COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/998/10

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/998/10
Expediente	—
Fecha	2010-03-10
Sala	Sala que
Magistrado ponente	JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Tutela Frente A La Vulneracion De Los Derechos Fundamentales Ocurrida En El Marco De Una Relacion Laboral
- Terminacion Unilateral Y Sin Justa Causa Del Contrato De Trabajo Por Parte Del Empleador
- Derecho Al Trabajo Y A La Asociacion Sindical

Resumen del caso (según la propia sentencia)

De protección de los derechos de asociación y libertad sindical motivo sancionar al accionante por su adhesión a la organización sindical que los jueces de instancia consideraron improcedente la acción de tutela, por

Texto completo

T-998-10 Sentencia T-998/10 Sentencia T-998/10 ACCION DE TUTELA FRENTE A LA VULNERACION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES OCURRIDA EN EL MARCO DE UNA RELACION LABORAL -Caso Piloto de Aires DERECHO A LA ASOCIACION SINDICAL- Fundamental FUERO SINDICAL- Mecanismo de protección de los derechos de asociación y libertad sindical TERMINACION UNILATERAL Y SIN JUSTA CAUSA DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADOR -La conducta de la accionada tuvo como motivo sancionar al accionante por su adhesión a la organización sindical Se observa de las pruebas obrantes en el expediente, que los jueces de instancia consideraron improcedente la acción de tutela, por cuanto el accionante podía acudir a los mecanismos ordinarios de defensa para satisfacer sus pretensiones, toda vez que no se encuentra ante la presencia de un perjuicio irremediable.

En ese sentido llama la atención, que los jueces de instancias no evidenciaron las circunstancias especiales del caso, por cuanto el actor se encuentra en una situación de subordinación o indefensión respecto del demandado, y no dispone de otro mecanismo eficaz de defensa judicial. En efecto, deduce la Sala que la acción de tutela sí resultaba procedente, por cuanto al existir una discusión entre la empresa demandada y el accionante acerca de la existencia o no del fuero circunstancial, la acción de reintegro ante la justicia ordinaria, podría no haber sido eficaz para la protección de sus derechos fundamentales.

Considera, que independiente de la existencia o no de dicho fuero, se observa, que la conducta de la empresa accionada tuvo como motivo sancionar al accionante por su adhesión a la organización sindical, que no sólo recayó en cabeza del

mismo sino frente a todos aquellos que se vincularon al sindicato, hasta el punto que, posterior a este despido, los demás afiliados no tuvieron otra opción de retirarse de la asociación.

DERECHO AL TRABAJO Y A LA ASOCIACION SINDICAL -Caso en que se ordena a la empresa demandada el reintegro inmediato del accionante sin solución de continuidad, y se exhorta a la compañía a no incurrir en conductas de discriminación en contra de los trabajadores, que hagan parte de la organización sindical La actuación desarrollada por el empleador constituye una grave afrenta en contra de los derechos fundamentales al trabajo y a la asociación sindical del accionante pues el ejercicio de una legítima facultad ofrecida por el ordenamiento jurídico al empleador, ha concluido en una clara obstrucción de una libertad esencial al ser humano que bajo ninguna razón encuentra justificación desde la perspectiva del juez de tutela. Así las cosas, la Sala encuentra necesario adoptar medidas pertinentes para garantizar el pleno ejercicio de las libertades que han sido conculcadas al señor Francisco Javier Hurtado Castro. En este sentido, siguiendo la dirección de los precedentes que fueron objeto de reiteración en esta providencia, la Corte concederá amparo definitivo a las garantías iusfundamentales infringidas, con lo cual ordenará a la empresa AEROVÍAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL AIRES S.A. el reintegro inmediato del accionante sin solución de continuidad y exhortará a la aludida compañía a no incurrir en conductas de discriminación en contra de los trabajadores, entre los cuales como es obvio se encuentra el demandante, que hagan parte de la organización sindical. En ese sentido, la sociedad demandada deberá tener en cuenta que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 354 del C.S.T., subrogado por el artículo 90 de la Ley 50 de 1990, se encuentran proscritas las actuaciones que obstaculicen o hagan nugatorio el ejercicio del derecho de asociación sindical.

Se concederá amparo a sus derechos fundamentales al trabajo y a la asociación sindical. Referencia: expediente T-2.711.845 Acción de tutela presentada por el señor Francisco Javier Hurtado Castro contra Aerovías de Integración Regional S.A. “AIRES S.A.” Magistrado Ponente:

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Bogotá D.C., seis (6) de diciembre de dos mil diez (2010) La Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional , conformada por los magistrados Jorge Ignacio Pretelt Chaljub - quien la preside – Humberto Antonio Sierra Porto y Luis Ernesto Vargas Silva, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, y específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9° de la Constitución Política, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el trámite de revisión del fallo adoptado por el Juzgado Cuarenta y Nueve Civil Municipal de Bogotá, del 19 de abril de 2010 y del Juzgado Treinta y Ocho Civil del Circuito de Bogotá, del 14 de mayo de 2010, proferidos en el asunto de la referencia, dentro de la acción de tutela promovida por el señor Francisco Javier Hurtado Castro , contra Aerovías de Integración Regional S.A. “AIRES S.A.” 1.

ANTECEDENTES El señor Francisco Javier Hurtado Castro , presentó solicitud de tutela contra Aerovías de Integración Regional S.A. “AIRES S.A.” , invocando la protección de sus derechos fundamentales a la asociación sindical, al mínimo vital y al trabajo en condiciones dignas, los cuales considera vulnerados al ser despedido cuando se encontraba amparado por el fuero circunstancial establecido en el artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965, mientras se tramitaba un pliego de peticiones orientado a la firma de un Pacto Colectivo de Trabajo y se había afiliado a la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles “ACDAC”. Por lo tanto, solicita a la accionada dejar sin efecto la medida de despido y se le restablezcan todos sus derechos laborales.

Para fundamentar su solicitud presentada el día 5 de abril de 2010, la accionante relata los siguientes: 1.1 HECHOS Y RAZONES DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

1.1.1 Manifiesta el accionante que pertenecía a los 150 pilotos que trabajaban en AIRES S.A., de los cuales solo uno estaba afiliado a la ACDAC.

1.1.2 Sostiene, que ante el conocimiento que tuvo ACDAC sobre la negociación que se adelantaba de un pacto colectivo al interior de AIRES S.A., la asociación inició las gestiones para invitar a todos los pilotos de la compañía de aviación para que ejerzan sus derechos de Asociación Sindical, mediante la afiliación al Sindicato orientado al fortalecimiento laboral y profesional.

1.1.3 Agrega que ACDAC solicitó a la compañía de aviación para que les concediera un espacio a los directivos sindicales para brindar información y capacitación en el ejercicio de sus derechos sindicales, la cual fue respondida negativamente por AIRES S.A.

1.1.4 Dice que gestionó su afiliación a la ACDAC, y que para el 10 de marzo de 2010, el número de afiliados aumentó a 65 pilotos. 1.1.5 Dice que como negociador del pacto ante los directivos de AIRES S.A., fue terminado su contrato de trabajo en forma unilateral e injusta, decisión que le fue notificada el día 10 de marzo de 2010. En igual forma, a dos compañeros más, dentro de los dos días siguientes.

1.1.6 En ese estado se siente discriminado por haber hecho efectivo el derecho fundamental de Asociación Sindical a pesar de encontrarse amparados con el Fuero Circunstancial establecido en el artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965 por el pliego relacionado con el Pacto Colectivo que se pretendía establecer.

1.1.7 Aclara que participó en el proceso de negociación del Pacto Colectivo, porque hizo parte de la comisión negociadora que se estableció frente al texto elaborado por AIRES S.A., y que se denominó “PACTO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA AEROVÍAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL S.A. AIRES Y SUS PILOTOS Y COPILOTOS”, como así consta en el documento fechado el 26 de febrero de 2010, el cual no fue firmado por el actor.

1.1.8 Para el 11 de marzo de 2010, ACDAC denunció esa Convención Colectiva de Trabajo, y presentó un pliego de peticiones con el fin de promover una negociación colectiva con AIRES S.A.

1.1.9 Luego de esto, dice que AIRES S.A. se reunió con grupos de aviadores con el fin de firmar el Acta de Inicio de la etapa de arreglo directo entre la empresa y los pilotos, ellos frente al Pacto, dando por terminado éste último; posterior a esto, se realizó un nuevo Pacto con otros aviadores en donde se exaltó la condición personal y profesional del actor.

1.1.10 Conocida la decisión de despido de tres activistas sindicales, ACDAC presentó las correspondientes denuncias ante el Ministerio de la Protección Social y la Procuraduría General de la Nación y solicitó al Presidente de AIRES S.A., para que proceda a corregir la situación y reintegrar a los aviadores despedidos.

1.1.11 Ante este hecho, no solo no se hizo caso omiso a la solicitud presentada por ACDAC, sino que se inició una persecución con los empleados de la compañía que estaban afiliados a la asociación, a tal punto que todos se retiraron cuando se negociaba el pliego de peticiones.

1.2 FUNDAMENTO Y PRETENSIONES. 1.2.1 El accionante solicita, invocando la protección de sus derechos fundamentales a la asociación sindical, al mínimo vital y al trabajo en condiciones dignas, los cuales considera vulnerados al ser despedido cuando se encontraba amparado por el fuero circunstancial, establecido en el artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965, dejar sin efecto la medida de despido y se le restablezcan todos sus derechos laborales, por parte de la empresa la empresa Aerovías de Integración Regional S.A. “AIRES”.

1.3 PRUEBAS En el trámite de la acción de tutela se aportaron, entre otras, las siguientes pruebas documentales: 1.3.1 Certificado de la Cámara de Comercio de la empresa Aerovías de Integración Regional S.A. “AIRES”.

1.3.2 Copia de las certificaciones expedidas por la Coordinación del Grupo de Archivo Sindical en donde aparecen inscritas la Organización Sindical denominada “Asociación Colombiana de Aviadores Civiles “ACDAC”.

1.3.3 Copia del oficio remitido por AIRES a la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles “ACDAC”, en la cual se le informa que la solicitud de ingreso de sus miembros durante las capacitaciones al personal de la empresa era improcedente.

1.3.4 Copia del oficio remitido por a la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles “ACDAC” a la Procuradora Delegada para Asuntos Laborales.

1.3.5 Copia del oficio remitido por a la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles “ACDAC” al Ministerio de Protección Social. 1.3.6 Copia del Acta de la Asamblea de Empresa efectuada por los socios de ACDAC que laboran en la empresa AIRES de fecha marzo 10 de 2010.

1.3.7 Copia del Pliego de Peticiones presentado por la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles “ACDAC” a la empresa Aerovías de Integración Regional S.A. “AIRES” con vigencia a partir del 1 de abril de 2010.

1.3.8 Copia del memorando expedido por AIRES en el cual imparte instrucciones de prohibir la entrada al señor Hurtado entre otros, fechado el 10 de marzo de 2010.

1.3.9 Copia de oficios varios, suscritos entre AIRES y ACDAC. 1.3.10 Copia de oficios varios en la cual se da la bienvenida a los nuevos socios de ACDAC.

1.3.11 Copia de la relación de afiliados a ACDAC. 1.3.12 Copia de documentos relacionados con la negociación colectiva entre AIRES y sus trabajadores.

1.3.13 Copia de documentos varios relacionados con el contrato de trabajo y despido del señor Francisco Javier Hurtado. 1.4 ACTUACIONES PROCESALES.

A través de auto fechado el ocho (8) de abril de 2010, el Juzgado Cuarenta y Nueve Civil Municipal de Bogotá, admitió la acción de tutela y dio traslado a la entidad demandada para que en el término de cuarenta y ocho (48) horas se pronunciara sobre lo que considere pertinente.

1.4.1 Contestación de la demanda Mediante escrito fechado el 14 de abril de 2010, la empresa AEROVÍAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL S.A. “AIRES”, responde al juez de tutela argumentando que la empresa nunca restringió el derecho de la organización sindical a brindar información y capacitación a los trabajadores respecto del derecho de asociación sindical.

Aclara que el 29 de enero de 2010, ACDAC solicitó a AIRES que se permitiera el ingreso de los miembros de la organización sindical a la Escuela de Operaciones de Vuelo durante los cursos programados, lo cual ponía en riesgo la seguridad de los clientes pues interrumpía la capacitación de los pilotos y copilotos, para lo cual se le informó a ACDAC mediante oficio del 9 de marzo de 2010, que gozaban de libertad para dirigirse a los trabajadores por fuera de la jornada laboral de capacitación.

Igualmente informa, que AIRES nunca ha ejercido manipulación sobre sus trabajadores como no hubo presión durante el desarrollo de la negociación del Pacto Colectivo con sus trabajadores, y las actas de iniciación y terminación se llevaron a cabo en estricto cumplimiento de los términos y de los requisitos legales.

Así mismo, asegura que nunca existió presentación de pliegos de peticiones por parte de los trabajadores no sindicalizados para efectos de suscribir un pacto colectivo, sino que solo fueron conversaciones de carácter informal entre ellos y AIRES.

Agrega, que no se efectuó discriminación alguna con el señor Hurtado, y que su desvinculación se debió a la facultad del nominador de terminar unilateralmente su contrato sin justa causa y que ello se debió a las quejas presentadas por

trabajadores de la Compañía respecto a la negativa gestión del señor Hurtado como Gerente de Operaciones y traslados de personal en forma arbitraria.

Y concluye, que no es cierto que el accionante gozara de fuero circunstancial por la negociación del Pacto Colectivo, por cuanto nunca fue presentado por parte de los trabajadores no sindicalizados, de conformidad a lo señalado en los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978; y dice que lo único que existió, fueron conversaciones informales.

Igualmente sostiene que el señor Hurtado se afilió a ACDAC el día 10 de marzo de 2010, mientras que la denuncia de la convención colectiva por parte de ACDAC se dio el día 11 de marzo del mismo año, por lo que el accionante no alcanzó a estar cobijado por fuero circunstancial, dado que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 481 del C.S.T. al ser el trabajador sindicalizado no podía tener el carácter de beneficiario del Pacto Colectivo. En efecto, de forma automática quedaría sin fuero circunstancial, ya que el fuero se origina desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al empleador, según el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978.

1.5 ACTUACIONES PROCESALES. 1.5.1 Fallo de primera instancia. El Juzgado Cuarenta y Nueve Civil Municipal de Bogotá, mediante fallo del 19 de abril de 2010, negó el amparo de los derechos fundamentales a la asociación sindical, al debido proceso, al trabajo y a la igualdad, por considerar que "… no existe prueba de quebranto de los derechos sindicales alegados por el actor, ni conducta abusiva, desproporcionada e inconstitucional del empleador." Y concluye, que el señor Francisco Hurtado cuenta con otro mecanismo para defender los derechos laborales que considera transgredidos, siendo éste la jurisdicción laboral.

1.5.2 Impugnación del fallo de primera instancia Indica el accionante, que en el fallo de primera instancia confunde la protección de los derechos constitucionales "Fuero Sindical" con la de "Fuero Circunstancial" que la llevó a una equivocada decisión. Igualmente sostiene, que la tutela solo fue considerada en parte y no en su totalidad, por cuanto el juez constitucional solo analizó una parte del problema e insiste en que la empresa violó el libre ejercicio del derecho fundamental de asociación sindical y que su despido ocurrió pocos días después de haber tramitado la solicitud de ingreso al Sindicato de Pilotos y después de negarse a suscribir el pacto colectivo impuesta por AIRES.

1.5.3 Fallo de segunda instancia. El Juzgado Treinta y Ocho Civil del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 14 de mayo de 2010, confirmó la sentencia de primera instancia al considerar, "… que si bien se enuncia como vulnerado el derecho a la asociación sindical de los hechos narrados y de la pretensión aquí presentada, se evidencia que la afrenta denunciada se refiere a la vulneración de derechos establecidos en normas legales, correspondiendo entonces a la jurisdicción ordinaria decidir estos litigios, indicando que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para resolverlos, como indica el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo." Igualmente sostiene, que el hecho de que se haya ocasionado el despido luego de la afiliación al sindicato y a la negativa de suscribir el pacto colectivo celebrado por la empresa, no es un hecho que por sí mismo indique que es ésta la causa de despido, ni una circunstancia que lleve a desconocer el trámite ordinario previsto en el artículo 118 y ss. del Código Laboral y resolver la presente controversia en sede de tutela, sin que adicionalmente se demostrara que se estuviera ante la presencia de un perjuicio irremediable que torne procedente y pertinente la acción de tutela.

2. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL 2.1 COMPETENCIA. Esta Corte es competente, de conformidad con los artículos 86 y 241, numeral 9° de la Constitución Política, y los artículos 33 al 36 del Decreto 2591 de 1991, para revisar las instancias de tutela.

2.2 EL PROBLEMA JURÍDICO. De los antecedentes y pruebas obrantes en el expediente, la Sala de Revisión estudiará en el presente caso, sí se vulneraron los derechos fundamentales al trabajo y a la asociación sindical de un trabajador, debido a que la decisión de despedirlo fue precedida de la afiliación de éste a la organización sindical ACDAC y de su

designación como negociador del pacto colectivo, y si resulta atendible la solicitud de amparo a los derechos fundamentales, orientada a obtener una orden de reintegro laboral.

Para resolver la controversia la Sala reiterará la jurisprudencia respecto de los siguientes temas: primero, la procedencia excepcional de la acción de tutela ante la vulneración de los derechos fundamentales ocurridas en el marco de una relación laboral;

segundo , el derecho fundamental a la asociación sindical; tercero , el fuero sindical; cuarto , la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo por parte del empleador y por último se analizará el caso concreto.

2.2.1 La procedencia de la acción de tutela ante la vulneración de los derechos fundamentales ocurrida en el marco de una relación laboral. La jurisprudencia de esta Corporación ha reiterado que la acción de tutela consagrada en el artículo 86 superior constituye una garantía mediante la cual se pretende asegurar la existencia de un instrumento judicial idóneo, encaminado a garantizar la protección de los derechos fundamentales de todas las personas.

Por regla general, la acción de tutela resulta procedente cuando quiera que se pretenda la salvaguarda de las garantías constitucionales en aquellos eventos en los que se encuentren en riesgo por cuenta de la actuación de una autoridad pública o, en determinados supuestos, con ocasión de la conducta de un particular.

Por regla general, la acción de tutela no procede contra particulares. Pese a lo anterior, la Carta Política ha previsto ciertas situaciones en las cuales la presunta violación de los derechos fundamentales provenga de un particular cuando, primero, éste se encargue de la prestación de un servicio público, en cuyo caso ha reiterado la Corte, el ámbito de la igualdad entre los particulares se suspende o quebranta; segundo, cuando la vulneración del derecho se deriva de una acción u omisión que vaya en detrimento de las personas que tienen relación con él; y tercero, que el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión frente a ese particular.

En la presente acción de tutela que se somete a estudio, las diferencias que se presentan no se desarrollan en función de la prestación del servicio público, sino a la relación entre la empresa y sus trabajadores; sin embargo, la misma se inscribe en otra de las circunstancias de procedencia de la tutela contra particulares, cual es la situación de subordinación o indefensión en la que el tutelante se encuentre respecto de la persona que abría afectado sus derechos.

[1] En reiteradas ocasiones, la Corte Constitucional ha manifestado que dentro del vínculo que se presenta debido a la celebración de un contrato de trabajo, el empleado se encuentra en situación de subordinación frente a su patrono [2] .

Esto, no sólo es consecuencia de la dinámica propia de este tipo de vínculos, pues las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo han hecho énfasis en que este elemento es uno de los requisitos indispensables, sumado a la prestación personal del servicio y a la existencia de una contraprestación económica a favor del trabajador, de los cuales depende la existencia de un contrato de trabajo.

En ese sentido el artículo 23 de la citada norma, define esta facultad, de la cual es titular el empleador, como aquella potestad que autoriza “a éste para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato”.

Es preciso señalar, que la Sala Plena de esta Corporación mediante sentencia SU-342 de 1995 [3] , ha establecido que para efectos de decidir la procedibilidad de la acción de tutela en los casos en los cuales se trata de resolver una controversia que se ha originado en el marco de una relación laboral, es menester tener en cuenta el alcance de la supuesta infracción que pretende ser conjurada, y en esta forma determinar, si se trata de la vulneración de los derechos u obligaciones establecidos en normas legales, caso en los cuales, le compete a la jurisdicción ordinaria decidir sobre estos litigios.

No obstante, esta Corporación en la sentencia citada dispone que si lo que se busca con la iniciación del proceso judicial es obtener el amparo de un derecho fundamental que ha sido infringido dentro de la relación laboral, el asunto puede ser decidido por el juez de tutela debido a la impostergable urgencia de garantizar la adecuada protección a estas garantías.

Igualmente, la Corte Constitucional en sentencia T-920 de 2002 [4] manifestó que cuando se trata de despidos sin justa causa que afectan a trabajadores sindicalizados, no en todos los casos este tipo de pretensiones persigue exclusivamente una orden judicial de reintegro como medio para conservar el empleo del cual fueron separados, lo cual, bien podría ser decidido en principio por la jurisdicción laboral, sino que adicionalmente mediante la interposición de la acción de tutela los ciudadanos buscan recuperar su trabajo y hacer efectivo su derecho de asociación sindical, lo cual pone en evidencia la relevancia constitucional de estos problemas jurídicos.

Ahora bien, la jurisprudencia de esta Corporación, ha reiterado que por regla general la tutela no es un mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral, como así lo señaló la Sentencia T-768 de 2005 [5] , dado que ésta es un mecanismo residual de protección subsidiaria de los derechos presuntamente vulnerados. De allí, que el reintegro laboral deba tramitarse en principio ante los jueces ordinarios, que son los encargados de resolver tales pretensiones en el marco de procesos expresamente diseñados para ello.

Esta posición adoptada por la Corte, obedece a la necesidad de respetar las competencias jurisdiccionales, evitar la indebida intromisión del juez de tutela en los asuntos regularmente asignados a los jueces por parte del legislador.

No obstante, esta Corporación ha hecho la salvedad de que la acción de tutela es procedente en aquellos procesos de carácter laboral cuando la sola existencia de un medio ordinario de defensa no se ofrece como alternativa real de protección de los derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores. En estos casos, la protección ius fundamental se permite por vía tutela si el mecanismo ordinario no resulta idóneo y eficaz para evitar el perjuicio amenazante.

En el caso de los trabajadores aforados, es importante recordar que la legislación laboral dispone de un mecanismo ágil y sumario tendiente a obtener el reintegro de los trabajadores beneficiados con el fuero sindical, de allí que el juez constitucional deberá ser cuidadoso al momento de estudiar la procedencia de la solicitud de reintegro vía tutela, y determinar que éste sea idóneo y eficaz para la protección del derecho.

2.2.2 El derecho fundamental a la asociación sindical. El derecho de asociación sindical se encuentra consagrado en los artículos 39, 53 y 93 de la Constitución Política, así como también se encuentran incluidos en el texto constitucional:

el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [6] , el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos [7] , el artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos [8] , el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” [9] , y los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobados por Colombia mediante Leyes 26 de 1976 y 27 del mismo año [10] .

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la libertad de asociación sindical es una garantía que contiene dos elementos: por un lado, es un derecho de carácter individual, pues de ninguna manera su consagración en el texto constitucional apareja una renuncia subjetiva a favor de una determinada colectividad; y por otro, como elemento distintivo de este derecho tenemos que se trata de una libertad que en el curso de su ejercicio pasa por una instancia colectiva que es, por supuesto, la misma organización sindical.

En ese sentido, la Sala Plena de esta Corporación en sentencia C-063 de 2008 [11] señaló que dentro del contenido del derecho objeto de estudio se encuentran los siguientes elementos: “(i) libertad individual de organizar sindicatos; (ii)

libertad de sindicalización, ya que nadie puede ser obligado a afiliarse o a desafiliarse a un sindicato; y, (iii) la autonomía sindical, que es la facultad que tiene la organización sindical para crear su propio derecho interno [12] ”.

Por su parte, la Sala Plena de la Corte [13] ha reiterado que la libertad de asociación sindical constituye de manera autónoma un derecho fundamental que resulta exigible por vía de tutela.

Sobre el particular, ha señalado que la libertad objeto de análisis es una modalidad particular de la libertad de asociación, la cual, debido a las relaciones sociales dentro de las cuales surge, cuenta con un contenido específico que, a su turno, permite realizar una distinción normativa y conceptual.

En ese sentido, mediante el reconocimiento de la libertad de asociación sindical se busca asegurar a los trabajadores la posibilidad de constituir de manera libre, organizaciones independientes encargadas de hacer valer sus intereses dentro de los diferentes conflictos, de naturaleza económica o jurídica, que suelen presentarse en las relaciones laborales. Ahora bien, esta libertad cuenta con una especial protección que pretende asegurar que dicho ejercicio ocurra sin ningún tipo de injerencias, provenientes bien del Estado o de los empleadores, razón por la cual, el funcionamiento de estas organizaciones no requiere de autorizaciones administrativas o judiciales incompatibles con la facultad que pretende ser amparada.

2.2.3 El fuero sindical El artículo 39 de la Carta Política, reconoce el fuero sindical como una garantía para que los representantes sindicales puedan cumplir su gestión, que pretende proteger al sindicato mismo antes a que a los miembros del mismo.

En efecto, dice dicha norma lo siguiente: “ARTICULO 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

(...) Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.” En ese sentido el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, desarrolla esta disposición constitucional, y define el fuero sindical como un mecanismo de protección de los derechos de asociación y libertad sindical, que consiste en la garantía reconocida a 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”.

Por su parte la jurisprudencia de la Corte [14] ha reiterado que “la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleador pueda perturbar indebidamente la acción legítima que la Carta reconoce a los sindicatos.” [15] Ahora bien, el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el 57 de la Ley 50 de 1997, y modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, señala (i) cuáles son los trabajadores a quiénes se les reconoce esta protección especial, y (ii) cómo se demuestra tal fuero:

“Artículo 406. 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, y 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.” Adicional a los casos mencionados, se presenta el caso del fuero del que gozan los trabajadores en medio de una negociación colectiva, el cual se constituye en un instrumento garantista para la protección del conflicto colectivo, éste es el llamado fuero circunstancial, el cual es solicitado en el caso particular del actor.

El fuero circunstancial está consagrado en el artículo 25 del decreto 2351 de 1965, el cual establece que: “Protección en conflictos colectivos. Los trabajadores que hubieren presentado al patrono -hoy empleador- un pliego de petición no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.” El citado artículo fue declarado exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-201/02 [16] , que textualmente señala:

“En el ámbito del derecho colectivo del trabajo, el derecho de todos los trabajadores de negociar libre y voluntariamente con sus empleadores las condiciones derivadas de la relación laboral, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, en la medida en que sirve de instrumento para alcanzar mejores condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan las organizaciones sindicales.

En ejercicio de este derecho, y dado el carácter dinámico de las relaciones laborales, los trabajadores pueden celebrar convenciones colectivas con sus empleadores “para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”, al tenor del artículo 467 del C.S.T. Por su parte, el artículo 25 del Decreto de 1965 consagra la institución denominada doctrinalmente “fuero circunstancial”, mecanismo que busca proteger a los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, en el sentido de que éstos no pueden ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.” La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia también se ha encargado del fuero circunstancial. Así, mediante sentencia del 5 de octubre de 1998 [17] , reconoció que esa protección del artículo 25 del decreto 2351 de 1965, incluye todo el conflicto. En ella dice:

“El artículo 10 del decreto 1373 de 1966, reglamentario de la norma transcrita (art. 25 citado) precisa que dicha protección ‘comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al patrono hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso”.

Igualmente esa Corporación en la citada sentencia, cuando se procede en contra de lo señalado en el artículo 25 del decreto 2351/65, es terminante al señalar:

“Dicho en otros términos, el artículo 25 del decreto 2351 de 1965 establece claramente una protección especial, proscribiendo el despido sin justa causa comprobada, como garantía para el trabajador involucrado en un conflicto colectivo con su patrono; y la violación de esta norma a través de un despido, que constituye así un acto ilegal e ilícito, no debe producir efecto en perjuicio del trabajador”.

[18] La citada jurisprudencia de la Corte Suprema, modificó el criterio que venía desde 1986. Es así, como antes se le otorgaba al Ministerio del Trabajo la facultad para calificar las causas aducidas por el empleador contra el trabajador amparado por el fuero circunstancial; pero esa facultad fue anulada por el Consejo de Estado el 12 de septiembre de 1980, por consiguiente la competencia le corresponde ahora a los jueces de trabajo.

Una vez precisada la competencia, los alcances de las decisiones de la justicia laboral, en este aspecto, están fijados por la Corte Suprema, en los siguientes términos:

“Por eso cuando el artículo 25 establece la prohibición legal expresa de despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores, desde que presentaron el pliego hasta que se resuelva el conflicto, el efecto no puede ser la indemnización,

pues se estaría frente a la repetición del resultado previsto en la disposición consagrada en el artículo 8°, lo que resulta a todas luces impropio, por lo que debe interpretarse la norma de manera que produzca un resultado diferente, que corresponde al expresado anteriormente de no producir la decisión patronal el efecto natural de todo despido, aun injusto, que es la terminación del contrato. Esa situación, que bien puede entenderse originada en la nulidad absoluta o en la ineficacia, que es la figura jurídica que se encuentra plasmada específicamente en diversas disposiciones de naturaleza laboral, supone la continuidad del vínculo contractual con todas sus consecuencias, lo que apareja el pago de los salarios dejados de percibir con fundamento en el artículo 14º Código Sustantivo del Trabajo, [19] debido a que la ausencia del servicio se origina en una determinación del empleador, con los aumentos y reajustes que se produzcan en el interregno, pago de salarios que se proyectará hasta que se presente la reinstalación física del trabajador en su cargo." Para concluir, el "fuero circunstancial" hace referencia a una protección reforzada que se traduce en la continuidad de la relación laboral, que obliga al pago de los salarios dejados de percibir y que, como lo expresa la jurisprudencia de la Corte Suprema, no apunta hacia la indemnización sino hacia la estabilidad laboral.

[20] Una vez ha sido concluida la exposición de los fundamentos normativos que dan alcance al derecho fundamental a la asociación sindical y las normatividad relativa al fuero circunstancial, procede la Sala a analizar la facultad ofrecida a los empleadores, en virtud de la cual pueden dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, a la luz de las consideraciones anteriores.

2.2.4 La terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo por parte del empleador. La Corte Constitucional ha sido enfática al señalar, que una de las facultades características de los vínculos laborales consiste en el derecho que asiste a cada una de las partes contratantes, en dar por terminado el contrato de trabajo que ha sido suscrito.

En esta oportunidad se analizará el alcance de esta potestad en cabeza del empleador, quien, de acuerdo con las restricciones impuestas por el ordenamiento constitucional, puede dar por terminada la relación laboral aún sin una justa causa.

Al respecto, 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 que pretende resarcir los daños que con su conducta ha generado.

Al respecto, la Corte en la sentencia T-436 de 2000 [21] se ha manifestado así: "Bien es cierto que, entre las posibilidades del empleador, a la luz de las disposiciones legales, está la de dar por terminado de modo unilateral el contrato de trabajo, inclusive sin justa causa, indemnizando al empleado, pero no se pierda de vista que el uso de la atribución correspondiente, aun dentro de un criterio de amplia discrecionalidad, mal puede implicar desconocimiento de claros y perentorios mandatos de la Constitución, y de ninguna manera debe conducir, en un Estado Social de Derecho, al sacrificio de prerrogativas inherentes a conquistas logradas por la colectividad de los trabajadores, ni tampoco al olvido de los derechos básicos de los mismos y sus asociaciones, garantizados en tratados internacionales.

(...) Así, la posibilidad de terminación unilateral que la ley otorga al patrono en los contratos individuales de trabajo, no debe abrir las puertas para que aquél, amparado en ella, prescinda, sin control ni medida y de manera colectiva o masiva, de los servicios de los trabajadores bajo su dependencia para mermar el número de miembros activos de los sindicatos" [22] .

Sobre lo anterior, la Corte en sentencia T-1328 de 2001 [23] trató el tema del ejercicio abusivo que ejerce el empleador respecto de los trabajadores, relacionado con la terminación de los contratos de trabajo, cuado tal facultad se utilice para: "(i.) desconocer el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse a éstos o a permanecer en ellos, (ii.) promover la desafiliación a dichas asociaciones, (iii.) adoptar medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o

que pretendan afiliarse al sindicato, (iv.) obstaculizar o desconocer el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que éste es garantizado, (v.) constreñir la libertad de expresión o la escogencia de profesión y oficio, o (vi.) burlar el derecho y la posibilidad que se le reconoce a los sindicatos para representar a los trabajadores e intervenir en defensa de sus propios intereses en todos los casos en los que el empleador adopta decisiones o fija posturas que afectan o interesan a la entidad sindical." Esta posición de la Corte ha sido reiterada en sentencia T-920 de 2002 [24] , cuando manifestó que si bien la norma citada 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 a los derechos fundamentales al trabajo, la igualdad y amparo contra la discriminación, reiterando así las consideraciones desarrolladas en sentencia T-476 de 1998 [25] , la cual analizó a profundidad la procedibilidad del reclamo de amparo de derechos fundamentales por parte del trabajador que ha sido separado de su empleo debido a la vinculación a un sindicato o a la realización de actividades relacionadas con dicha agremiación.

La jurisprudencia de la Corte ha reiterado en indicar algunos criterios que le corresponde al juez de tutela tener en cuenta dadas las circunstancias en cada caso a fin de establecer si la terminación unilateral y sin justa causa de los contratos de un cierto número de trabajadores comporta o no una violación al derecho de asociación sindical;

esto, con el fin de evitar que el empleo de esta facultad, concluya en una utilización irrestricta y, en consecuencia, sirva como subterfugio para los empleadores con el objetivo de permitir la infracción de las garantías iusfundamentales de los trabajadores.

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

2.2.5 Análisis del caso concreto. En el caso presente, observa la Sala que el señor Francisco Javier Hurtado presentó acción de tutela contra la empresa Aerovías de Integración Regional S.A.

"AIRES" a fin de obtener la protección de sus derechos fundamentales a la asociación sindical, al mínimo vital y al trabajo en condiciones dignas, los cuales considera vulnerados al ser despedido sin justa causa cuando se encontraba amparado por el Fuero Circunstancial establecido en el artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965, mientras se tramitaba un pliego de peticiones orientado a la firma de un Pacto Colectivo de Trabajo entre la empresa y la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles "ACDAC".

El accionante pretende por esta vía, se ordene a AIRES dejar sin efectos la medida de terminación del contrato de trabajo a término indefinido que había suscrito con la accionada y restablecer todos los derechos laborales que le han sido desconocidos.

Para determinar la vulneración de los derechos fundamentales del accionante, la Sala, en primer lugar analizará si en el caso concreto procede la acción constitucional; en segundo lugar, establecer la eventual vulneración del derecho de asociación sindical y del fuero circunstancial alegado por el accionante, y por último, determinar si la terminación unilateral por parte del empleador se debió a las tensiones laborales con ocasión a las afiliaciones a la asociación sindical.

Según lo obrante en el proceso, el accionante pertenecía a los 150 pilotos que trabajaban en AIRES, de los cuales solo uno estaba afiliado a ACDAC. Cabe señalar que entre la empresa de aviación y ACDAC existió una convención colectiva de trabajo cuya vigencia se estableció para el período comprendido del 1 de abril de 1990 al 30 de marzo de 1992, la cual ante la ausencia de denuncia se ha prorrogado en forma automática como lo dispone el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo.

El accionante participó en el proceso de negociación del Pacto Colectivo elaborado por AIRES S.A., y que se denominó “PACTO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA AEROVÍAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL S.A.

“AIRES” Y SUS PILOTOS Y COPILOTOS”, como así consta en el documento fechado el 26 de febrero de 2010, el cual no fue firmado por el actor, por cuanto violaba los derechos de los trabajadores.

Al tener conocimiento ACDAC sobre la negociación de un pacto colectivo que se adelantaba al interior de AIRES con los trabajadores, éstos iniciaron las gestiones para invitar a todos los pilotos de la compañía para que ejerzan sus derechos de Asociación Sindical, mediante la afiliación al Sindicato orientado al fortalecimiento laboral y profesional.

El accionante gestionó su afiliación a la ACDAC el día 10 de marzo de 2010, al igual que otros pilotos, cuyo número de afiliados aumentó a 65 pilotos.

Ese mismo día, fue terminado su contrato de trabajo en forma unilateral e injusta, al igual, a dos compañeros más, dentro de los dos días siguientes.

Para el 11 de marzo de 2010, ACDAC denunció esa Convención Colectiva de Trabajo, y presentó un pliego de peticiones con el fin de promover una negociación colectiva con AIRES, pero, ante la decisión de despido de los tres activistas sindicales, ACDAC presentó las correspondientes denuncias ante el Ministerio de la Protección Social y la Procuraduría General de la Nación y solicitó al Presidente de AIRES, para que proceda a corregir la situación y reintegrar a los aviadores despedidos.

Ante este hecho, no solo se hizo caso omiso a la solicitud presentada por ACDAC, sino que se inició una persecución con los empleados de la compañía que estaban afiliados a la asociación, a tal punto que todos se retiraron cuando se negociaba el pliego de peticiones.

Alega el accionante, que tanto él como sus compañeros de trabajo fueron injustamente discriminados por haber hecho efectivo y público el ejercicio del derecho fundamental de asociación sindical, a pesar de que estaba protegido por el fuero circunstancial.

En el caso expuesto se observa de las pruebas obrantes en el expediente, que los jueces de instancia consideraron improcedente la acción de tutela, por cuanto el accionante podía acudir a los mecanismos ordinarios de defensa para satisfacer sus pretensiones, toda vez que no se encuentra ante la presencia de un perjuicio irremediable.

En ese sentido llama la atención, que los jueces de instancias no evidenciaron las circunstancias especiales del caso, por cuanto el actor se encuentra en una situación de subordinación o indefensión respecto del demandado, y no dispone de otro mecanismo eficaz de defensa judicial.

En efecto, deduce la Sala que la acción de tutela sí resultaba procedente, por cuanto al existir una discusión entre la empresa demandada y el accionante acerca de la existencia o no del fuero circunstancial, la acción de reintegro ante la justicia ordinaria, podría no haber sido eficaz para la protección de sus derechos fundamentales.

Considera, que independiente de la existencia o no de dicho fuero, se observa, que la conducta de la empresa accionada tuvo como motivo sancionar al accionante por su adhesión a la organización sindical, que no sólo recayó en cabeza del mismo sino frente a todos aquellos que se vincularon al sindicato, hasta el punto que, posterior a este despido, los demás afiliados no tuvieron otra opción de retirarse de la asociación.

Dentro de las pruebas encontradas en el expediente, se tiene, que el señor Hurtado presentaba una relación conflictiva con la empresa hacía cuatro meses antes de su despido, y no precisamente, por su conducta o cumplimiento con sus obligaciones laborales, sino con ocasión a su negativa de la firma del pacto colectivo entre AIRES y los trabajadores, y

por el contrario, se afilió, como mejor opción a la defensa de sus derechos laborales al sindicato ACDAC, del cual formó parte activa y propició a que los demás pilotos se adhirieran a él.

Es claro entonces, que el motivo real de la separación del cargo que venía ocupando el accionante consistió en la decisión de pertenecer a la organización sindical ACDAC.

Esta Sala reitera la jurisprudencia asumida por la Corte Constitucional en casos similares. En sentencia T-476 de 1998, concedió amparo a los derechos fundamentales a la libre asociación, a la negociación colectiva y al trabajo de cinco trabajadores que se encontraban empleados en una sociedad anónima. De manera separada, cada uno de los accionantes promovió un proceso de tutela debido a que sus contratos de trabajo, suscritos a término indefinido, habían sido terminados por decisión unilateral del empleador sin justa causa, ofreciendo la correspondiente indemnización establecida en el Código Sustantivo del Trabajo.

En dicha oportunidad, la Corte concluyó que el motivo real de la separación de los cargos que venían ocupando los accionantes consistía en la decisión que éstos habían adoptado de adherir a la organización sindical de la empresa, y por ello, como medida de protección de los derechos fundamentales infringidos, ordenó a la sociedad demandada reintegrar a los demandantes a los cargos que ocupaban.

Así las cosas, para la Sala de Revisión es claro que el día 10 de marzo de 2010, el accionante recibió un oficio en el cual se le comunicaba la decisión de la empresa AEROVÍAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL AIRES S.A., de terminar su contrato de trabajo sin justa causa, decisión que surte efectos a partir de la terminación de la jornada laboral del día 10 de marzo de 2010, no expresó la demandada la supuesta causal de despido, hecho que el empleador debió poner en conocimiento del empleado de acuerdo con lo prescrito en el parágrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, de manera textual prescribe lo siguiente: “ La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación.

También se observa que la evaluación de desempeño del actor en ningún momento fue cuestionada, más, cuando en varias ocasiones de manera verbal se exaltó su condición personal y profesional al interior de la empresa.

En este sentido, se encuentra claramente que existen algunos elementos probatorios que indican que el motivo que animó al empleador a adoptar la decisión cuestionada, no consistió en un escueto desarrollo de una legítima potestad sino que, en sentido contrario, aquel habría ejercido la aludida facultad con el objetivo de sancionar la decisión del accionante de adherirse a la organización sindical.

Otro hecho que resulta relevante, se refiere al tiempo transcurrido entre la fecha del despido y la presentación del pliego de peticiones por parte de ACDAC a la empresa AIRES, el cual entre uno y otro no exceden las 24 horas, por lo que revela a la Sala de manera indiciaria que el móvil que animó al empleador a concluir el vínculo laboral que sostenía con el actor, fue el de sancionar su afiliación sindical. Sobre el particular, es menester indicar que de acuerdo con los medios probatorios recaudados durante el proceso de tutela, esta desvinculación y la de dos pilotos más, conllevó a que los demás afiliados se desvincularan en forma masiva del sindicato, por lo que se deduce del temor que sintieron ante una nueva decisión de terminación unilateral de sus contratos laborales.

En este particular contexto la actuación desarrollada por el empleador constituye una grave afrenta en contra de los derechos fundamentales al trabajo y a la asociación sindical del accionante pues el ejercicio de una legítima facultad ofrecida por el ordenamiento jurídico al empleador, ha concluido en una clara obstrucción de una libertad esencial al ser humano que bajo ninguna razón encuentra justificación desde la perspectiva del juez de tutela.

Así las cosas, la Sala encuentra necesario adoptar medidas pertinentes para garantizar el pleno ejercicio de las libertades que han sido conculcadas al señor Francisco Javier Hurtado Castro.

En este sentido, siguiendo la dirección de los precedentes que fueron objeto de reiteración en esta providencia, la Corte concederá amparo definitivo a las garantías iusfundamentales infringidas, con lo cual ordenará a la empresa AEROVÍAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL AIRES S.A .

el reintegro inmediato del accionante sin solución de continuidad y exhortará a la aludida compañía a no incurrir en conductas de discriminación en contra de los trabajadores, entre los cuales como es obvio se encuentra el demandante, que hagan parte de la organización sindical. En ese sentido, la sociedad demandada deberá tener en cuenta que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 354 del C.S.T., subrogado por el artículo 90 de la Ley 50 de 1990, se encuentran proscritas las actuaciones que obstaculicen o hagan nugatorio el ejercicio del derecho de asociación sindical. La disposición en comento establece lo siguiente:

“1. En los términos del artículo 292 del Código Penal, queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical. 2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Considéranse como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador: a) Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;

b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;

c) Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales; d) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación , y e) Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes o comprobar, la violación de esta norma.” (Énfasis fuera de texto) Por las razones hasta ahora indicadas, la Sala Séptima de Revisión procederá a revocar las decisiones judiciales de las instancias que dieron trámite a la acción de tutela interpuesta por el señor Francisco Javier Hurtado Castro y, en consecuencia, concederá amparo a sus derechos fundamentales al trabajo y a la asociación sindical.

En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO:

REVOCAR las sentencias proferidas por el Juzgado Cuarenta y Nueve Civil Municipal de Bogotá, del 19 de abril de 2010 y del Juzgado Treinta y Ocho Civil del Circuito de Bogotá, del 14 de mayo de 2010, proferidos en el asunto de la referencia, dentro de la acción de tutela promovida por el señor Francisco Javier Hurtado Castro , contra Aerovías de Integración Regional S.A. “AIRES” En consecuencia, CONCEDER amparo a los derechos fundamentales al trabajo y a la asociación sindical del señor Francisco Javier Hurtado Castro.

SEGUNDO: ORDENAR a la empresa AEROVÍAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL S.A. “AIRES” para que, dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contado a partir del momento de notificación de la presente providencia, proceda a reintegrar al cargo que venía desempeñando el Francisco Javier Hurtado Castro sin solución de continuidad.

TERCERO: EXHORTAR a la empresa AEROVÍAS DE INTEGRACIÓN REGIONAL S.A. “AIRES” para que, de acuerdo con las consideraciones consignadas en esta providencia, se abstenga de incurrir en conductas que obstaculicen

o hagan nugatorio el ejercicio del derecho de asociación sindical de los trabajadores que se encuentran laborando a su servicio.

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

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB Magistrado HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Sentencia T-920 de 2002.

MP. Rodrigo Escobar Gil. [2] Sentencias T-960 de 2004, T-335 de 2004, T-905 de 2002, T-033 de 2001, T-890 de 2000, T-500 de 2000, T-523 de 1998, entre otras.

[3] MP. Antonio Barrera Carbonell. [4] MP. Rodrigo Escobar Gil. [5] MP. Jaime Araújo Rentería . [6] En el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, los Estados Partes se comprometen, entre otras cosas, a garantizar " el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales....".

[7] En el artículo 22 del Pacto Internacional de derechos Civiles y Políticos se dispone que "(…) t oda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses." [8] Artículo 16. Libertad de Asociación 1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole./ 2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. /3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

[9] El artículo 8 del Protocolo de San Salvador dispone que los Estados Partes garantizarán " el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección para la protección y promoción de sus intereses...".

[10] En el artículo 11 del Convenio 87, estipula: "Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación". Por su parte, en el artículo 1 del Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, se dispone: "1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. /2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: /a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; /b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo".

[11] MP. Clara Inés Vargas Hernández. [12] Sentencia T-656 de 2004 MP. Jaime Córdoba Triviño. [13] Sentencias C-1491 de 2000, C-385 de 2000, C-085 de 1994, entre otras.

[14] Sentencias T-326 de 1999, SU-036 de 1999, T-728 de 1998, T-297 de 1994, C-593 de 1993. [15] Sentencia C-381 de 2002 [16] MP. Jaime Araújo Rentería. (se declaró exequible solo por los cargos que se le hicieron en la demanda, es decir, en cuanto no cobija a los empleados públicos).

[17] M.P. Germán Valdés [18] Sentencia T-326-02 MP. Marco Gerardo Monroy Cabra. [19] Se refiere al salario sin prestación de servicio [20] Sentencia T-326-2002 MP. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[21] MP. José Gregorio Hernández Galindo. [22] Sentencia T-436 de 2000.MP. José Gregorio Hernández. [23] MP. Manuel José Cepeda Espinoza. [24] MP. Rodrigo Escobar Gil.

[25] MP. Fabio Morón Díaz.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 10 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.