COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/965/11

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/965/11
Expediente	—
Fecha	2011-12-16
Sala	Sala Cuarta de Revisión
Magistrado ponente	GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Terminacion Unilateral De Contrato De Trabajo

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Varios miembros fundadores constituye perjuicio irremediable que determina Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y

Texto completo

T-965-11 Sentencia T-137/10 Sentencia T-965/11 LEGITIMACION DE SINDICATO PARA INTERPONER ACCION DE TUTELA A FAVOR DE SUS AFILIADOS DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Procedencia de tutela por despido de trabajador sindicalizado DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y FUERO SINDICAL La jurisprudencia constitucional ha señalado que la protección reforzada de las directivas de las organizaciones de trabajadores es un derecho fundamental, en defensa de la institución sindical, toda vez que estos trabajadores son los encargados de gestionar y plantear conflictos laborales con el empleador, situación que los hace objeto de eventuales discriminaciones y despidos. Por otro lado, vale la pena recordar que si bien esta figura fue consagrada legalmente en Colombia desde la década de los 40, sólo hasta la expedición de la Constitución de 1991, se elevó a rango superior y se amplió su margen de amparo. La Carta además, mediante la figura del bloque de constitucionalidad del artículo 93 Superior, incorporó las garantías que sobre la materia contemplan los convenios internacionales.

FUERO SINDICAL- Opera para los fundadores desde el momento de su constitución REGISTRO SINDICAL- Inscripción de sindicato cumple fines de publicidad, seguridad y prueba de su existencia TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO - No puede desconocer libertades sindicales LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL- Desaparición de sindicato recién creado por despido de varios miembros fundadores constituye perjuicio irremediable que determina procedencia de acción de tutela Referencia:

expediente T-3.075.006 Accionante: Sindicato Nacional de Trabajadores de Nowi Limitada SINTRANOWI LIMITADA Accionado: NOWI LIMITADA Magistrado Ponente:

GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Bogotá D. C., dieciséis (16) de diciembre de dos mil once (2011) La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Nilson Elías Pinilla Pinilla, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA En la revisión del fallo proferido por el Juzgado Primero Penal del Circuito de San

Andrés Isla, dentro del trámite de la presente acción de tutela, mediante la cual se confirmó la decisión del Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de San Andrés Isla, que negó el amparo solicitado.

El presente expediente fue escogido para revisión por medio del Auto del 31 de mayo de 2011, proferido por la Sala de Selección Número Cinco y repartido a la Sala Cuarta de Revisión.

I. ANTECEDENTES Eliot Gómez Carrillo, en su calidad de presidente y representante legal del sindicato Nacional de Trabajadores de Nowi Limitada, SINTRANOWI LIMITADA, el 1 de marzo de 2011 presentó acción de tutela contra la empresa Nowi Limitada por considerar vulnerado el derecho fundamental a la asociación sindical de sus integrantes, al ser despedidos mientras gozaban del fuero circunstancial de fundadores de conformidad con las normas laborales.

1. Hechos y pretensiones 1.1. Manifiesta el actor que un grupo de trabajadores de la sociedad accionada, con la asesoría de la Confederación General del Trabajo, se reunió el 23 de febrero de 2011, a las 9 de la mañana con el fin de conformar un sindicato de primer grado y de empresa, el cual denominaron SINTRANOWI LIMITADA. Dicha organización, dice, se constituyó de conformidad con los parámetros exigidos por la ley laboral.

1.2. Señala que el 24 de febrero de 2011, mediante oficio radicado con el número 0073, hicieron entrega del acta de la asamblea de constitución, de la nómina de los fundadores y de la junta directiva nacional, así como de un ejemplar de los estatutos de sindicato, a la directora territorial del Ministerio de la Protección Social de San Andrés y Providencia.

1.3. Expresa que el Ministerio de la Protección Social, en cumplimiento de lo ordenado en el artículo 365 del CST, inscribió el acta de constitución del sindicato y dejó constancia del depósito de los estatutos de fundación de la organización sindical y de la junta directiva, con Registro No.

001-2011. Estos actos, tal como consta en los documentos oficiales, se realizaron a las 8:55 de la mañana del 24 de febrero de 2011. 1.4. No obstante lo anterior, dice, ese mismo día [1] entre las 3:30 y 4:15 p.m., la empresa accionada dio por terminado los contratos de trabajo de los señores Claudia Hernández Dilborth, Carlos Guarnizo Avendaño, Samira Marengo Carrillo, Nora Barrios Hernández, José Luis Bernett Segovia, María del Carmen Funez Álvarez y Eliot Gómez Carrillo, de manera unilateral y sin justa causa. Los trabajadores mencionados, conformaban el 28% de los sindicalizados y el 40% de la junta directiva de SINTRANOWI LIMITADA.

1.5. A juicio del accionante, Nowi Limitada vulneró el derecho a la libertad sindical de sus empleados y en consecuencia los Convenios 87 y 98 de la OIT, actuación que tuvo como finalidad acabar con el sindicato al disminuir el número de sus miembros, ya que despidió masivamente a un porcentaje importante de la asociación SINTRANOWI LIMITADA.

1.6. En consecuencia, solicita el reintegro de los trabajadores despedidos a los cargos que venían desempeñando o a otros de igual o superior jerarquía y remuneración.

2. Trámite procesal y oposición a la demanda de tutela El Juzgado Promiscuo Municipal de San Andrés Isla, mediante proveído del 2 de marzo de 2011, admitió la demanda y corrió traslado de la misma a la sociedad accionada.

2.1. Contestación de la empresa Nowi Limitada A través de apoderado judicial, la empresa accionada se opuso a las pretensiones de la tutela. En primer lugar, manifestó que los despidos de los empleados citados en la demanda son legítimos, ya que se hicieron efectivos antes de una notificación formal sobre la creación del sindicato. Al respecto resaltó que las desvinculaciones se produjeron entre las 3 y 4:15 p.m., momento en que la empresa no tenía conocimiento de la existencia de sindicato alguno ya que fue informada “ sólo hasta las seis treinta (6:30) de la tarde del día 24 de febrero de 2011 y notificada en legal forma sobre el asunto el día 25 de febrero de 2011 ” .

En tal virtud señaló que la sociedad actuó con fundamento en las prerrogativas legales para la terminación unilateral de los contratos de trabajo, sin violar fuero circunstancial alguno, pues repite, hasta ese momento no se había notificado de la existencia de trabajadores sindicalizados.

Igualmente expuso que el sindicato accionante no puede ejercer ningún tipo de derecho ya que no se ha inscrito el acta de constitución y, por lo tanto, legalmente no tiene posibilidad de actuar en ningún aspecto.

En segundo lugar manifestó que " al romperse el vínculo laboral entre los accionantes y Nowi Limitada en forma anterior a la notificación de la creación o fundación del sindicato, se quiebra el nexo causal por la falta de los presupuestos legales que puedan demostrar que el despido fue violatorio del derecho fundamental de asociación; y por ende cualquier derecho fundamental ligado al mismo o que pretenden que se le reconozca ".

En tercer lugar señaló que en el presente caso no existía legitimación en la causa por activa. Al respecto indicó que la organización sindical debe contar con al menos 25 integrantes para poder existir y actuar como demandante dentro de la presente acción, destacando que " de los 25 miembros que fundaron el sindicato, fueron legalmente despedidos, 7, digo legalmente porque el rompimiento de la relación contractual se dio mucho antes de que el patrono fuera notificado de la existencia de dicha colectividad; por tanto al no pertenecer a la empresa esos siete (7) ex trabajadores, no se puede hablar entonces de la existencia de un sindicato, porque no se llena el requisito sustancial del número mínimo de miembros de un sindicato base ".

Además manifestó que seis miembros del sindicato expresaron por escrito su voluntad de retirarse del mismo. Sin embargo, el accionante sólo aceptó dos de las dimisiones, coartando la libertad de los demás al obligarlos a pertenecer a la organización sindical.

Finalmente expresó que como consecuencia de lo anterior, el sindicato accionante no existe ya que no cuenta con el número dispuesto por la ley para el efecto, y por tal razón no goza de legitimación para presentar la demanda de la referencia.

3. Pruebas que obran en el expediente Dentro del expediente de tutela se encuentran como pruebas relevantes las siguientes: 3.1. Fotocopia de la comunicación de creación de un sindicato, enviada a la directora territorial del Ministerio de la Protección Social de San Andrés, Isla, de fecha 24 de febrero de 2011 (Folios 16 y 17 del c. principal).

3.2. Fotocopia del acta de constitución del Sindicato Nacional de Trabajadores de Nowi Limitada SINTRANOWI LIMITADA (Folios 18 al 23 del c. principal).

3.3. Fotocopia de la nómina de socios fundadores de SINTRANOWI LIMITADA (Folio 24 del c. principal). 3.4. Fotocopia del listado de trabajadores afiliados al sindicato, que asistieron a la audiencia de constitución (Folio 25 del c.

principal). 3.5. Fotocopia de la nómina de la junta directiva de SINTRANOWI LIMITADA (Folio 26 del c. principal). 3.6. Fotocopia de los estatutos de SINTRANOWI LIMITADA (Folios 27 al 57 del c. principal).

3.7. Fotocopia del registro de inscripción del acta de constitución de SINTRANOWI LIMITADA (Folio 58 del c. principal). 3.8. Fotocopia de la constancia de depósito de los estatutos de fundación de SINTRANOWI LIMITADA (Folio 59 del c. principal).

3.9. Fotocopia de la constancia de depósito de la junta directiva de SINTRANOWI LIMITADA (Folio 60 del c. principal). 3.10. Fotocopias de las cartas de terminación de los contratos suscritos entre Nowi Limitada y los señores José Luis Bernett, Nora Barrios Hernández, Samira Marengo Carrillo, Carlos Guarnizo Avendaño y Claudia Hernández Dilborth, de 24 de febrero de 2011 (Folios 61 al 65 del c. principal).

3.11. Fotocopia de la comunicación a la empresa Nowi Limitada, de la constitución de SINTRANOWI LIMITADA, recibida el 24 de febrero de 2011 a las 6:30 de la tarde (Folios 92 y 93 del c. principal).

3.12. Fotocopia del pliego de peticiones presentado el 24 de febrero de 2011 a las 6:30 de la tarde, por SINTRANOWI LIMITADA (folios 94 al 102 del c. principal).

3.13. Fotocopia de la renuncia al sindicato de Marla Henry Mcoy, Carlos Guarnizo Avendaño, Milciades de las Salas, Patricia Ferrer, Hernán Reynosa y Liliana Polo, de fechas 25, 26 y 28 de febrero y 1° de marzo de 2011 (Folios 103 al 109 del c. principal).

II. DECISIÓN JUDICIAL QUE SE REVISA 1. Sentencia de primera instancia El Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de San Andrés Isla, mediante providencia del 14 de marzo de 2011, negó el amparo solicitado.

En el presente caso, el a quo señaló que los sindicatos existen en forma válida desde su constitución. Sin embargo, mientras no se comunique en forma particular o general a terceros, no es oponible y solo se producen efectos jurídicos entre las partes, es decir, entre los fundadores.

Consideró que " el quebrantamiento de la relación laboral entre la empresa NOWI LTDA y los trabajadores despedidos se produjo antes que la entidad empleadora tuviere conocimiento de la Existencia de la conformación del sindicato denominado SINTRANOWI LIMITADA, o sea que su representante legal no fue notificada formalmente y por escrito de la existencia del mentado sindicato. El apoderado de la empresa accionada afirmó que solo se notificó formalmente a la misma el día 25 de febrero del 2011, sin que le sea oponible ningún fuero, dado que, reiteró la empleadora, al momento del despido de los citados trabajadores desconocía de la existencia del pluricitado sindicato, sin que aparezca demostrado que la causal del despido de los trabajadores fuere el de la conformación de una asociación sindical, y sin que le fuere oponible por ser un tercero, los argumentos de dicha asociación sindical, siendo ello un efecto del principio de publicidad y del derecho al debido proceso ".

Agregó que al momento de presentación de la tutela, seis trabajadores habían renunciado a su calidad de miembros del sindicato y a otros seis se les había terminado unilateralmente el contrato laboral, razón por la cual, al no contener el número de integrantes que exige la ley, no existía la asociación que actuaba en calidad de accionante.

Finalmente, expuso que no se encontraba demostrada la vulneración del derecho a la asociación sindical de las personas vinculadas a la acción de tutela.

2. Impugnación La impugnación fue presentada oportunamente por el actor, reiterando los argumentos expuestos en el escrito de tutela. Destacó, que la legalidad de la creación del sindicato nunca estuvo en discusión, ya que, se cumplió con todos los requisitos exigidos por la normatividad laboral colombiana.

Con relación a la afirmación del juez de primera instancia, sobre la inexistencia de SINTRANOWI, señaló que la cancelación de la personería jurídica del sindicato se declara en sentencia judicial luego de demostrarse que la organización se encuentra dentro de las causales permitidas para el efecto.

De otro lado, afirmó que " resulta sumamente extraño que justo en el día en que se notifica al Ministerio de la Protección Social de la creación del sindicato, ese mismo día se despida al 40% de la junta directiva nacional de SINTRANOWI LTDA y al 28% de sus fundadores y tal situación no merezca del señor juez un llamado a entender que se estaba atentando contra la existencia de un sindicato a lo cual cabe preguntarse ¿eran los únicos trabajadores sujeto de despido? ¿Por qué el Ministerio no informó de manera inmediata de la creación de SINTRANOWI LTDA, cuando era su obligación? ¿No encuentra el señor Juez responsabilidad alguna en este atentado a los derechos fundamentales de un grupo de trabajadores en el Ministerio de Protección Social? " Finalmente, manifestó que la facultad de los empleadores de terminar unilateralmente los contratos de trabajo sin justa causa y con indemnización está limitada, entre otros factores, por el derecho de asociación de los trabajadores.

3. Sentencia de segunda instancia El Juzgado Primero Penal del Circuito de San Andrés Isla, en sentencia del 25 de marzo de 2011, confirmó la decisión de primera instancia.

Con relación a la notificación de la constitución del sindicato, señaló que en el expediente existía prueba de la comunicación tanto al Ministerio de Protección Social como a la empresa accionada. Sin embargo, resaltó que para poder exigir el reconocimiento del fuero sindical de los trabajadores era necesario que la sociedad fuera notificada antes de tomar la decisión, situación que no se presenta en este caso, pues Nowi Limitada no conocía de la constitución del sindicato al momento de despedir a los empleados relacionados por el accionante.

Manifestó que el juez de tutela no está facultado para determinar si existe o no el sindicato, ya que esa es una decisión que le corresponde tomar a la jurisdicción ordinaria.

III. ACTUACIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL EN SEDE DE REVISIÓN 1. Con el fin de acopiar mayores elementos de juicio para decidir acerca de la revisión de las providencias arriba citadas, esta Sala de Revisión, por auto del 25 de agosto de 2011, dispuso lo siguiente:

“Primero.- ORDENAR que por Secretaría General se oficie a la Dirección Territorial del Ministerio de Protección Social de San Andrés Islas, para que en el término de dos (2) días contados a partir de la notificación del presente auto, INFORME a esta Sala de Revisión lo siguiente:

1. Si la organización sindical SINTRANOWI LIMITADA se encuentra legalmente inscrita en el Registro que para el efecto lleva la entidad. En caso afirmativo, informe a partir de qué momento se entiende que quedó inscrito.

2. El momento y la forma en que esa Dirección Territorial notificó a la empresa Nowi Limitada de la inscripción de SINTRANOWI LIMITADA. Segundo.- ORDENAR que por Secretaría General se oficie a los señores Hernán Reynosa Alcalá, Patricia Ferrer Carrazo, Milciades de las Sala, Liliana Polo More, Carlos Guarnizo Avendaño y Marla Henry Mc Coy, para que en el término de dos (2) días contados a partir de la notificación del presente auto, INFORMEN a esta Sala de Revisión:

1. Las razones por la cuales decidieron retirarse de la organización sindical SINTRANOWI LIMITADA, habiendo transcurrido apenas dos o tres días de los despidos de algunos miembros del sindicato.

2. Si hubo presiones o comportamientos restrictivos o amenazantes por parte de la empresa Nowi Limitada que influyeran en la decisión de retiro del sindicato. (…)” 1.1.

La Dirección Territorial del Ministerio de Protección Social de San Andrés Islas, en respuesta al requerimiento realizado por esta Sala de Revisión, manifestó:

“(…) es preciso indicar que la certificación solicitada solo pude ser expedida por el Grupo de Archivo Sindical del Ministerio de la Protección Social ubicado en la carrera 13 No. 32-76 de la ciudad de Bogotá, no obstante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 364 del Código Sustantivo del Trabajo, las organizaciones sindicales gozan de personería jurídica a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, pero podrá actuar válidamente ante terceros cuando se inscriba en el registro sindical (…). Ahora bien, el trámite ante esta Dirección Territorial se llevó a cabo de la siguiente manera: a las 8:55 de febrero 24 de 2011, mediante radicado 0073 de esta dependencia, fueron recibidos los documentos mediante los cuales se informa al Ministerio de la Protección Social que los empelados de NOWI LTDA habían fundado un sindicato y se denominaba SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES NOWI LIMITADA SINTRANOWI LTDA.

En ese momento procedí a revisar los documentos recibidos evidenciando que se encontraban en regla y completos. // Mediante comunicación identificada con el radicado 0071 del 24 de febrero de 2011, dirigida al Grupo de Archivo Sindical del Ministerio de la Protección Social en Bogotá, la inspección de Trabajo remitió los documentos antes señalados para que esa dependencia les diera el trámite pertinente.(…).

Mediante comunicación con radicado 0070 del 24 de febrero de 2011, enviada por correo certificado con sticker RB309252954CO de Servicios Postales Nacionales S.A. Correos de Colombia, dirigida al representante legal de NOWI LTDA, la Inspección de Trabajo de la Dirección Territorial del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, remitió copia de los documentos recibidos ese mismo día a las 8:55 de la mañana, notificándole que algunos de sus empleados en ejercicio de su libre derecho a la asociación sindical, habían fundado la organización sindical." 1.2.

Por su parte, los señores Hernán Reynosa Alcalá, Patricia Ferrer Carrazo, Milciades de las Sala, Liliana Polo More, Carlos Guarnizo Avendaño y Marla Henry Mc Coy, coincidieron en manifestar que su retiro del sindicato fue por motivos personales, de manera voluntaria y que en ningún momento hubo presiones o comportamientos restrictivos por parte de la empresa.

2 . Posteriormente, en auto del 20 de septiembre de 2011, la Sala de Revisión dispuso: "Primero.- ORDENAR que por Secretaría General se oficie al Grupo de Archivo Sindical del Ministerio de Protección Social, ubicado en la carrera 13 No. 32-76 de esta ciudad, para que en el término de dos (2) días contados a partir de la notificación del presente auto, INFORME a esta Sala de Revisión lo siguiente:

1. Si la organización sindical SINTRANOWI LIMITADA se encuentra legalmente inscrita en el Registro que para el efecto lleva la entidad. En caso afirmativo, informe a partir de qué momento se entiende que quedó inscrita.

Segundo.- ORDENAR que por Secretaría General se oficie al señor Eliot Gómez Carrillo, presidente de la organización sindical SINTRANOWI LIMITADA, para que en el término de dos (2) días contados a partir de la notificación del presente auto, INFORME a esta Sala de Revisión si tanto él como los señores Claudia Hernández Dilborth, Carlos Guarnizo Avendaño, Samira Marengo Carrillo, Nora Barrios Hernández, José Luis Bernett Segovia, María del Carmen Funez Álvarez iniciaron las correspondientes acciones de reintegro ante la jurisdicción ordinaria. En caso afirmativo, informar la fecha de presentación de la demanda y el estado actual del proceso.

Para el efecto, se tendrá como dirección de notificación del sindicato la siguiente: Edificio de la Construcción Segundo Piso, al lado del Sena. Avenida Black Dog. San Andrés Isla. Teléfono 5131743 Tercero.- ORDENAR que por Secretaría General se oficie a la Dirección Territorial del Ministerio de Protección Social de San Andrés Islas, para que en el término de dos (2) días contados a partir de la notificación del presente auto, REMITA a esta Sala de Revisión copia de la investigación administrativa laboral iniciada contra la empresa Nowi Limitada, por presunta violación al derecho a la libre asociación sindical." 2.1.

El señor Eliot Gómez Carrillo, en cumplimiento de lo ordenado en el numeral segundo del citado auto, manifestó que tanto él, como los señores Claudia Hernández, Samira Marengo Carrillo, Nora Barrios Hernández, José Luis Bernett Segovia y María del Carmen Funez, otorgaron poder a un profesional del derecho para que presentara la correspondiente acción de reintegro ante los Juzgados Laborales del Circuito de San Andrés, demanda que se radicó el día 25 de abril de 2011.

En el escrito, informó que las autoridades judiciales competentes, en primera y segunda instancia, decidieron declarar probada la excepción de prescripción de la acción, por considerar que al momento de presentar la demanda, se había excedido el término de dos meses que contempla la ley para ello.

2.2. La Coordinadora del Grupo de Archivo Sindical del Ministerio de Protección Social, remitió a esta Sala de Revisión certificación, de fecha 27 de septiembre de 2011, en la que señala que " revisado el kárdex de Archivo Sindical, aparece inscrita y vigente la Organización Sindical denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE NOWI LTDA. 'SINTRA NOWI LTDA', de Primer Grado y de Empresa, con Acta de Constitución número 001-2011 del 24 de febrero de 2011, con domicilio en San Andrés Isla, departamento de San Andrés Isla ".

2.3. La Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social de San Andrés Isla, allegó copia del expediente radicado bajo el No. 14388-002-2011, que contiene el proceso adelantado contra Nowi Ltda., por presunta violación al derecho de asociación sindical, en 94 folios. Aclara igualmente, que el proceso se encuentra surtiendo en estos momentos recurso de apelación ante la Dirección General de IVC, del Ministerio de la Protección Social.

2.4. Aunque la gerente de la sociedad accionada, Nowi Limitada, no fue requerida en el citado auto, la misma remitió a esta Sala, de manera oficiosa, los siguientes documentos:

2.4.1. Copia simple del oficio 1594 del 5 de septiembre de 2011, mediante el cual, el Juzgado Laboral del Circuito de San Andrés, informa a la Directora Territorial del Ministerio de la Protección Social de esa ciudad, que ese despacho " a través de sentencia calendada dos (2) de mayo de 2011, confirmada por el Tribunal Superior de esta localidad mediante fallo de fecha diecinueve (19) de mayo de la misma anualidad, declaró disuelto el Sindicato Nacional de Trabajadores de NOWI LIMITADA, decretándose su liquidación.- De igual manera se ordenó la cancelación del Sindicato Nacional de Trabajadores de NOWI LIMITADA, en el registro sindical del Ministerio de la Protección Social.

" 2.4.2. Un disco compacto, el cual contiene la decisión de primera instancia dentro de la acción de reintegro iniciada por algunos de los trabajadores despedidos por la empresa.

2.4.3. Copia del fallo de segunda instancia dentro de la acción de reintegro. 2.4.4. Copia de la Resolución No. 0008 del 27 de abril de 2011, mediante la cual, la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social de San Andrés Islas resolvió una investigación administrativa laboral y sancionó a la empresa Nowi Limitada.

2.4.5. Copia de la Resolución No. 0012 del 29 de junio de 2011, mediante la cual se resuelve un recurso de reposición y se concede la apelación contra la Resolución No. 0008 de abril 27 de 2011.

Sobre el particular, aclara la accionada, que el recurso de reposición aún se encuentra en trámite. IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia A través de esta Sala de Revisión, la Corte Constitucional es competente para revisar la sentencia proferida dentro del proceso de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241, numeral 9°, de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico De acuerdo con la situación fáctica anteriormente descrita, en esta oportunidad le corresponde a la Sala establecer, si la terminación unilateral y sin justa causa, de los contratos de los trabajadores fundadores del sindicato SINTRANOWI LTDA., cuya inscripción en el Registro Sindical del Ministerio de la Protección Social, de acuerdo con los documentos allegados, se encontraba vigente al momento del despido, vulnera sus derechos de asociación, a la libertad sindical y al trabajo.

Previo a la solución del anterior problema jurídico, se hace indispensable el análisis de (i) la legitimación del Sindicato accionante para instaurar la tutela y de (ii) la procedencia de esta acción constitucional para lograr el reintegro de los trabajadores miembros de dicha organización.

En caso de existir legitimación en la causa por activa y de ser procedente la acción, la Sala analizará si la conducta desplegada por el empleador se convierte en abusiva y desproporcionada y por lo tanto, configura una vulneración del derecho a la asociación sindical. Para el efecto, se referirá a los aspectos generales del derecho de asociación sindical y del fuero, así como de la inscripción del sindicato como presupuesto de existencia de la organización y, en consecuencia, del fuero sindical 3.

Legitimación en la causa por activa de SINTRANOWI para interponer acción de tutela a favor de sus afiliados Uno de los señalamientos de la empresa accionada en su contestación es la falta de legitimación en la causa por activa, ya que la organización sindical debía contar con al menos, 25 integrantes, para poder existir y actuar como demandante dentro de

la presente acción. Requisito que no se cumplía, en primer lugar, por el despido legal de siete de sus miembros y, en segundo lugar, por la renuncia voluntaria de seis de sus integrantes.

Al respecto es necesario recordar que los sindicatos, al representar los intereses de los trabajadores y llevar la vocería de todos sus asociados, pueden iniciar actuaciones judiciales en defensa de aquellos y, por ende, representarlos en el trámite de una acción de tutela, procurando la protección de los derechos fundamentales de sus integrantes.

Es más, en reiterados pronunciamientos la Corte ha señalado que el representante legal de una organización sindical está legitimado para interponer acción de tutela en su nombre y en representación de sus afiliados [2] , teniendo en cuenta que ésta se encuentra en una situación de subordinación frente a la empresa e incluso, en algunos casos, puede hallarse en condiciones de indefensión, aspectos que hacen procedente la acción de tutela [3] .

Sobre este tema, en la sentencia SU-342 del 2 de agosto de 1995 [4] esta Corte expuso: “Es indudable que los peticionarios se encuentran, dada su condición de trabajadores de la empresa en un estado de subordinación.

Con respecto al sindicato, puede decirse que la subordinación es indirecta, porque sus miembros son igualmente trabajadores de la empresa. Pero además, en el caso concreto el sindicato se encuentra en un estado de indefensión, dado que no dispone de medios físicos ni jurídicos idóneos y eficaces, distintos de la acción de tutela para contrarrestar la alegada violación de los derechos fundamentales a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva.

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

En efecto, los sindicatos se hallan perfectamente legitimados para acudir a la acción constitucional, ya sea en defensa de los derechos que puedan corresponderle en tanto persona jurídica autónoma o independiente, o en procura de la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados a sus afiliados de manera individual.

Lo anterior por cuanto “si a todos los sindicalizados o a un número significativo de ellos les están siendo vulnerados o amenazados sus derechos fundamentales, nada se opone a que el Sindicato, en cuanto persona jurídica surgida justamente para fortalecerlos frente al patrono, tome a cargo la representación de los afectados, ante comportamientos de aquél que sean contrarios al ordenamiento jurídico o violatorios de sus derechos fundamentales, con el objeto de solicitar a los jueces que impartan las órdenes conducentes al inmediato amparo constitucional” [5] .

Ahora bien, en este punto y estando clara la posibilidad que tienen los sindicatos para presentar acciones de tutela, corresponde establecer si SINTRANOWI LIMITADA se encuentra legitimado por activa para interponer la presente acción de tutela. Lo anterior, teniendo en cuenta que siete de sus integrantes fueron desvinculados de la empresa.

Sobre el particular, considera la Sala que es necesario tener presente que al momento de constituirse la organización SINTRANOWI LIMITADA se cumplieron todos los requisitos exigidos por la ley para que la misma pudiera existir y obtener la personería jurídica, tal como lo reconoció el Ministerio de la Protección Social al inscribir al mencionado sindicato en el registro sindical, el 24 de febrero de 2011 [6] .

Sin embargo, aunque SINTRANOWI se conformó con 25 integrantes, en la actualidad cuenta aproximadamente con 13 personas. Al respecto, debe anotarse que la disminución de la mayoría de los miembros del sindicato ocurrió por razones ajenas a la voluntad de sus fundadores e integrantes, como consecuencia de los despidos realizados por la empresa ahora accionada.

Teniendo en cuenta lo anterior, y además, que en el presente caso, el problema jurídico se centra en establecer si la conducta de la sociedad empleadora resulta arbitraria y estaba encaminada a obstaculizar el derecho de asociación de sus empleados, toda vez que la desvinculación de los integrantes del sindicato conllevó que se afectara la existencia del mismo, la Sala tendrá por establecida la legitimación en la causa por activa de SINTRANOWI LIMITADA, con el fin de lograr una decisión de fondo que permita establecer si, en este evento, existió o no vulneración de los derechos de asociación sindical de los empleados de Nowi Limitada.

4. Procedencia de la acción de tutela cuando la vulneración de los derechos fundamentales ocurre dentro del marco de una relación laboral Sin perjuicio de lo anterior, en este evento debe establecerse si es la acción de tutela el mecanismo judicial idóneo para proteger el derecho de asociación de los siete trabajadores sindicalizados desvinculados, de manera unilateral y sin justa causa, de la empresa Nowi Limitada y en consecuencia ordenar su reintegro.

Lo anterior por cuanto por regla general, la acción de tutela no es procedente como mecanismo principal para la protección de derechos laborales que resulten amenazados o vulnerados, ya sea por la administración o los particulares, cuando existen otros mecanismos judiciales para su defensa [7] . Sobre este aspecto en la sentencia SU-1070 de 2003, se indicó:

“ 1º) Los medios y recursos judiciales ordinarios constituyen los mecanismos preferentes a los cuales deben acudir las personas para invocar la protección de sus derechos; 2º) En los procesos ordinarios se debe garantizar la supremacía de los derechos constitucionales y la primacía de los derechos inalienables de la persona (C.P. arts. 4º y 5º); 3º) La tutela adquiere el carácter de mecanismo subsidiario frente a los restantes medios de defensa judicial; su objeto no es desplazar los otros mecanismos de protección judicial, “sino fungir como último recurso (...) para lograr la protección de los derechos fundamentales” [8] ;

y 4º) La protección de derechos constitucionales fundamentales es un asunto reservado a la tutela, en la medida que el ordenamiento jurídico no ofrezca al afectado otros medios de defensa judicial” .

No obstante de manera excepcional, la acción de tutela resulta procedente para proteger el derecho fundamental de asociación sindical. Al respecto, la Corte en la sentencia SU-342 de 1995 [9] , precisó que, aunque existen vías procesales para evitar cualquier vulneración de dicho derecho, [10] hay conductas específicas por parte del empleador, tales como el despido o la suspensión de trabajadores por su participación en actividades sindicales, que amenazan de manera grave el mencionado derecho, circunstancia que permite que este mecanismo constitucional resulte procedente para garantizar su protección.

En relación con el carácter constitucional del derecho fundamental de asociación sindical y su protección a través de la acción de amparo, esta Corporación ha resaltado:

“(...) que el derecho de asociarse a un sindicato, sea éste de industria, de base o de cualquier otra categoría, según la clasificación legal, es un derecho fundamental susceptible de ser defendido por el mecanismo de la tutela. Y que contra ese derecho, en cabeza de los interesados en asociarse o de los ya socios, se atenta no solamente por obligarlos a vincularse o por obstruir su libre voluntad de hacerlo, sino también por todo medio o sistema de persecución o sanción que recaiga sobre los sindicalizados.

(Sentencia T-436 de 2000. M.P. José Gregorio Hernández Galindo) Ahora bien, en esta oportunidad quedó demostrado que los integrantes del sindicato iniciaron las acciones ordinarias para obtener la defensa de sus derechos. Sin embargo, sus pretensiones no fueron acogidas en las respectivas instancias procesales al encontrarse probada la excepción de prescripción de la acción invocada [11] .Teniendo en cuenta lo anterior y, que no existe otro mecanismo de defensa judicial, esta Sala advierte una amenaza de perjuicio irremediable para SINTRANOWI LIMITADA que hace necesaria la

intervención del juez de tutela, toda vez que, prima facie , está en juego el derecho de asociación sindical de sus miembros y la existencia de la organización misma.

Por consiguiente, al estar establecida la procedencia de la tutela de la referencia, la Sala deberá determinar si la conducta desplegada por el empleador, al desvincular de la empresa a siete trabajadores con fuero sindical, se convierte en abusiva y desproporcionada y, por lo tanto configura una vulneración del derecho a la asociación sindical.

5. Derecho de asociación sindical y fuero sindical La Constitución de 1991, introdujo un cambio importante en el tema del derecho de asociación sindical al reconocer, en el artículo 39, el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin la intervención del Estado, [12] con la finalidad de defender sus intereses. Igualmente, reconoció a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para su gestión.

Este derecho, en cabeza de los trabajadores, constituye un instrumento complementario del Estado Social de Derecho en cuanto permite que los sindicatos contribuyan a convertir en realidad los propósitos de igualdad, equidad y justicia social, propios de las sociedades democráticas, participativas y pluralistas.

Así, " el derecho de asociación sindical representa una garantía de rango constitucional, inherente al ejercicio del derecho al trabajo, y articulado como un derecho con dimensiones tanto individuales como colectivas que representa una vía para la realización del individuo dentro de un estado social y democrático como el definido por la Carta Política ".

[13] Sobre esta materia ha indicado la jurisprudencia: "Las asociaciones sindicales tienen como objetivo primordial el de proteger los intereses de sus afiliados frente al patrono; es decir, son los interlocutores válidos en los conflictos colectivos que enfrentan a los dos extremos de la relación laboral. Ello hace que la organización sindical adquiera un papel preponderante en lo atinente al manejo de las relaciones obrero - patronales, pues sus decisiones afectan en forma definitiva los derechos de los trabajadores, dentro de su función de promover el mejoramiento de las condiciones laborales".

[14] Respecto de las particularidades de este derecho, la doctrina de la Corte Constitucional [15] ha destacado su carácter: (i) voluntario , dado que su ejercicio depende en todo momento de la autodeterminación del individuo para vincularse, permanecer o retirarse de un sindicato.

(ii) relacional , pues " de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva ".

(iii) instrumental , en la medida que " se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social ".

Ahora bien, dada la importancia de este derecho para la defensa de los intereses, principalmente, de los trabajadores, el ordenamiento jurídico consagra instrumentos [16] cuya finalidad es la protección de la facultad de asociación sindical. Un mecanismo eficaz para la defensa del derecho de asociación lo constituye el reconocimiento de un fuero tanto a los fundadores como a los directivos de las organizaciones sindicales, a fin de que no sean objeto de represalias por su gestión.

[17] El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo [18] define el fuero sindical, como " 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 del Trabajo".

Sobre el particular, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la protección reforzada de las directivas de las organizaciones de trabajadores es un derecho fundamental, en defensa de la institución sindical, toda vez que estos

trabajadores son los encargados de gestionar y plantear conflictos laborales con el empleador, situación que los hace objeto de eventuales discriminaciones y despidos. La garantía foral " pretende, entonces, que los directivos sindicales puedan adelantar libremente las funciones asignadas legal y constitucionalmente, sin que ello implique la exposición a represalias por parte de la directiva patronal ".

[19] Al respecto, ha señalado la Corte: "(L)a institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, la Carta y la ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, vale decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 superior garantiza; por lo que esta garantía mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos." [20] Por otro lado, vale la pena recordar que si bien esta figura fue consagrada legalmente en Colombia desde la década de los 40, [21] sólo hasta la expedición de la Constitución de 1991, se elevó a rango superior y se amplió su margen de amparo. La Carta además, mediante la figura del bloque de constitucionalidad del artículo 93 Superior, incorporó las garantías que sobre la materia contemplan los convenios internacionales:

"Para definir el contenido y alcance de la protección constitucional que se deriva del artículo 39 de la Carta procede recordar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de los Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, estipulan i) que toda persona tiene derecho a asociarse libremente y a constituir sindicatos en defensa de sus intereses, ii) que, para el efecto, los trabajadores deben gozar de total libertad de elección, iii) que los requisitos para fundar e ingresar a un sindicato solo pueden ser establecidos por la propia organización, iv) que la ley puede establecer restricciones al derecho de asociación sindical en interés de la seguridad nacional y en defensa del orden público, y iv) que los Estados Partes, que a su vez son miembros del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, no pueden adoptar medidas legislativas que menoscaben la libertad sindical y el derecho a la sindicalización (La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, Económicos Sociales y Culturales fueron abiertos a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante resolución 2200A (XXI) de 16 de diciembre de 1966, la Convención Americana de los Derechos Humanos fue adoptada por la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos reunida en San José el 22 de noviembre de 1969, -Leyes 74 de 1968 y 16 de 1972 respectivamente.) [22] Igualmente, advierte la Corte que la ampliación de la figura del fuero sindical, no repercutió únicamente en la estabilidad laboral de los beneficiados con el mismo, sino también en la categoría de trabajadores que tienen la posibilidad de asociarse en sindicatos. El artículo 39 Superior, de acuerdo con su redacción, no restringe la posibilidad de que cualquier trabajador sea susceptible de sindicalización, con excepción de los miembros de la fuerza pública.

De dicha norma se desprende también la carga de todos los empleadores de someter a calificación judicial [23] la decisión de desmejorar las condiciones laborales o despedir a los miembros aforados del sindicato , por ser una de las características definitorias de la figura del fuero sindical.

[24] En ese sentido, corresponde al operador jurídico determinar si se configuró o no la justa causa del despido, traslado o desmejora en el caso concreto.

[25] Cualquier decisión de las anteriormente mencionadas que adopte el empleador, sin que medie para ello autorización del juez del trabajo, constituye vulneración de los derechos a la asociación sindical y al debido proceso, entre otros. Esta

infracción de las garantías básicas puede, si se configuran las causales de procedibilidad, ser planteada al juez constitucional mediante la acción de tutela.

5.1. Existencia de la organización y, del fuero sindical. Oponibilidad frente a terceros En este punto, es necesario aclarar que con relación a la organización sindical y la consecuente garantía foral para sus integrantes, existen dos momentos distintos:

(i) uno, cuando nace el sindicato y adquiere personería jurídica, y (ii) cuando se realiza la inscripción ante las autoridades correspondientes, generándose efectos diferentes, como se procede a explicar.

5.1.1. Nacimiento del sindicato y del fuero sindical El artículo 39 de la Carta y el Convenio 87 de la O.I.T., establecen la garantía de la personería jurídica automática para las organizaciones sindicales, excluyendo para su formación cualquier clase de intervención del Estado.

Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia C-567 de 2000 expuso lo siguiente: “El reconocimiento automático de la personería jurídica fue el propósito del legislador al expedir la Ley 50 de 1990, y, en este camino, resultan ajustados a la Constitución los preceptos de la misma ley que así lo garanticen, y, obviamente, contrarios a la Constitución disposiciones que lo obstaculicen.

Vale la pena recordar lo que en la exposición de motivos del proyecto de ley, que a la postre se convirtió en la Ley 50 de 1990, se dijo sobre este asunto:

‘En cuanto a la parte del derecho colectivo del trabajo, el proyecto se propone adecuar las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo a los convenios de la O.I.T., ya que en forma reiterada, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de dicho organismo, ha venido formulando observaciones en el sentido de que la legislación nacional no está acorde con los postulados de los precitados convenios.

‘(...) ‘4. En cuanto a la personería jurídica de las organizaciones sindicales, se proponen modificaciones sustanciales, tanto a nivel conceptual como procedimental, eliminando trámites o requisitos innecesarios que entorpecen la constitución de sindicatos.

‘Así, se establece que las organizaciones sindicales, desde el momento de su formación, gozan de personería jurídica, y por ende, son sujetos de derecho sin autorización o ministerio de autoridad alguna, señalándose que para su ejercicio se requiere de la inscripción en el registro sindical que para tales efectos llevará el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

‘ Dicha inscripción no supone de manera alguna que las organizaciones sindicales estén sujetas para su constitución, a autorización previa por parte del Estado. Por el contrario, las mismas existirán como personas jurídicas desde el momento en que se constituyan como tales, pero para poder actuar válidamente ante las autoridades y terceros, como toda persona jurídica, se requerirá de un mínimo de requisitos que deben observarse, que para este caso, es lo que supone la inscripción.

‘(...)(se subraya).” De manera que, de conformidad con el artículo 44 de la Ley 50 de 1990, [26] la organización sindical, por el solo hecho de su fundación, y a partir de la asamblea constitutiva, adquiere personería y nace a la vida jurídica.

Disposición que se ajusta a los presupuestos señalados en el artículo 39 superior, que dispone que el sindicato se constituye únicamente por parte de los trabajadores, o en su defecto empleadores, sin intervención del Estado , y adquiere personería jurídica con el solo hecho de su fundación, en la respectiva asamblea constitutiva, de la que naturalmente quedará el acta de constitución.

De otra parte, como ya se mencionó en el acápite anterior, el fuero sindical es aquella " 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 del Trabajo".

[27] Dicha garantía, está consagrada en el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo para los siguientes trabajadores: "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;

(…)" De acuerdo con la norma transcrita, el fuero de los fundadores y de los adherentes, [28] empieza a regir desde el momento mismo de la constitución del sindicato . Sin embargo, su oponibilidad frente al empleador rige desde que se le notifique debidamente.

Sobre el particular, esta Corporación ha sostenido: "3.1.1 Desde cuándo y bajo qué condiciones opera el fuero sindical de los fundadores de un sindicato.

Ahora bien, la jurisprudencia ha admitido que los fundadores de un sindicato gozan de fuero sindical a partir de la fecha de la asamblea constitutiva del mismo y por el solo hecho de su fundación. En este sentido la Corte ha expresado:

'En efecto, el artículo 406 del C.S.T., modificado por el 57 de la Ley 50 del 90, señala que el fuero sindical de los trabajadores que ingresaren al sindicato con anterioridad al registro del mismo, corre a partir del día en que se constituye la organización laboral , hasta dos meses después de la inscripción , sin exceder los seis meses'.

[29] (subrayas fuera del original) Es decir, la operancia del fuero sindical es incondicional y automática desde el momento de la asamblea constitutiva. Ello obedece a que, según la Constitución, la ley y los tratados internacionales, la misma organización sindical nace a la vida jurídica desde el momento de su fundación y desde entonces obtiene automáticamente personería jurídica.

Ciertamente, como se explicó en la Sentencia T-784 de 2001 [30] , las organizaciones sindicales nacen desde el momento de su fundación, pues así se deduce del artículo 39 de la Constitución Política y del Convenio 87 de la O.I.T., suscrito el 9 de julio de 1948, y aprobado por Colombia, mediante la Ley 27 de 1987. Como consecuencia de lo anterior, el artículo 44 de la ley 50 de 1990, establece en los siguientes términos lo que se ha denominado la "personería jurídica automática":

'Artículo 44. Toda organización sindical de trabajadores, por el sólo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica'.

Así pues, si la organización sindical nace a la vida jurídica desde el momento de su constitución, y si el fuero sindical es una garantía que se reconoce en beneficio del sindicato mismo para asegurar su existencia, entonces debe operar también en cabeza del trabajador desde el mismo momento en que se funda el sindicato." [31] Bajo ese entendido, el nacimiento de esta protección para los fundadores y adherentes de un sindicato, no está sujeto a condición alguna, distinta de la constitución del mismo y la prueba de la existencia de dicho fuero, se materializa con la comunicación al empleador y al inspector de trabajo, relacionada con la creación de la organización.

5.1.2. Inscripción en el registro sindical Sin perjuicio de lo anterior, tanto el artículo 39 constitucional como el artículo 365 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 45 de la Ley 50 de 1990, consagran que todo ente sindical de trabajadores deberá inscribirse en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de la Protección Social.

La finalidad de este registro sindical, tal como lo señala el artículo 372 del C.S.T., es permitir que el sindicato pueda actuar como tal, ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen y ejercitar los derechos que le correspondan frente a terceros.

[32] Aspecto que permite afirmar que el citado registro, cumple con tres propósitos fundamentales que son la publicidad, la seguridad y la prueba de la organización sindical.

Ahora, la manera como debe tramitarse este registro sindical esta prevista en el artículo 366 del Código Sustantivo del Trabajo, [33] norma que indica, que una vez recibida la solicitud de inscripción, el Ministerio de la Protección Social dispone de un término de quince (15) días hábiles para admitir, formular objeciones o negar la precitada inscripción.

La admisión de una organización sindical, no merece mayores reparos para esta Sala. Es claro, que reunidos los requisitos de ley, el Ministerio procederá a realizar el registro dentro de los términos establecidos.

En el evento en que la solicitud de inscripción no contenga los requisitos exigidos por el artículo 365 del C.S.T. [34] el mencionado Ministerio formulará por escrito a los interesados las objeciones pertinentes, para que sean corregidas. Recibidas las correcciones, el Ministerio de la Protección Social cuenta con el término de diez (10) días hábiles para pronunciarse sobre ellas.

Si el Ministerio de Protección Social guarda silencio, es decir, no se pronuncia sobre las correcciones en el término que la ley le otorga, la organización sindical quedará automáticamente inscrita en el registro correspondiente.

Específicamente, en lo que hace referencia a la negación de la inscripción, el mismo artículo 366 del C.S.T., consigna las causales por las cuales el Ministerio puede negar el mencionado registro, a saber:

i) Cuando los estatutos de la organización sindical sean contrarios a la Constitución y a la Ley. ii) Cuando la organización sindical se constituya con un número de miembros inferior al exigido por la Ley.

De manera que, en el evento en que una organización sindical se encuentre dentro de las anteriores causales, se entenderá que el sindicato no pudo haber existido y por ende, tener personería jurídica. Lo anterior, teniendo en cuenta que el derecho de asociación sindical no es absoluto [35] y, que tal como lo señala la Carta Política, está sujeto a que la estructura interna de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se ajusten al orden legal y a los principios democráticos.

[36] Así, los sindicatos que lleguen a constituirse, etapa en la que no interviene el Estado, para garantizar su existencia deben cumplir unos requisitos mínimos, determinados por el legislador en desarrollo del artículo 39 de la Constitución. Y es en observancia de esos presupuestos que la Administración, representada por el Ministerio de la Protección Social, cuenta con un término máximo e improrrogable de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación, para admitir, formular objeciones o negar la inscripción en el registro sindical .

En conclusión y teniendo en cuenta la anterior reseña normativa, es claro que la fundación de una organización sindical, implica la existencia de ésta, lo que traduce que tanto sus miembros fundadores como su junta directiva gocen del beneficio del fuero sindical, no pudiendo ser despedidos, trasladados o desmejorados sin el permiso previo que otorga el Juez del Trabajo.

Sin embargo, el sindicato sólo podrá actuar válidamente frente a terceros y ejercer las funciones de los artículos 373 y 374 del Código Sustantivo del Trabajo, a partir de su inscripción en el registro sindical que debe hacer ante el Ministerio de la Protección Social. Lo anterior, por cuanto el precitado registro sindical, se reitera, cumple con las funciones de publicidad y prueba de la organización sindical.

Aún así, en el evento de negarse la inscripción de la asociación sindical por no cumplir con los requisitos señalados en la norma correspondiente, dicho sindicato, a partir de ese momento se entenderá sin personería jurídica y en consecuencia, desaparecerá la protección foral de sus afiliados. Lo anterior teniendo en cuenta que la estructura interna de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales deben ajustarse al orden constitucional y legal.

5.2. La terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo por parte del empleador. Afectación del derecho sindical. Reiteración de jurisprudencia Una de las características de los contratos laborales es la facultad que tienen las partes para dar por terminado el vínculo contractual.

Esta potestad, de acuerdo con el ordenamiento jurídico, permite, particularmente al empleador, dar por terminado el contrato incluso sin una justa causa. En efecto, el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que en aquellos eventos en los cuales el empleador decida terminar el contrato de trabajo sin una justa causa, o cuando quiera que promueva dicha terminación por parte del trabajador, debido a la ocurrencia de alguna de las justas causas establecidas a favor del empleado, aquel deberá cancelar una indemnización, en los términos señalados en la norma, la cual pretende resarcir los daños que con su conducta ha generado.

Al respecto, en la sentencia T-436 de 2000 [37] la Corte manifestó lo siguiente: “Bien es cierto que, entre las posibilidades del empleador, a la luz de las disposiciones legales, está la de dar por terminado de modo unilateral el contrato de trabajo, inclusive sin justa causa, indemnizando al empleado, pero no se pierda de vista que el uso de la atribución correspondiente, aún dentro de un criterio de amplia discrecionalidad, mal puede implicar desconocimiento de claros y perentorios mandatos de la Constitución, y de ninguna manera debe conducir, en un Estado Social de Derecho, al sacrificio de prerrogativas inherentes a conquistas logradas por la colectividad de los trabajadores, ni tampoco al olvido de los derechos básicos de los mismos y sus asociaciones, garantizados en tratados internacionales.

(...) Así, la posibilidad de terminación unilateral que la ley otorga al patrono en los contratos individuales de trabajo, no debe abrir las puertas para que aquél, amparado en ella, prescinda, sin control ni medida y de manera colectiva o masiva, de los servicios de los trabajadores bajo su dependencia para mermar el número de miembros activos de los sindicatos” [38] .

En todo caso, la jurisprudencia de esta Corporación no ha desconocido que la facultad de dar por terminado el contrato de manera unilateral y sin justa causa, puede ejercerse, en algunas ocasiones, de manera abusiva por parte del empleador. Al respecto, en sentencia T-1328 de 2001 [39] se contemplaron circunstancias que permiten inferir que dicha potestad se ha utilizado de manera abusiva, cuando con la terminación de la relación laboral, el empleador persigue: “ (i.) desconocer el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse a éstos o a permanecer en ellos, (ii.) promover la desafiliación a dichas asociaciones, (iii.) adoptar medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato, (iv.) obstaculizar o desconocer el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que éste es garantizado, (v.) constreñir la libertad de expresión o la escogencia de profesión y oficio, o (vi.) burlar el derecho y la posibilidad que se le reconoce a los sindicatos para representar a los trabajadores e intervenir en defensa de sus propios intereses en todos los casos en los que el empleador adopta decisiones o fija posturas que afectan o interesan a la entidad sindical.

” Así, aunque la norma laboral ofrece un determinado ámbito de discrecionalidad, en todo caso su reconocimiento en forma alguna puede oponerse a lo dispuesto en el texto constitucional acerca de la protección de los derechos fundamentales al trabajo, la igualdad y amparo contra la discriminación de los trabajadores.

[40] Del mismo modo, esta Corporación, en la sentencia T-1328 de 2001 [41] precisó que en los eventos en los que se alegue una conducta arbitraria o persecutoria por parte del empleador al dar por terminado un contrato laboral de manera unilateral y sin justa causa, era necesario que se ponderara una serie de factores, a efectos de determinar si efectivamente

se estaba o no en presencia de un ejercicio abusivo de la citada potestad. En dicha providencia la Corte se refirió a algunos de los elementos que deben hacer parte de ese ejercicio:

“(i.) El número de trabajadores sindicalizados despedidos, pues es posible establecer distinciones entre la terminación del contrato laboral que se aplica a un número reducido de empleados y el que cobija a una porción mayor que, evidentemente, por ese solo hecho, pone en peligro la estabilidad y existencia misma de la organización sindical.

(ii.) El papel de los empleados sindicalizados que se despiden, puesto que también es posible establecer diferencias en las consecuencias que produce el despido de simples afiliados a la organización, de algunos de sus activistas de base o el de los propios miembros de los cuadros directivos –que necesariamente se encargan de la representación del sindicato y la promoción de sus intereses-.

(iii.) La frecuencia con que el empleador acude al ejercicio de su facultad de terminación unilateral del contrato sin justa causa: sin duda, el despido tiene un efecto mayor sobre la solidez del sindicato cuando se ejerce en repetidas ocasiones.

(iv.) La oportunidad en que el empleador decide realizar los despidos, pues la estabilidad y capacidad de representación de una organización sindical no es indiferente al hecho de que la terminación de los contratos de sus afiliados ocurra en vísperas de la expiración de la convención colectiva vigente, o en tiempos en los que precisamente el sindicato y el empleador discuten acerca de algunas de las condiciones de trabajo existentes;

(v.) El grado de impacto que los despidos tienen en los demás trabajadores sindicalizados, el cual se aprecia, en ocasiones, en el posterior retiro de otros afiliados o en el enrarecimiento del ambiente de trabajo dentro de una empresa. Así, además de la intranquilidad que genera entre los empleados agremiados, ésta práctica revela la ineficacia de la agrupación para defender los intereses de sus afiliados. Sin duda, se desalienta y desnaturaliza la existencia de un sindicato o la pertenencia de los trabajadores al mismo, pues "aquellos que ya están afiliados pueden pensar en la conveniencia de su retiro de la asociación para conservar el puesto -lo que no es difícil suponer que ocurra en una situación de desempleo tan grave como la que vive el país-, y los que aún no se han asociado lo pensarán dos veces; y, (vi.) Finalmente, es necesario comprobar el animus con el que el empleador actúa. Este es un elemento fundamental dentro del ejercicio de ponderación que se propone, pues revela la intención con la que obra el patrono al acudir a la terminación unilateral, sin justa causa, de los contratos de trabajo de sus trabajadores sindicalizados. Así, resulta inaceptable que éste, prevaliéndose de una atribución legal intente desmembrar al sindicato, desestimular la afiliación de los trabajadores al mismo, o perseguir a sus miembros –tal y como lo ha reconocido la jurisprudencia de la Corte-, pues en todos estos eventos es evidente que la facultad contenida en la ley se convierte en un instrumento que desconoce derechos fundamentales de los trabajadores.” En la misma providencia se indicó que la apreciación de dichos elementos debía hacerse en conjunto a fin de que el juez de tutela valore a partir de los despidos sin justa causa, si se genera una afectación del derecho de asociación sindical. Al respecto se dijo:

“Ahora bien: la apreciación de estos elementos concurrentes debe hacerse de manera conjunta y al funcionario competente corresponderá valorarlos para definir si efectivamente el despido sin justa causa de trabajadores sindicalizados, vulnera los derechos del sindicato y los de sus afiliados, desconociendo las garantías reconocidas por la Constitución sobre la materia. Por esta vía, se busca establecer criterios objetivos de ponderación que, como se dijo antes, no obstante reconocer la posibilidad legal con la que cuenta el empleador para terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo, impidan que el animus con el cual se ejerce tal facultad se convierta en una forma –directa o indirecta- de violación de los derechos de un sindicato expresado, entre otras maneras, a través de la libertad de asociación sindical, en los términos ya referidos.” De conformidad con lo anterior, la terminación unilateral de los contratos de trabajadores sindicalizados no puede considerarse per se como una conducta antisindical, pero en cada caso concreto y con base en los elementos probatorios allegados al proceso, el Juez Constitucional deberá valorar en conjunto

los distintos factores concurrentes y definir si las actuaciones desplegadas por el empleador, constituyen conductas amenazantes o violatorias del derecho de asociación sindical de los trabajadores.

Con fundamento en las consideraciones hasta ahora desarrolladas, procede la Sala a resolver la petición de amparo interpuesta por el accionante.

6. Presentación del caso Como ha quedado explicado en el acápite de antecedentes, un grupo de trabajadores de la empresa Nowi Ltda., el 23 de febrero de 2011 a las 9 de la mañana conformaron el sindicato de primer grado y de empresa, denominado SINTRANOWI LIMITADA.

Al día siguiente, 24 de febrero de 2011, sus miembros entregaron el acta de la asamblea de constitución, de la nómina de los socios fundadores y de la junta directiva nacional, así como de un ejemplar de los estatutos de sindicato a la Dirección Territorial del Ministerio de Protección Social de San Andrés y Providencia, entidad que, de conformidad con lo ordenado en el artículo 365 del CST, inscribió el acta de constitución del sindicato, dejó constancia del depósito de los estatutos de fundación de la organización sindical y de la junta directiva, quedando registrado el sindicato con Registro No. 001-2011 del 24 de febrero de 2011. Estos actos, tal como consta en los documentos oficiales, se realizaron a las 8:55 de la mañana de ese día.

El 24 de febrero, entre las 3:30 y 4:15 de la tarde, la empresa accionada dio por terminado los contratos de trabajo, de manera unilateral y sin justa causa, de siete integrantes del sindicato quienes conformaban el 28% de los sindicalizados y el 40% de la junta directiva de SINTRANOWI LIMITADA.

Con esta actuación, el accionante considera que Nowi Limitada vulneró el derecho a la libertad sindical de sus empleados y, en consecuencia, los Convenios 87 y 98 de la OIT, ya que la finalidad era acabar con el sindicato al disminuir el número de sus miembros.

Sin embargo, contrario a lo afirmado por el actor, para Nowi Limitada los despidos de los empleados citados en la demanda son legítimos ya que se hicieron efectivos antes de una notificación formal sobre la creación del sindicato, entre las tres y cuatro y quince de la tarde, momento en el que la empresa no tenía conocimiento de la existencia de la organización sindical, pues alega que fue informada de su creación “ sólo hasta las seis treinta (6:30) de la tarde del día 24 de febrero de 2011 y notificada en legal forma sobre el asunto el día 25 de febrero de 2011 ” .

Además, expuso que el sindicato accionante no puede ejercer ningún tipo de derecho ya que no se ha inscrito en el acta de constitución y, por tanto, legalmente no tiene posibilidad de actuar en ningún aspecto.

Para la empresa, no existe legitimación en la causa por activa ya que la organización sindical debe contar con al menos, 25 integrantes, para poder existir y actuar como demandante dentro de la presente acción, presupuesto que no se cumple en este caso por estar legalmente despedidos siete de los 25 miembros.

Así mismo, manifestó que seis miembros del sindicato expresaron su voluntad por escrito de retirarse del mismo. Sin embargo, el accionante solo aceptó dos de las dimisiones, coartando la libertad de los demás al obligarlos a pertenecer a la organización sindical.

7. Análisis de la actuación de Nowi Limitada en el presente caso De conformidad con los elementos probatorios obrantes en el expediente, para esta Sala de Revisión, la conducta de la empresa Nowi Limitada, de despedir a trabajadores sindicalizados, resulta contraria y lesiva de los derechos de sus empleados, en particular del derecho de asociación, por las razones que se exponen a continuación.

En primer lugar , quedó demostrado que el sindicato SINTRANOWI LIMITADA, se conformó el 23 de febrero de 2011 a las 9 de la mañana, con 25 trabajadores. Así mismo, que su inscripción, ante el Ministerio de la Protección Social, se realizó el día 24 de febrero de ese mismo año en las horas de la mañana.

Bajo ese entendido, la organización sindical de trabajadores de la empresa Nowi Limitada, nació a la vida jurídica desde el mismo momento de su constitución, es decir, el 23 de febrero de 2011. Como consecuencia de lo anterior, a partir de esa fecha, surgió para los fundadores de SINTRANOWI y para los miembros de su junta directiva, el fuero sindical consagrado en el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual, como ya se dijo, no está sujeto a condición alguna, distinta a la constitución de la organización, fuero que para los fundadores del sindicato, según la norma citada, nace “desde el día de la constitución hasta dos meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis meses” . En este caso el despido se produjo dentro de los dos meses de protección de que habla la norma.

En segundo lugar , es evidente que el 24 de febrero, entre las 3:30 y 4:15 de la tarde, momento en el que el sindicato ya se encontraba inscrito ante el Ministerio de la Protección Social, la empresa accionada dio por terminado los contratos de trabajo, de manera unilateral y sin justa causa, de siete integrantes del sindicato quienes conformaban el 28% de los sindicalizados y el 40% de la junta directiva de SINTRANOWI LIMITADA.

En este punto, como el argumento de la empresa, se centra en que para la hora en que se produjeron los despidos aún no había sido notificada, debe aclarar la Sala que ese hecho en nada afecta la existencia del sindicato y del fuero de sus fundadores y miembros directivos, ya que, como quedó explicado anteriormente, la organización sindical y la garantía foral de sus fundadores y directivos nació a la vida jurídica, sin condicionamiento alguno, el 23 de febrero de 2011 y las obligaciones legales de comunicar al empleador y al inspector de trabajo y de inscribirse en el registro sindical, han sido consagradas para efectos de publicidad y prueba de la organización, no de su existencia misma.

En este caso, aunque Nowi Limitada, como empleador, tenía la facultad de dar por terminado unilateralmente y sin justa causa los contratos individuales de trabajo celebrados con los señores Claudia Hernández Dilborth, Carlos Guarnizo Avendaño, Samira Marengo Carrillo, Nora Barrios Hernández, José Luis Bernett Segovia, María del Carmen Funez Álvarez y Eliot Gómez Carrillo, quienes conformaban el 28% de los sindicalizados y el 40% de la junta directiva de SINTRANOWI LIMITADA, el desconocimiento de su condición de aforados, conllevó una práctica restrictiva de su derecho de asociación sindical, ya que, dicha decisión fue determinante para la disminución ostensible del número de trabajadores asociados, aspecto que vulneró la integridad de la citada organización al punto de cuestionar su extinción, por no cumplir el número mínimo de integrantes exigidos por la ley.

Sobre el particular, resalta la Sala que aunque no existe claridad sobre la existencia actual de SINTRANOWI LIMITADA, ya que, por un lado, de conformidad con la fotocopia [42] anexada por la empresa del oficio 1594 del 5 de septiembre de 2011, el Juzgado Laboral del Circuito de San Andrés Isla, en providencia de fecha 2 de mayo de 2011, declaró disuelto el sindicato y ordenó la cancelación de la citada organización en el registro sindical y, por el otro, existe certificación de la coordinadora del grupo de archivo sindical, del 27 de septiembre de 2011, en la que se indica que el mencionado sindicato aparece inscrito y vigente, lo anterior no será objeto de pronunciamiento por ser un asunto de competencia de la jurisdicción ordinaria.

Aunado a lo anterior, otro hecho que tiene en cuenta la Sala para determinar la arbitrariedad de la conducta del empleador, es el papel de los trabajadores despedidos dentro del sindicato, ya que no se trató de simples afiliados, sino de sus fundadores y directivos, quienes, necesariamente son los que se encargan de la representación del sindicato y de la promoción de sus intereses.

Por último , otro aspecto que ha puesto de presente la jurisprudencia constitucional [43] y, que en el caso objeto de estudio resulta forzoso tener en cuenta, es el impacto que causó la determinación ahora atacada, en los demás empleados miembros del sindicato, toda vez que, tal como está demostrado en el expediente, al día siguiente de los despidos arriba citados, presentaron la renuncia a la organización sindical accionante. Si bien las dimisiones, de acuerdo con las

declaraciones de los trabajadores requeridos, se hicieron de manera voluntaria, [44] las circunstancias fácticas que las rodearon, permiten inferir que la decisión de despedir a miembros del sindicato tuvo en ellos, efectos intimidatorios.

Así las cosas y de conformidad con lo expuesto en el presente caso, la terminación unilateral y sin justa causa de los contratos de trabajo de siete trabajadores sindicalizados vinculados a la empresa Nowi Limitada, resultó contraria y lesiva del derecho de asociación de sus empleados, toda vez que, se reitera, extinguió el sindicato e intimidó a los demás trabajadores que seguían vinculados tanto a la empresa como a la organización.

Por todo lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión, revocará el fallo proferido por el Juzgado Primero Penal del Circuito de San Andrés Isla, dentro del trámite de la presente acción de tutela, mediante el cual confirmó la decisión del Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de San Andrés Isla, que negó el amparo solicitado y, en su lugar, concederá el amparo del derecho de asociación sindical de los señores Claudia Hernández Dilborth, Carlos Guarnizo Avendaño, Samira Marengo Carrillo, Nora Barrios Hernández, José Luis Bernett Segovia, María del Carmen Funez Álvarez y Eliot Gómez Carrillo.

En consecuencia, ordenará a la empresa Nowi Limitada, por intermedio de su representante legal o quien haga sus veces, que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente decisión, reintegre a los señores Claudia Hernández Dilborth, Carlos Guarnizo Avendaño, Samira Marengo Carrillo, Nora Barrios Hernández, José Luis Bernett Segovia, María del Carmen Funez Álvarez y Eliot Gómez Carrillo a los cargos que ocupaban al momento de ser desvinculados y cancele los salarios y las prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de la terminación contractual hasta el día que se haga efectivo el reintegro, realizando el cruce de cuentas y compensaciones a que haya lugar con la suma pagada a la terminación de los contratos de trabajo.

Ahora bien, lo anterior no significa que la empresa Nowi Limitada no pueda hacer uso de su facultad de dar por terminado dichos contratos de manera unilateral, pero, para el efecto, deberá observar las condiciones exigidas por la ley laboral frente a circunstancias especiales, tales como aquellas relacionadas con trabajadores aforados, en el evento de tenerlos, para evitar una afectación de los derechos fundamentales constitucionales de sus empleados.

V. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo, y por mandato de la Constitución RESUELVE PRIMERO.- LEVANTAR la suspensión de términos decretada en este proceso.

SEGUNDO.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado Primero Penal del Circuito de San Andrés Isla, dentro del trámite de la presente acción de tutela, mediante el cual confirmó la decisión del Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de San Andrés Isla.

TERCERO.- CONCEDER el amparo del derecho de asociación sindical a los trabajadores miembros de SINTRANOWI LIMITADA, despedidos de manera unilateral y sin justa causa, mientras gozaban de fuero sindical.

CUARTO : ORDENAR a la empresa Nowi Limitada que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente decisión, reintegre a los señores Claudia Hernández Dilborth, Carlos Guarnizo Avendaño, Samira Marengo Carrillo, Nora Barrios Hernández, José Luis Bernett Segovia, María del Carmen Funez Álvarez y Eliot Gómez Carrillo a los cargos que ocupaban al momento de ser desvinculados.

QUINTO.- ORDENAR a la empresa Nowi Limitada que, en el término de diez (10) días contados a partir de la notificación de esta sentencia, pague a favor de los señores Claudia Hernández Dilborth, Carlos Guarnizo Avendaño, Samira Marengo Carrillo, Nora Barrios Hernández, José Luis Bernett Segovia, María del Carmen Funez Álvarez y Eliot Gómez Carrillo los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, los salarios y las prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de la terminación contractual hasta el día que se haga efectivo el reintegro, realizando el cruce de cuentas y compensaciones a que haya lugar con la suma pagada a la terminación de los contratos de trabajo.

SEXTO.- ORDENAR , al Juez de Primera Instancia la vigilancia sobre el cumplimiento de este fallo. SÉPTIMO.- ORDENAR a la Defensoría del Pueblo, Seccional San Andrés, Isla, que dentro del ámbito propio de su competencia, haga un especial seguimiento al reintegro sin solución de continuidad de los señores Claudia Hernández Dilborth, Carlos Guarnizo Avendaño, Samira Marengo Carrillo, Nora Barrios Hernández, José Luis Bernett Segovia, María del Carmen Funez Álvarez y Eliot Gómez Carrillo a la empresa Nowi Limitada.

OCTAVO.- Por Secretaría General, LIBRAR la comunicación a la que alude el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO Magistrado JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Magistrado NILSON ELÍAS PINILLA PINILLA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] 24 de febrero de 2011.

[2] Cfr. Sentencias T-443 del 6 de julio de 1992, T-550 del 30 de noviembre de 1993 (M.P.: José Gregorio Hernández Galindo), T- 201 del 9 de mayo de 1996 (M.P.:

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

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

[4] M.P.: Antonio Barrera Carbonell. [5] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-474 del 8 de septiembre de 1998 (M.P.: José Gregorio Hernández Galindo).

[6] Ver certificación de fecha 27 de septiembre de 2011, expedida por la Coordinadora del Grupo de Archivo Sindical de dicha entidad. [7] Sobre el particular se pueden consultar entre muchas otras las sentencias C-1225 de 2004, SU-1070 de 2003; SU–544 de 2001; T–1670 de 2000 y T–225 de 1993 [8] Sentencia SU-544 de 2001.

[9] M.P. Antonio Barrera Carbonell. [10] Sobre la posibilidad de acudir a otros medios de defensa judicial en relación con la posible afectación del derecho de asociación sindical, la sentencia SU-342 de 1995 hizo expresa referencia al punto indicando que éstos pueden ser:

"…acudir a la intervención de las autoridades administrativas del trabajo para que en ejercicio de sus funciones policivas remedien las aludidas violaciones, o a la vía penal, con fundamento en los arts. 354 del C.S.T. (subrogado por el art. 39 de la Ley 50 de 1990) y 292 del Código Penal y, que por lo tanto, no es procedente la acción de tutela" [10] , debe tenerse en cuenta que "… el medio idóneo, en primer término debe ser judicial y, en segundo lugar, eficaz según la valoración que en concreto haga el juez de tutela para amparar el derecho fundamental amenazado o violado." (En donde se señala el artículo 292 del código penal, debe leerse 200 por ser el actualmente vigente conforme a la Ley 599 de 2000).

[11] Los señores Eliot Gómez Carrillo, Claudia Hernández Dilborth, Samira Marengo Carrillo, Nora Barrios Hernández y José Luis Bernett Segovia instauraron demanda de reintegro por fuero sindical el 25 de abril de 2011, de la cual conoció en primera instancia el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de San Andrés, Isla, despacho que resolvió desfavorablemente las pretensiones en sentencia del 16 de mayo de 2011 al encontrar probada la excepción de prescripción de la acción invocada. Este proveído fue confirmado por la Sala de Decisión del Tribunal Superior de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, Islas, en sentencia del 27 de mayo de 2011.

[12] La norma superior excluye de este derecho a los miembros de la Fuerza Pública. [13] Cfr. Sentencia T-727 de 2008. MP. Rodrigo Escobar Gil.

[14] Cfr. Sentencia T-466 de 1996. MP. Vladimiro Naranjo Mesa. [15] Cfr. Sentencia T-441 de 1992. MP. Alejandro Martínez Caballero. [16] Al respecto, en la sentencia T-947 de 2009, MP. Mauricio González Cuervo, señaló:

“ (…) 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).

” [17] Cfr. Sentencia C-240 de 2005. [18] S ubrogado por el artículo 1 del decreto 204 de 1957. [19] Cfr. Sentencia T-326 de 1999. M.P. Fabio Morón Díaz.

[20] Sentencia C-593 de 1993. [21] Al respecto pueden consultarse el artículo 18 del Decreto Ley 2350 de 1944, y el artículo 40 de la ley 6ª de 1945.

[22] Cfr. Sentencia 330 de 2005. MP. Humberto Sierra Porto. [23] La calificación judicial del despido, traslado o desmejora de los trabajadores aforados está a cargo de la justicia laboral ordinaria. Es decir la competencia para desatar los problemas suscitados con ocasión del fuero sindical, sin importar si se trata de empleados públicos, corresponde a la jurisdicción laboral. El artículo 2º de la ley 362 de 1997 señala que: “ (...)La jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo. También conocerá de la ejecución de las obligaciones emanadas de la relación de trabajo; de los asuntos sobre fuero sindical de los trabajadores particulares y oficiales y del que corresponda a los empleados públicos ”.

[24] Ver artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo. [25] Al respecto puede consultarse la sentencia C-710 de 1996. [26] Mediante el cual se modificó el artículo 364 del Código Sustantivo del Trabajo:

“ Artículo 44. El artículo 364 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: Artículo 364. Personería Jurídica. Toda organización sindical de trabajadores por el solo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica.” [27] Artículo 405 del C.S.T.

[28] Siempre y cuando ingresen al sindicato con anterioridad a la inscripción de éste en el registro sindical. [29] Sentencia T- 322 de 1999.

[30] “ M.P. Alfredo Beltrán Sierra. En esta sentencia la Corte afirmó que las organizaciones sindicales nacen desde el momento de su fundación, pues así se deduce del artículo 39 de la Constitución Política y Convenio 87 de la O.I.T., suscrito el 9 de julio de 1948, y aprobado por Colombia, mediante la Ley 27 de 1987. Como consecuencia de lo anterior, el artículo 44 de la ley 50 de 1990, estableció lo que se ha denominado la personería jurídica automática. Dice el precepto : “Artículo 44. Toda organización sindical de trabajadores, por el sólo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica.” Siempre y cuando cumpla con el número mínimo de afiliados, 25, según el artículo 359 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el mismo sentido, en la sentencia C-567 de 2000 (M.P Alfredo Beltrán Sierra), la Corte estudio el tema de los efectos de la inscripción del sindicato naciente ante el Ministerio, frente al momento de su creación, explicando cómo la organización sindical nace en forma independiente de tal inscripción. En dicho pronunciamiento se hizo ver que son dos etapas que hay que diferenciar: una, cuando nace el sindicato y adquiere personería jurídica, y, otra, el momento de la inscripción ante las autoridades administrativas correspondientes, para efectos de publicidad, seguridad y prueba. Como

consecuencia de lo anterior, se dijo en esa sentencia que “El reconocimiento automático de la personería jurídica fue el propósito del legislador al expedir la Ley 50 de 1990, y, en este camino, resultan ajustadas a la Constitución los preceptos de la misma ley que así lo garanticen, y, obviamente, contrarios a la Constitución disposiciones que lo obstaculicen.” [31] Ver Sentencia T-873 de 2004. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[32] De acuerdo con el artículo 373 son funciones y facultades de los sindicatos: 1. Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistema de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa. 2. Propulsar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general. 3. Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.

4. Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros.

5 Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los patronos y terceros en caso de conflictos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación. 6. Promover la educación técnica y general de sus miembros. 7. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad. 8. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorro, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colaboración, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos. 9. Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo. 10. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

Así mismo, el artículo 374 Ibídem consagra otras funciones así: 1. Designar (de entre sus propios afiliados) las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden. 2.

Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los patronos, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios. 3. Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los (afiliados) que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar. 4.

Declarar la huelga, de acuerdo con los preceptos de la ley. Los textos en paréntesis de los numerales 1 y 3, fueron declarados inexequibles por la Corte Constitucional mediante la sentencia C – 797 de 2000.

[33] S ubrogado por el artículo 46 de la Ley 50 de 1990. [34] El artículo 365 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 45 de la Ley 50 de 1990, establece que dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la asamblea de fundación, el sindicato presentará ante el Ministerio de la Protección Social, solicitud escrita de inscripción en el registro sindical, acompañándola de los siguientes documentos: a). Copia del acta de fundación, suscrita por los asistentes con indicación de su documento de identidad. b). Copia del acta de elección de la junta directiva, con los mismos requisitos del ordinal anterior. c). Copia del acta de la asamblea, en que fueron aprobados los estatutos. d). Un (1) ejemplar de los estatutos del sindicato, autenticados por el secretario de la junta directiva. e). Modificado por el artículo 4º de la Ley 584 de 2000 .

Nómina de la junta directiva y documento de identidad; f). Modificado por el artículo 4º de la Ley 584 de 2000. Nómina completa del personal de afiliados con su correspondiente documento de identidad.

[35] Cfr. Sentencia C-734 de 2008. M.P. Mauricio González Cuervo. [36] Artículo 39 de la Constitución Nacional. [37] MP. José Gregorio Hernández Galindo.

[38] Sentencia T-436 de 2000.MP. José Gregorio Hernández. [39] MP. Manuel José Cepeda Espinoza. [40] Sentencia T-920 de 2002. MP. Rodrigo Escobar Gil.

[41] Las subreglas jurisprudenciales planteadas en esta sentencia han sido reiteradas en múltiples pronunciamientos de esta Corte. Así ocurrió por ejemplo en las sentencias T-234 de 2005, T-491 de 2005, T-764 de 2005, T-657 de 2009, entre otras.

[42] Visible a folio 73 del cuaderno 3. [43] Esta Corporación, en la sentencia T-436 de 2000, M.P. José Gregorio Hernández, sostuvo frente al despido masivo de trabajadores sindicalizados, que en un evento tal, “[a]quellos que ya están afiliados pueden pensar en la conveniencia de su retiro de la asociación para conservar el puesto -lo que no es difícil suponer que ocurra en una situación de desempleo tan grave como la que vive el país-, y los que aún no se han asociado lo pensarán dos veces .” Y agregó que, una conducta de esa naturaleza asumida por la empresa “desestimula de manera grave la asociación sindical, en cuanto directa o subliminalmente conduce a los trabajadores a escoger entre su permanencia en la empresa y su ejercicio de la señalada libertad fundamental.

” [44] Ver folios 47 al 53 del cuaderno 3.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 9 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.