechos fundamentales de quienes comparecen en él.

De este modo, entiende la Sala que si el Presidente del sindicato, en el caso que nos ocupa, hubiese actuado en el proceso en calidad de tal , y no hubiese alegado la nulidad, podría plantearse el presunto saneamiento de la misma (Art.

144 C.P.C). Así las cosas, ante un eventual incidente en ese sentido en el momento procesal anterior al 28 de agosto de 2006, eventualmente hubiese sido posible considerar el saneamiento, como lo afirman algunas autoridades judiciales, ante la inactividad sindical.

5.3.1.5 . Con todo, independientemente de estas disquisiciones, lo cierto es, que el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, reconoció para ese momento la ausencia de notificación al sindicato, y como director del proceso, trató de sanear la irregularidad, realizando una notificación directa y expresa a SINTRAINDEGA en ese momento. En efecto, en la audiencia pública de juzgamiento que tuvo lugar el 23 de agosto de 2006, el Juez Segundo Laboral señaló lo siguiente:

"Sería esta la oportunidad procesal respectiva para entrar a proferir la sentencia que ponga fin a la litis, si no fuera porque se evidencia en el plenario, que no se ha enterado a la organización sindical "SINTRAINDEGA" sobre la existencia del presente proceso, de conformidad con lo ordenado por la Sentencia C-240 de 2000 (sic), así como lo establecido en el artículo 50 de la Ley 712 de 2001.

Así las cosas, con el objeto de garantizar el debido proceso y evitar posibles nulidades , el despacho considera pertinente suspender la presente audiencia de juzgamiento, con el objeto de que por Secretaría a la mayor brevedad posible se entere a la organización sindical (…) SINTRAINDEGA, de la existencia del presente proceso.

En consecuencia, para que tenga lugar la Audiencia Pública de Juzgamiento, dentro de la que se proferirá decisión de fondo que ponga fin a la instancia, señálese la hora de las tres de la tarde del día primero de septiembre del corriente año dos mil seis.

Por secretaría líbrese oficio con destino a la organización sindical…Notifíquese por anotación en Estado". [143] (Subrayas fuera del original).

El señor Muñoz Jiménez, fue notificado personalmente, el 28 de agosto de 2006, " en calidad de Presidente " del sindicato, de la existencia del proceso en su contra [144] . El primero de septiembre de 2006, " estando dentro de la hora de las tres (3:00) de la tarde, fecha y hora señalados en el auto anterior ", el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, en audiencia pública de juzgamiento, profirió sentencia de primera instancia [145] .Veamos a continuación, en este nuevo escenario, las alegaciones del sindicato sobre los defectos procedimentales de las decisiones que serían tomadas por el Juzgado accionado y el Tribunal, a raíz del alegato de nulidad.

5.3.2. La solicitud de nulidad, ante el desconocimiento del término de traslado dado al sindicato para participar en el proceso. 5.3.2.1 . Evidenciada la irregularidad procesal que se ha descrito hasta el momento, por ausencia de notificación al Sindicato en el proceso de levantamiento del fuero sindical en curso, el Juez Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, de acuerdo a su competencia legal para " garantizar el respeto de los derechos fundamentales " (Art. 48 C.P.T.) y para precaver una eventual nulidad absoluta del proceso [146] , decidió realizar una notificación directa al órgano sindical mencionado, ya avanzado el trámite. Ese proceder, de acuerdo con las normas procesales generales, tenía el propósito efectivo de sanear la nulidad, al permitir al sindicato esgrimir su derecho de defensa y de contradicción en debida forma, y articular las garantías sustanciales del proceso. Hasta aquí, el proceder hubiese sido indiscutiblemente probo y salvaguardado de cualquier disquisición jurídica.

No obstante, a partir de allí se generaron nuevas reglas procesales, que el Juzgado accionado debía respetar. La notificación del 28 de agosto de 2006, al Presidente de SINTRAINDEGA, daba a esa organización sindical la oportunidad de intervenir en el proceso, contestando o no la demanda. El término previsto para ello, era el establecido en el artículo 114 del C.P.T, según el cual la audiencia en la cual se contestará la demanda "tendrá lugar dentro del quinto (5) día hábil siguiente a la notificación." Sin embargo, sin esperar que se cumpliera el término del traslado indicado y sin que el sindicato hubiese sido oído, el Juzgado accionado profirió sentencia en audiencia celebrada el 1º de septiembre de 2006 , cuando el quinto día habil siguiente a la notificación era el 4 de septiembre de 2006, por lo que la organización de trabajadores alega, que se le vulneró el debido proceso y el derecho de defensa que le correspondía como parte procesal vinculada.

5.3.3.2 . El 12 de enero de 2007, el Sindicato, mediante apoderado, presentó solicitud de nulidad en contra la sentencia de primera instancia, ante el Tribunal Superior de Bogotá, aduciendo la violación de su derecho de defensa por las razones expuestas. En efecto, en virtud de la apelación presentada por Panamco Colombia S.A., en contra de la sentencia de primera instancia favorable al trabajador, el proceso se encontraba ahora en esa sede judicial. El Tribunal envió al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá la solicitud del Sindicato, para que resolviera el incidente de nulidad correspondiente. Mediante auto del 9 de mayo de 2007 , en fallador de primera instancia decidió lo siguiente:

"El artículo 142 del C.P.C. aplicable por analogía según lo dispuesto por el artículo 145 del CPT, (sic) el incidente de nulidad procede hasta antes de proferirse la sentencia y se tiene que en este proceso el demandado (Sindicato) propuso la nulidad cuando ya la sentencia se habría proferido por este despacho, lo que convierte la acción en extemporánea,

motivo que conlleva su rechazo” [147] Contra el auto del Juez Segundo Laboral del Circuito que rechazó la nulidad, el sindicato presentó recurso de apelación, invocando la causal de nulidad establecida en el artículo 140-6 del C.P.C., que se refiere, a “ cuando se omiten los términos u oportunidades para pedir o practicar pruebas o para formular alegatos de conclusión ”. Tomando en cuenta este hecho, el apoderado solicitó la nulidad de todo lo actuado en el proceso, ante la imposibilidad de ejercer de algún modo el derecho de defensa del Sindicato.

La apelación fue resuelta por Tribunal Superior, Sala Laboral [148] , el 15 de agosto de 2007 . En esa providencia, el Tribunal afirmó que como el Sindicato en su solicitud de apelación nunca controvirtió el tema de la extemporaneidad, que fue la razón por la que el A-quo rechazó la solicitud de nulidad, estaba en la obligación de confirmar la decisión de primera instancia.

En consecuencia, dijo ese Tribunal lo siguiente: “[A]l no existir decisión de fondo vertida por el A quo, mal haría la Sala en sustituirla, pronunciándose sobre el tema, irrespetando los cánones de la ortodoxia, pues tal y como se dispuso (…) era el A-quo quien debía pronunciarse en primera instancia acerca del incidente, su decisión fue rechazarlo, punto que no controvirtió el recurrente, así que a la Sala, en virtud del principio de consonancia le está vedado pronunciarse sobre el proveído dictado por el A-quo, siendo las motivaciones del recurso ajenas a lo decidido por éste ; de asumir el tribunal el examen de las argumentaciones, se convertiría la alzada en primera instancia, en desmedro del debido proceso”. (El resaltado es ajeno al original).

Estas razones llevaron al tribunal a confirmar la decisión del Juzgado Segundo, por lo que quedó en firme el incidente de nulidad. El apoderado del sindicato presentó, no obstante, recurso de reposición [149] contra el auto que resolvió el recurso de apelación del Tribunal, indicando que “ en el asunto bajo examen la extemporaneidad no se da, pues es la misma sentencia la que vulnera los derechos fundamentales de la organización sindical tales como el debido proceso y el derecho de defensa ”.

El Tribunal Superior, Sala Laboral, en decisión del 28 de septiembre de 2007, profirió una nueva providencia para dar respuesta al recurso anterior, señalándole al apoderado sindical, que la decisión del juez de primera instancia ya había sido conocida en apelación por ese cuerpo colegiado, “ garantizándose su derecho de defensa, distinto finalmente a que la decisión no fuere exitosa, no siendo viable ahora, en gracia a la discusión, revivir nuevamente los términos, lo que desde luego conduce a desatender la petición incoada ” [150] .

5.3.3.3 . Teniendo en cuenta que las providencias anteriores, tanto del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá como del Tribunal Superior, son las que han sido acusadas de defecto procedimental, concluye la Sala en este aspecto, lo siguiente:

- Los términos procesales y las reglas que establece el juez laboral como director del procedimiento judicial en consonancia con el artículo 48 del Estatuto Procesal del Trabajo, deben ser cumplidas y respetadas, en atención a la lealtad procesal y el respeto al debido proceso que es una garantía fundamental de las personas naturales y jurídicas.

- El derecho de defensa, en consecuencia, puede verse claramente comprometido, cuando el término para intervenir en un proceso, a fin de presentar excepciones o pruebas, no se respeta. En este caso, aunque el sindicato como se dijo, tuvo un año para intervenir en el proceso y no lo hizo, - y ello en gracia de discusión hubiese permitido un eventual saneamiento de la causal de nulidad del art. 140-8 del C.P.C.-, las nuevas circunstancias procesales generadas por el juzgado a partir de la nueva notificación personal del 28 de agosto de 2006, habilitaban ciertamente al sindicato a exigir la garantía de cumplimiento del término procesal establecido por el legislador para promover sus recursos. La notificación al sindicato se hizo el 28 de agosto de 2006 y la sentencia de primera instancia se profirió en audiencia pública el 1º de septiembre de 2006, por lo que sólo habían transcurrido 4 días desde la notificación de la demanda, a pesar de que la norma ya citada establece que la audiencia en la que se contestará la demanda debe citarse dentro del

quinto día hábil siguiente a la notificación. El sindicato, contaba todavía con un día para que se surtiera el término completo de traslado y para participar en el proceso, si era del caso, y ese término no le fue respetado.

El desconocimiento de los términos en contra del sindicato demandante, significa por parte del Juzgado, una violación flagrante del debido proceso de esa organización, ya que claramente se cometió una irregularidad que tuvo como efecto privar al sindicato de su defensa procesal.

La irregularidad –independientemente de lo absurda que pueda parecer dadas las características del caso-, afectó los derechos fundamentales del sindicato, porque impidió que éste fuera oído en el juicio e hizo inocua la extemporánea notificación personal que intentó el juzgado, dado que la finalidad prevista con la solución procesal propuesta por el fallador no se cumplió, al impedir que la organización sindical finalmente participara en el proceso. Bajo tales supuestos, el sindicato presentó solicitud de nulidad procesal ante el Tribunal, ahora bajo la causal del artículo 140-6 del C.P.C., que difiere de la anterior, por indebida notificación, por las razones expuestas.

- Ahora bien, en los términos del artículo 142 del C.P.C., es cierto que las nulidades procesales deben alegarse, en principio, " antes de que se dicte sentencia, o durante la actuación posterior a ésta, si ocurrieron en ella ".

El Juzgado Laboral alegó que la solicitud era extemporánea y el Tribunal confirmó dicha decisión, precisando que no podía controvertir lo indicado por el Juzgado, en la medida en que el sindicato no había presentado razones en contra de tal extemporaneidad.

A este respecto considera la Sala que el sindicato tiene razón en estimar conculcados sus derechos de defensa y debido proceso, con las decisiones proferidas en el incidente de nulidad, porque la decisión del juez de la causa, de hacer una nueva notificación al sindicato, el 28 de agosto de 2006, dirimió cualquier controversia sobre la identidad entre sindicato y trabajador que pudiera predicarse decidiendo sobre su diferencia. Con ello, impuso la necesidad de un trato procesal idéntico para todos los sujetos procesales – ya escindidos-, a partir de ese momento. Por lo tanto:

La nulidad que alega el sindicato, es predicable de la sentencia de primera instancia, porque sin haberse cumplido en su totalidad el término de traslado para la organización enunciada, no existió otra oportunidad procesal para que ese organismo pudiese invocar la nulidad por violación del derecho de defensa.

La sentencia, en consecuencia, conculcó la oportunidad del sindicato de presentar razones para su defensa y de ser oído en el juicio. En el mismo sentido, significó un tratamiento desigual frente a las demás partes, dado que en los procesos laborales, no puede celebrarse ninguna audiencia de trámite o juzgamiento, si con anterioridad no se ha señalado la fecha de su realización (Artículo 45 del C.P.T.). Ello es entendible, porque en las audiencias laborales, se efectúan y deciden los actos del proceso, se dictan las providencias y se notifica a las partes, por lo que éstas no pueden verse sorprendidas en ellas, si sus fechas no han sido fijadas con anterioridad. No obstante, en el caso del Sindicato, una vez notificado, le era dable entender que la audiencia se celebraría el 4 de septiembre de 2006, por así disponerlo la ley, y no el 1º como en efecto ocurrió.

- Adicionalmente, en la interpretación de las normas procesales, debe tenerse en cuenta, que el objeto de los procedimientos es la efectividad de los derechos reconocidos en la ley sustancial, por lo que es un contrasentido, que se haya pensado en la necesidad de notificar al sindicato en debida forma para evitar una nulidad y a renglón seguido no se le haya permitido finalmente el ejercicio de los derechos que se derivan de dicha notificación, como son la contradicción, la defensa y la participación en la actuación judicial - El poder conferido entonces en el 2007, a un apoderado judicial para atacar por nulidad la providencia de primera instancia, no fue un procedimiento extemporáneo, porque en los términos del artículo 142 del C.P.C., las nulidades procesales que ocurrieron en virtud de la sentencia, pueden ser invocadas " durante la actuación posterior a ésta", como lo era el trámite de segunda instancia .

La decisión del Tribunal Superior de abstenerse de revocar la providencia del A-quo, por respeto a la decisión autónoma del juez de primera instancia, sobre el incidente y porque no se atacó su extemporaneidad, cuando es de su competencia el control de todo el proceso en segunda instancia, estando de por medio derechos fundamentales omitidos de manera evidente, desconoció la prevalencia del derecho sustancial del sindicato y su debido proceso.

- Así las cosas, no le queda otro remedio a la Sala en vista de los hechos evidentes, a su pesar, -porque reconoce la inactividad del Sindicato en la primera etapa procesal-, que señalar que en este caso se advierte efectivamente un defecto procesal que controvierte las providencias judiciales enunciadas, por desconocimiento de la procedencia de la nulidad invocada por el sindicato, por violación del debido proceso y su derecho de defensa en la primera instancia, en virtud del artículo 142 del C.P.C.

Por estas razones, la Corte Constitucional declarará la nulidad de lo actuado en el proceso laboral de la referencia, a partir del auto de notificación al sindicato del 28 de agosto de 2006.

5.4. Conclusiones. En consideración a lo anterior, las decisiones de tutela de la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 1º de abril de 2008, que confirmó la decisión de la Sala de Casación Laboral de la mima Corporación del 4 de marzo de 2008, dentro de la acción de tutela promovida por Martín Emilio Muñoz y SINTRAINDEGA, contra la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial y el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, serán revocadas, y en su lugar, se concederá la protección constitucional al derecho de defensa, libertad sindical y debido proceso de SINTRAINDEGA , representado por el señor Martín Emilio Muñoz. Por consiguiente, se declarará nulo y sin valor ni efecto el proceso laboral que culminó con la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, del 15 de agosto de 2007, a partir de la notificación personal al sindicato del 28 de agosto de 2006, a fin de que se garantice el principio de contradicción y el derecho de defensa de la mencionada organización laboral.

III. 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 Política.

RESUELVE: Primero.- LEVANTAR la suspensión de términos decretada en el proceso de la referencia. Segundo.- REVOCAR el fallo de tutela proferido por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, el 1º de abril de 2008, que confirmó la decisión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia del 4 de marzo de 2008, dentro de la acción de tutela promovida por Martín Emilio Muñoz y SINTRAINDEGA, contra la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial y el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, y, en su lugar, TUTELAR los derechos al debido proceso, derecho de defensa y asociación sindical de SINTRAINDEGA , por las razones expuestas en esta providencia.

En consecuencia declarar nulo y sin valor ni efecto el proceso laboral, que culminó con la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, el 15 de agosto de 2007, desde la notificación personal al sindicato, del 28 de agosto de 2006 en adelante, -lo que implica la nulidad de la sentencia del primero (1) de septiembre de 2006 del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá y del trámite de segunda instancia-, a fin de que se garantice el principio de contradicción y el derecho de defensa del mencionado Sindicato.

Tercero . ORDENAR a Panamco Colombia S.A., proceder al reintegro del actor al cargo que ocupaba al momento de su despido o a uno de igual o de superior categoría, sin solución de continuidad. Su permanencia en el cargo quedará condicionada a lo que defina el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá y/o el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, sobre el levantamiento del fuero sindical, una vez se rehaga el proceso de conformidad con lo ordenado en el numeral anterior.

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

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO Magistrado Ponente JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado NILSON PINILLA PINILLA Magistrado Salvamento de voto MARTA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General SALVAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO NILSON PINILLA PINILLA A LA SENTENCIA T-947 DE 2009 Referencia: expediente T-1.925.349 Acción de tutela instaurada por Martín Emilio Muñoz Jiménez contra el Juzgado 2° Laboral del Circuito de Bogotá y la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá.

Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo. Respetuosamente, debo manifestar que me aparto del fallo proferido en el caso de la referencia por la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional que integro junto con los Magistrados Mauricio González Cuervo y Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Las razones de mi discrepancia son fundamentalmente dos, las cuales expongo brevemente a continuación.

1. Teniendo en cuenta que la acción de la referencia se dirigió a cuestionar decisiones judiciales, debo reiterar [151] que no comparto el alcance, en mi opinión desbordado, que en estos asuntos se ha reconocido por parte de la Corte Constitucional a la acción de tutela contra tales decisiones, y que en el caso del fallo a que me vengo refiriendo emerge de la extensa explicación contenida el punto 3.1 de su parte considerativa bajo el título de “El carácter excepcional de la acción de tutela contra providencias judiciales” (páginas 19 a 25), en la que se alude a las ahora llamadas causales de procedibilidad de la acción de tutela contra tales providencias, concepto que, según allí se explica, habría reemplazado la originalmente denominada vía de hecho .

Mi desacuerdo con dichos planteamientos, que el actual fallo invoca como parte de la fundamentación, radica en el hecho de que, en la práctica, especialmente las llamadas “causales especiales de procedibilidad” a las que esta y otras providencias se han referido a propósito del tema, abarcan todas las posibles situaciones que podrían justificar la impugnación común contra una decisión judicial, dejando así la imagen de que esta Corte estima que la acción de tutela constituye un recurso complementario, añadible a los establecidos en el proceso de que se trata.

Con ello, la solicitud y trámite de la acción de tutela al amparo de tales enunciados, deviene simplemente en una (o más) nueva(s) oportunidad(es) que se confiere(n) a quien se ha visto desfavorecido por la decisión adoptada por el juez competente, o lo que es lo mismo, en una (o varias) instancia(s) adicional(es), no prevista(s) en absoluto en el respectivo proceso debido, situación que difiere, de lejos, del propósito de protección subsidiaria a los derechos fundamentales que animó al constituyente de 1991, que vino a quedar reflejado en el artículo 86 superior.

Además, no sobra acotar que si bien esta corporación con fundamento en el fallo C-590 de 2005 (citado sólo en forma marginal en la providencia de la cual disiento) aduce sistematizar una línea jurisprudencial construida y decantada sobre las consideraciones que se dejaron planteadas en la sentencia C-543 de 1992, ello no es exacto, ya que en realidad aquel pronunciamiento, de suyo sólo argüible frente a la casación penal por ser ésta la institución regulada en el precepto parcialmente declarado inexequible (art. 185 de la Ley 906 de 2004), se ha interpretado como si postulara lo contrario de lo que quedó decidido por esta corporación en la C-543 de 1992.

En efecto, mientras que en esa providencia de 1992 se consideró, con firmeza de cosa juzgada constitucional (art. 243 Const.), que no puede ser quebrantada, que la tutela contra decisiones judiciales atentaba contra la seguridad jurídica y contra otros importantes valores constitucionales, como el “principio democrático de la autonomía funcional del juez” , “la independencia y desconcentración que caracterizan a la administración de justicia” y “la función garantizadora del Derecho” que cumple el proceso, y en consecuencia se declaró inexequible la preceptiva que reglamentaba tal posibilidad, en la sentencia C-590 de 2005 se presenta un amplio listado de situaciones, creyéndose que de inferirse la materialización de alguna de ellas, de por sí está permitida la tutela contra la decisión judicial, como si fuera un recurso

ordinario más, con lo cual se ha desquiciado gravemente su carácter excepcionalísimo y, en la práctica, se ha abatido la seguridad jurídica, que es también un derecho fundamental.

2. En lo atinente al tema de fondo que en este caso dio lugar a la presentación de la tutela, tampoco comparto la apreciación de los restantes integrantes de esta Sala de Revisión en torno a la supuesta ocurrencia de defectos procedimentales, presuntamente suficientes para justificar la concesión del amparo solicitado.

Como quedó dicho, tales situaciones tuvieron lugar con ocasión de un proceso de levantamiento de fuero sindical iniciado por la empresa Panamco Colombia S. A.

contra el aquí tutelante, Martín Emilio Muñoz Jiménez, miembro y a la sazón Presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de aquella empresa, acción que fuera oportunamente notificada al señor Muñoz Jiménez en su calidad de demandado, pero no al sindicato del que éste era no sólo asociado sino además representante legal. Debe recordarse además que, posteriormente, al advertir el posible error que esta circunstancia podría implicar, el juez de conocimiento procedió a notificar separadamente al sindicato, pero en lugar de esperar la repetición del derecho de defensa, procedió a dictar el fallo de fondo antes del vencimiento del respectivo traslado.

A partir de lo brevemente memorado, mi desacuerdo parte de considerar que en este caso, en adición a lo previsto en los artículos 114, 118B y demás normas concordantes del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, resultaba aplicable la regla contenida en el artículo 329 del Código de Procedimiento Civil, de acuerdo con la cual “Siempre que una persona figure en el proceso como representante de varias, o actúe en su propio nombre y como representante de otra, se considerará como una sola para los efectos de las notificaciones, traslados, requerimientos y diligencias semejantes” .

El texto y contenido de esta norma son absolutamente claros, así como su aplicabilidad al caso concreto vía el artículo 145 del mismo Código Procesal del Trabajo, puesto que el señor Muñoz Jiménez reunía la doble calidad de sujeto procesal, a título personal y como representante de otro sujeto procesal. Así las cosas, ha debido entenderse, para todos los efectos, y sin lugar a dudas, que la notificación a él realizada en su calidad de demandado, implicaba así mismo la notificación del sindicato al que aquél pertenecía y del cual era además representante legal, sin que fuera menester ningún otro tipo de diligencia que tuviera por objeto subsanar una supuesta falta de notificación.

Ahora bien, al margen de los efectos de esta norma procesal, que no es citada en ningún aparte de la sentencia de la cual discrepo, esta providencia contempla la posibilidad de entender que en virtud de su transitoria doble representación, podría asumirse que la notificación hecha al señor Muñoz Jiménez en su calidad de demandado permitiera haber tenido por notificado al sindicato por él representado, a partir de lo cual sería dable deducir que el silencio y la no participación del ente sindical durante el proceso laboral de marras fueron producto de una opción consciente de sus representantes.

No obstante, la Sala de Revisión descarta esta posibilidad a partir del proceder del juez accionado, que próximo a dictar sentencia advierte el supuesto error y ordena practicar la notificación que estaría haciendo falta. Más adelante, en la decisión mayoritaria se concluye que si bien la hipótesis de la doble y simultánea notificación podría haber sido posible, el error del juez laboral que falla a continuación de la nueva notificación y sin haber aguardado el vencimiento del correspondiente traslado constituye un defecto procedimental, que más allá de especulaciones, justificaba la concesión del amparo tutelar.

Sin embargo, considero que de haberse tenido en cuenta el efecto del precitado artículo 329 del estatuto procesal civil, y la claridad que sobre la supuesta necesidad de doble notificación brindaba esa norma a los sujetos procesales participantes del trámite de levantamiento de fuero sindical que antecedió a esta acción de tutela, como el trabajador demandado y el sindicato al que pertenecía, y por supuesto al conductor del proceso, el juez de tutela ha debido

desestimar, o mejor aún poner en su justa dimensión el error del juez laboral, que fue principalmente haber ordenado la práctica de una notificación que en realidad era innecesaria, y en consecuencia, negar la tutela solicitada.

En adicional sustento de esta conclusión, debo resaltar que resulta contrario a la lealtad procesal y, por lo mismo, no puede constituir fundamento de una acción de amparo, que un ente cuyo representante legal tenía pleno conocimiento de la acción que supuestamente dejó de notificarse, diga ser completamente ajeno a dicha actuación, y con ello alcance, una vez concluida ésta, la posibilidad de ejercitar mecanismos de defensa que en su momento se abstuvo de utilizar, pudiendo hacerlo. No en vano, es justamente para prevenir este tipo de situaciones injustas y desproporcionadas que el legislador estableció hace casi cuatro décadas una regla como la contenida en al artículo 329 del Código de Procedimiento Civil, cuya aplicación en este caso habría ciertamente conducido a una decisión diferente a la contenida en la sentencia T-947 de 2009, objeto de esta salvedad.

También considero como excesivamente formalista que por el prurito de garantizar el derecho de defensa de un sujeto procesal, que en realidad nunca lo tuvo en peligro, se anule y retrotraiga una ya extensa actuación judicial, y se afecte con ello a quien la impulsó, y ninguna responsabilidad tuvo en el supuesto error judicial que justificó la concesión de esta acción de tutela.

Evidentemente, una situación de este tipo no encuadra dentro de las importantes finalidades de protección constitucional para cuyo logro se estableció la acción de tutela en la carta política de 1991.

En suma, y de vuelta al exceso que según comenté en la primera parte de este salvamento, implica la postura mayoritaria de esta corporación en torno a la procedencia de la acción de tutela contra decisiones judiciales, considero que en este evento no concurrían los supuestos a partir de los cuales puede excepcionalmente tramitarse y concederse el amparo tutelar en tales casos.

Con mi acostumbrado respeto, Fecha ut supra NILSON PINILLA PINILLA Magistrado [1] Folio 85, cuaderno No 2 de pruebas. Dijo el apoderado: “Sometida a reparto la mencionada demanda le correspondió por reparto al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, quien adelantó los trámites excepto tardíamente la notificación a la organización sindical SINTRAINDEGA”.

[2] Miguel Rivera Gómez, Elbert Jimmy Bello, José Alirio Aponte Aponte, Carlos Enrique Vega Ramos, Edgar Arley Romero Toloza, Julio Hernán Abelló Pinzón, Jorge Enrique Torres Pardo, John Jairo Santana Ramírez y Luis Felipe Báez Gómez y el Sindicato SINTRAINDEGA.

[3] Folio 221 cuaderno No 1. Constancia Ministerio de Trabajo. [4] Según poderes y constancias, Folios 17 y 24 a 26, Cuaderno No 5. Los demás directivos sindicales son: Miguel Rivera Gómez, Elbert Jimmy Bello, José Alirio Aponte Aponte, Carlos Enrique Vega Ramos, Edgar Arley Romero Toloza, Julio Hernán Abelló Pinzón, Jorge Enrique Torres Pardo, John Jairo Santana Ramírez y Luis Felipe Báez Gómez.

[5] El 11 de febrero de 2008. Ver folio 229 a 243 del cuaderno No 1. [6] Acción de tutela presentada el 12 de febrero de 2008. Ver folios 229 a 244 del cuaderno No 1.

[7] Ver folio 49 del cuaderno No 5. [8] Folios 55 a 70 del cuaderno No 5. [9] Las pretensiones del señor Martín Emilio Muñoz Jiménez en esta acción de tutela eran entre otras : “1-Como mecanismo definitivo …se le tutelaran sus derechos fundamentales, 2-Subsidiariamente, como mecanismo transitorio, para evitar un perjuicio irremediable, se amparen los derechos fundamentales mencionados, mientras la jurisdicción laboral decide de fondo la acción ordinaria que oportunamente se instaurara contra la retensión arbitraria de salarios, suspensiones del contrato de trabajo, estas decisiones ilegales impuestas por la empresa hoy INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A., 3- Que se me permita hacer las funciones propias de mi cargo con los elementos necesarios para desarrollar las actividades dentro del

puesto que vengo desempeñando en la empresa (…), y que se les ordene pagarme los salarios dejados de percibir (…), además de todas las primas legales y extralegales dejadas de percibir. 4. Que se le ordene a la empresa (…) permitirme el ingreso a las instalaciones de la compañía mientras ocupe un cargo de directivo sindical y abstenerse de continuar con estas estrategias atentatorias contra el derecho de asociación sindical".

[10] Ver folios 71 a 83 del cuaderno No 5. [11] Ver folios 84 a 83 del cuaderno No 5. [12] Ver folios 51 a 54 del cuaderno No 1. [13] Ver certificación 14330 expedida por el Coordinador del Grupo de Archivo Sindical, el 25 de enero de 2008. Folio 1 del cuaderno No 1.

[14] Ver providencia proferida por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Zipaquirá –Cundinamarca, el 1° de diciembre de 2006. Folios 2 y 3, 220 y 221 del cuaderno No 1.

[15] Ver acta de la Asamblea Nacional de Delegados de SINTRAINDEGA, celebrada el 28 de enero de 2001. Folios 30 a 32 del cuaderno No 1. [16] Ver folios 69 a 81, cuaderno No 1.

[17] Ver folios 82 a 86 del cuaderno No 1 y 45 a 49 del cuaderno No 7. [18] Ver folios 50 a 51 del cuaderno No 7. [19] Folio 88 del cuaderno No 1.

[20] Folios 89 a 91, del cuaderno No 1. [21] Folios 98 a 101 del cuaderno No 1. [22] Folios 102 a 105 del cuaderno No 1. [23] Folios 106 a 107 del cuaderno No 1.

[24] Reseña del Tribunal, folios 112 a 113 del cuaderno No 1. [25] Ver folios 97 a 115 el cuaderno No 5. [26] Procedimiento convencional previsto en el artículo 15 de la Convención Colectiva vigente para el periodo comprendido entre el 1° de abril de 2004 al 31 de marzo de 2006. Ver folios 129 a 193 del cuaderno No 1.

[27] El artículo séptimo del Decreto 2351de 1965, literal a) numeral 6º, dice lo siguiente: " Terminación del contrato por justa causa . Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A) Por parte del patrono: (…) 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbítrales, contratos individuales o reglamentos".

[28] Ver folios 407 a 425 del cuaderno No 5. [29] Ver folio 128 del cuaderno No 1. [30] Folios 55 a 70 del cuaderno No 5. [31] Ver folios 124 a 133 del cuaderno No 1.

[32] Ver folios 124 a 133 del cuaderno No 1. [33] Ver Reglamento Interno de Trabajo de Empresa Panamco S.A. Folios 35 a 67 del cuaderno No 1.

[34] Decisiones, ver folios 195 a 218 del cuaderno No 1. [35] Ver folios 170 a 174 del cuaderno No 5. [36] Ver folios 152 del cuaderno No 9.

[37] Ver diligencia de notificación personal al señor Martín Emilio Muñoz Jiménez, el 28 de agosto de 2006 folio 68 del cuaderno No 1. [38] "FLS 82 a 87 ib." [39] Folio 3 a 12 del cuaderno No 6.

[40] Ver oficio folios 19 a 22 del cuaderno principal y cuentas de cobro del colegio de dos de las hijas del actor y registro civiles de 4 de las hijas menores de edad del accionante.

[41] Ver folios 29 a 33 y 55 a 64 del cuaderno principal. [42] Por Acuerdo 03 de 2007, la Sala Plena de la Corte Constitucional modificó la integración de las Salas de Revisión a partir de enero de 2008, por lo que al Magistrado Ponente le corresponde decidir actualmente en la Sala Quinta, mencionada.

[43] El artículo 57 del Acuerdo 05 de 1992, " PRUEBAS EN REVISION DE TUTELAS. Con miras a la protección inmediata y efectiva del derecho fundamental vulnerado y para allegar al proceso de revisión de tutela elementos de juicio relevantes, el Magistrado sustanciador, si lo considera conveniente, decretará pruebas. En este evento, la Sala

respectiva podrá ordenar que se suspendan los términos del proceso, cuando ellos fuere necesario.” [44] Ver acta de inspección judicial del 6 de noviembre de 2008, folio 40 del cuaderno principal.

[45] Ver folios 53 y 54 del cuaderno principal. [46] Ver acta de inspección judicial del 19 de noviembre de 2008, folio 40 del cuaderno principal.

[47] Ver folio 25 del cuaderno No 7. [48] Telegrama sin fecha legible, folio 27 del cuaderno No 7. [49] Ver folio 24, cuaderno No 7. [50] Ver folios 7 al 10, cuaderno No 7.

[51] Ver folios 2 y 3 cuaderno No 7. [52] Ver folio 1 cuaderno No 7. [53] Ver folios 4 a 6 del cuaderno No 7. [54] Ver folios 13 a 23 del cuaderno No 7.

[55] Ver folio 28 del cuaderno No 7. [56] Ver folios 30 a 33 y 35 a 38 del cuaderno No 7. [57] Ver folio 34 cuaderno No 7. [58] Consultar las sentencias C-543 de 1992, T-079 de 1993, T-231 de 1994, T-329 de 1996, T-483 de 1997, T-008 de 1998, T-567 de 1998, T-458 de 1998, SU-047 de 1999, T-1031 de 2001, SU-622 de 2001, SU-1299 de 2001, SU-159 de 2002, T-108 de 2003, T-088 de 2003, T-116 de 2003, T-201 de 2003, T-382 de 2003 y T-441 de 2003, entre muchas otras.

[59] Sentencia T-086 de 2007. [60] Dijo la sentencia C-543 de 1992 al respecto, que: “(…) nada obsta para que por la vía de la tutela se ordene al juez que ha incurrido en dilación injustificada en la adopción de decisiones a su cargo que proceda a resolver o que observe con diligencia los términos judiciales, ni riñe con los preceptos constitucionales la utilización de esta figura ante actuaciones de hecho imputables al funcionario por medio de las cuales se desconozcan o amenacen los derechos fundamentales, ni tampoco cuando la decisión pueda causar un perjuicio irremediable, para lo cual sí está constitucionalmente autorizada la tutela pero como mecanismo transitorio cuyo efecto , por expreso mandato de la Carta es puramente temporal y queda supeditado a lo que se resuelva de fondo por el juez ordinario competente (artículos 86 de la Constitución Política y 8º del Decreto 2591 de 1991).

En hipótesis como éstas no puede hablarse de atentado alguno contra la seguridad jurídica de los asociados, sino que se trata de hacer realidad los fines que persigue la justicia .” (Las subrayas fuera original).

[61] Ver entre otras, las sentencias C-800 A de 2002 y T-292 de 2006. [62] Ver las sentencias C-037 de 1996, que declaró exequible de manera condicionada el artículo 66 de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia y C-384 de 2000 en la que la Corte condicionó la exequibilidad de las normas acusadas, a que se admitiera la procedencia de la tutela contra providencias judiciales. Ver además, la sentencia T-158 de 1993, T-173 de 1993, T- 231 de 1994, T-008 de 1998, SU-1185 de 2001, la SU-159 de 2002 y T-292 de 2006, entre otras.

[63] Sentencia T-231 de 1994. [64] La expresión original de vía de hecho, se sustituyó en la jurisprudencia reciente de esta Corporación, por la de causales de procedencia de la tutela contra providencias judiciales , con el propósito de superar una percepción restringida de esta figura, asociada indebidamente al mero capricho judicial.

En efecto, puede verse que la vía de hecho por consecuencia no puede ser atribuida al capricho de la autoridad judicial. Ver entre otras, las sentencias T-774 de 2004, T-200 de 2004 y C-590 de 2005.

[65] Ver sentencias T-441 de 2003, T-742 de 2002 y T-606 de 2004, entre otras. [66] Sentencias C-543 de 1992; T-567 de 1998; T-511 de 2001; SU-622 de 2001 y T-108 de 2003, entre otras.

[67] Sentencia T-038 de 1997. [68] Sentencia T-116 de 2003. [69] Sentencia T-440 de 2003. [70] Sentencia T-086 de 2007. [71] Cfr. Sentencia T-1009 de 2000.

[72] Cfr. Sentencias SU -1159 de 2003 y T-578 de 2006. [73] Cfr. Sentencia T-086 de 2007. [74] Cfr. Sentencia T-578 de 2006. [75] Cfr. Sentencia T-086 de 2007.

[76] Cfr. Sentencia T-249 de 2008. [77] Sentencia T-774 de 2004. [78] Sentencia SU-120 de 2003. [79] Vgr. ha sido derogada o declarada inexequible.

[80] Sentencia SU-1185 de 2001. [81] En la sentencia T-1031 de 2001, la Corte decidió que la acción de tutela procede contra una providencia judicial que omite, sin razón alguna, los precedentes aplicables al caso o cuando “ su discrecionalidad interpretativa se desborda en perjuicio de los derechos fundamentales de los asociados ” . Puede verse además la sentencia T- 1285 de 2005 y la sentencia T-567 de 1998.

[82] Sentencia T-292 de 2006. [83] Sentencias SU-1184 de 2001; T-1625 de 2000 y T-1031 de 2001. También la T-047 de 2005. En estos casos, si bien el juez de la causa es quien fija el alcance a la norma que aplica, no puede hacerlo en oposición a los valores, principios y derechos constitucionales, de manera que, debiendo seleccionar entre dos o más entendimientos posibles, debe forzosamente acoger aquél que se ajuste a la Carta.

[84] Sentencia T-114 de 2002. Sentencia T- 1285 de 2005. [85] Ver la sentencia T-292 de 2006. También las sentencias SU-640 de 1998 y T-462 de 2003.

[86] Sentencia T- 1285 de 2005. En la sentencia T-193 de 1995, esta Corporación señaló: " Es razonable exigir, en aras del principio de igualdad en la aplicación de la ley, que los jueces y funcionarios que consideren autónomamente que deben apartarse de la línea jurisprudencial trazada por las altas cortes, que lo hagan, pero siempre que justifiquen de manera suficiente y adecuada su decisión, pues, de lo contrario, estarían infringiendo el principio de igualdad (CP Art.13). A través de los recursos que se contemplan en cada jurisdicción, normalmente puede ventilarse este evento de infracción a la Constitución ”. Sobre este tema, también puede consultarse la sentencia T -949 de 2003.

[87] Sobre el tema pueden consultarse además las sentencias SU-1184 de 2001; T-1625 de 2000; T-522 de 2001; T-047 de 2005. [88] Sentencia SU-159 de 2002.

[89] Sentencia T-442 de 1994. [90] Ibídem. [91] Sentencia T-442 de 1994. [92] Sentencia SU-159 de 2002. [93] Sentencia T-774 de 2004. [94] Sentencia SU-1185 de 2001.

[95] Sentencias T-462 de 2003 y T-441 de 2003 y T-047 de 2005, entre otras. [96] Ver entre otras las Sentencias SU-014 de 2001; T-407 de 2001; T-1180 de 2001.

[97] Sentencia T-1285 de 2005. [98] Cfr. Sentencia T-1101 de 2005. [99] Cfr. Sentencia T-929 de 2002. [100] El artículo 83 de la Carta reza lo siguiente: “Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas”.

[101] El artículo 95 de la Carta reza lo siguiente: “[...] Son deberes de la persona y del ciudadano, respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios” y “colaborar con la administración de justicia.

[102] En la sentencia T-1014 de 1999, la Corte señaló que la presunción de la buena fe dentro del proceso y el respeto al juramento, implica a su vez lealtad, buena fe, veracidad, probidad y seriedad.

[103] Dice el artículo 38 citado: “Actuación Temeraria. Cuando, sin motivo expresamente justificado, la misma acción de tutela sea presentada por la misma persona o su representante ante varios jueces o tribunales, se rechazarán o decidirán desfavorablemente todas las solicitudes”.

Esta norma fue declarada exequible en la sentencia C-054 de 1993. [104] Sentencia T-009 de 2000 . [105] Sentencia T-362 de 2007. [106] Sentencia T-184 de 2005.

[107] Sentencia T-433 de 2006. [108] Ver, entre otras, las sentencias T-707 de 2003, T- 812 de 2005 y T-433 de 2006. Sobre este punto se recuerda que en la parte inicial del artículo 38 del Decreto 2591 de 1991, se hace énfasis en la posibilidad de justificación de la interposición de varias acciones de tutela.

[109] Ver las sentencias T-080 de 1998, T-502 de 2003, T-1134 de 2005 y T-706 de 2006, entre otras. [110] Folios 55 a 70 del cuaderno No 5.

[111] Cfr. Sentencia C-385 de 2000. [112] Cfr. Sentencia T-789 de 2001. [113] Cfr. Sentencia C-240 de 2005. [114] Cfr. Sentencia C-240 de 2005.

[115] Cfr. Sentencia T-330 de 2005. [116] Artículo 405.- Modificado por el Decreto 204 de 1957 , Artículo 1o. Definición. Se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo. (Nota: Declarado exequible por los cargos analizados por la Corte Constitucional en la Sentencia C-201 del 19 de marzo de 2002).

[117] Cfr. Sentencia T-383 de 2007. [118] Cfr. Sentencia C-710 de 1996. [119] Artículo 406 . (Modificado por la Ley 584 de 2000 , artículo 12). Trabajadores amparados por el fuero sindical. //Están amparados por el fuero sindical: //a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses; // b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;//c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

(Nota: Ver Sentencia C-673 de 2008 .). //d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. //Parágrafo 1°. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración. // Parágrafo 2°. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

[120] Cfr. Sentencia T-330 de 2005. [121] Cfr. Sentencia T-330 de 2005. [122] Artículo 118B. (Adicionado por la Ley 712 de 2001 , artículo 50) .

Parte Sindical. La organización Sindical de la cual emane el fuero que sirva de fundamento a la acción, por conducto de su representante legal podrá intervenir en los procesos de fuero sindical así: (…) 1. Instaurando la acción por delegación del trabajador. // 2. De toda demanda, instaurada por el empleador o por el trabajador aforado, deberá serle notificado el auto admisorio por el medio que el Juez considere más expedito y eficaz para que coadyuve al aforado si lo considera.

// Podrá efectuar los actos procesales permitidos para el trabajador aforado, salvo la disposición del derecho en litigio. [Nota: Los apartes resaltados en negrilla fueron declarados exequibles por la Corte Constitucional en la Sentencia C-240 del 15 de marzo de 2005 .

En la misma Providencia se declaró exequible condicionalmente el aparte resaltado en negrilla y subrayado] [123] Cfr. Sentencia C-240 de 2005.

[124] Cfr. Sentencia M.P. Alejandro Martínez Caballero. [125] En esa oportunidad la Corte conoció de una demanda de inconstitucionalidad parcial en contra del artículo 50 de la Ley 712 de 2001, mediante el cual se introdujo una disposición nueva con el número 118B del C.P.T. y de la Seguridad Social. A juicio del actor, el artículo 50 de la Ley 712 de 2001, en cuanto no hacía imperativa sino meramente potestativa la intervención de la organización sindical, por conducto de su representante en los procesos de fuero sindical, al usar el apelativo podrá , desconocía la garantía

constitucional del artículo 39 superior. En efecto, para el demandante, el tratamiento dado por la norma al sindicato, - de coadyuvante y no de parte- excluía la notificación personal del auto admisorio de la demandan al representante legal de la asociación sindical, como lo ordena el artículo 41 del mismo código. La Corte además en cuanto a que la vinculación del sindicato debía hacerse por el medio más expedito posible, sostuvo que, para que la norma no quedara vacía de contenido, debía dársele la oportunidad al sindicato de intervenir como parte. Por las anteriores consideraciones, la Corte declaró la constitucionalidad de las expresiones "podrá" del inciso primero del artículo 118 B del C.P.T., así como el numeral 3º del mismo artículo. La expresión "por el medio que el juez considere más expedito y eficaz para que coadyuve al aforado si así lo considera", se declaró exequible en el entendido de que la notificación de dicho auto debe realizarse en la misma oportunidad procesal en que se notifique al demandado.

[126] Cfr. Sentencia C-240 de 2005. [127] Cfr. Demanda de tutela. [128] Sentencia SU-159 de 2002. [129] El principio de in dubio pro operario según sentencia de abril 28 de 1983 de la C.S.J. se aplica a las situaciones en las que existe conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, pero "no tiene aplicación entre nosotros en materia probatoria y no puede ser utilizado para suplir (…) las omisiones o deficiencias que puedan presentarse en el campo probatorio".

[130] Auto del 9 de marzo de 2007 proferido por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá [131] Cfr. Sentencia T-929 de 2002. [132] Cfr. Sentencia T-929 de 2002.

[133] Artículo 145 CST.-Aplicación analógica. A falta de disposiciones especiales en el procedimiento del trabajo, se aplicarán las normas análogas de este decreto, y, en su defecto, las del Código judicial (Código de Procedimiento Civil).

[134] Artículo 140-Modificado por el Decreto 2282 de 1989 , Artículo 1. núm. 80. Causales de nulidad. El proceso es nulo en todo o en parte, solamente en los siguientes casos: //1. Cuando corresponda a distinta jurisdicción. //2. Cuando el juez carece de competencia. //3. Cuando el juez procede contra providencia ejecutoriada del superior, revive un proceso legalmente concluido o pretermite íntegramente la respectiva instancia. //4. Cuando la demanda se tramite por proceso diferente al que corresponde. //5. Cuando se adelanta después de ocurrida cualquiera de las causales legales de interrupción o de suspensión, o si en estos casos se reanuda antes de la oportunidad debida. //6. Cuando se omiten los términos u oportunidades para pedir o practicar pruebas o para formular alegatos de conclusión. //7. Cuando es indebida la representación de las partes. Tratándose de apoderados judiciales esta causal sólo se configurará por carencia total de poder para el respectivo proceso. //8.

Cuando no se practica en legal forma la notificación al demandado o a su representante, o al apoderado de aquél o de éste, según el caso, del auto que admite la demanda o del mandamiento ejecutivo, o su corrección o adición . //9. Cuando no se practica en legal forma la notificación a personas determinadas, o el emplazamiento de las demás personas aunque sean indeterminadas, que deban ser citadas como partes, o de aquellas de deban suceder en el proceso a cualquiera de las partes, cuando la ley así lo ordena, o no se cita en debida forma al Ministerio Público en los casos de ley. //Cuando en el curso del proceso se advierta que se ha dejado de notificar una providencia distinta de la que admite la demanda, el defecto se corregirá practicando la notificación omitida, pero será nula la actuación posterior que dependa de dicha providencia, salvo que la parte a quien se dejó de notificar haya actuado sin proponerla. //Parágrafo.- Las demás irregularidades del proceso se tendrán por subsanadas, si no se impugnan oportunamente por medio de los recursos que este Código establece.

(Subrayas fuera del original). [135] Artículo 144 C.P.C. […] "No podrán sanearse las nulidades de que tratan las nulidades 3 y 4 del artículo 140, ni la proveniente de falta de jurisdicción o de competencia funcional".

[136] Artículo 145. C.P.C. –Modificado por el Decreto 2282 de 1989 , Artículo 1. Num. 85. Declaración oficiosa de la nulidad. En cualquier estado del proceso antes de dictar sentencia, el juez deberá declarar de oficio las nulidades

insaneables que observe. […]” [137] Folio 24, cuaderno No 7. La notificación personal se surtió el 17 de marzo e 2005.

[138] Folio 85, cuaderno No 2 de pruebas. Dijo el apoderado: “Sometida a reparto la mencionada demanda le correspondió por reparto al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, quien adelantó los trámites excepto tardíamente la notificación a la organización sindical SINTRAINDEGA”.

[139] Folio 2, Cuaderno 7. [140] Folio 25 cuaderno 7. La notificación surtida por el Despacho se hizo en general al señor Martín Emilio Muñoz. No se especificó en calidad de qué se notificaba, por lo que en principio la idea de que la notificación [141] Folio 27, cuaderno 7.

[142] Podría pensarse que se trató de una notificación por conducta concluyente, que es una forma subsidiaria de notificación, que de configurarse, suple la carencia de una notificación personal efectiva. En materia laboral esta existe, conforme al Art. 41 C.P.T. y puede resumirse así: en el caso de que la notificación principal, es decir la personal, no se pudo llevar a cabo o se adelantó de manera irregular, pero la persona sobre quien recaen los efectos de la decisión o su defensor, no actuaron en su momento pero lo hacen en diligencias posteriores o interponen recursos o se refieren al texto de la providencia en sus escritos o alegatos verbales, el legislador entiende que en ese caso la persona tuvo conocimiento de la decisión”. En tal sentido, la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de 16 de Octubre de 1987 consideró: “La notificación por conducta concluyente establecida de modo general en el artículo 330 del C.

de P.C. emerge, por esencia, del conocimiento de la providencia que se le debe notificar a una parte, porque está así lo ha manifestado de manera expresa, verbalmente o por escrito, de modo tal que por aplicación del principio de economía procesal, resulte superfluo acudir a otros medios de notificación previstos en la ley”. En este caso la notificación en esta forma sería discutible porque no se dieron pronunciamientos “del sindicato” en el proceso.

El debate seguiría girando sobre la identidad personal del líder sindical y del trabajador, y si sus pronunciamientos procesales afectan al sindicato.

[143] Folio 2, Cuaderno 7. [144] Folio 68, cuaderno 1. [145] Folio 69, cuaderno No 1. [146] Ver las copias de autos del Tribunal Superior de Bogotá, aportados por el Sindicato, en donde ante la ausencia de notificación sindical, el Tribunal se veía forzado a declarar la nulidad procesal de todo actuado Cfr. Folios 191 a 216, cuaderno 2.

[147] Folio 87, cuaderno No 1. [148] Folio 88, Cuaderno 2. [149] Folio 101, cuaderno 2. [150] Folio 91, Cuaderno 2. [151] Ver en el mismo sentido, entre muchos otros, los salvamentos de voto del suscrito Magistrado respecto de las sentencias T-590, T-591, T-643 y T-840 de 2006, T-247, T-680 y T-794 de 2007, T-402 y T-891 de 2008 y de los autos A-222 y A-256, ambos de 2006 y A-045 de 2007, así como las aclaraciones de voto ante los fallos T-987 y T-1066 de 2007, T-012, T-240, T-350, T-831, T-871, T-925, T-945, T-1029, T-1263 y T-1265 de 2008, T-093, T-095, T-199, T-249, T-364, T-517, SU-811, T-904 y T-906 de 2009.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 11 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.