

Sentencia T-592-09

Referencia: expediente T-2248994

Acción de tutela interpuesta por el señor Javier Antonio Martínez González y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Café -SINTRAINDUSCAFE- contra el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral.

Magistrado Ponente:

Dr. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO.

Bogotá, D.C., veintiocho (28) de agosto de dos mil nueve (2009).

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Jorge Iván Palacio Palacio, María Victoria Calle Correa y Juan Carlos Henao Pérez, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente:

SENTENCIA

dentro del proceso de revisión del fallo emitido por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la acción de tutela instaurada por el señor Javier Antonio Martínez González y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Café - SINTRAINDUSCAFE- contra el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral.

I. ANTECEDENTES.

El señor Javier Antonio Martínez González y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Café -SINTRAINDUSCAFE-, a través de su representante legal, interponen acción de tutela en contra el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, con el objeto de solicitar la protección de sus derechos fundamentales al debido proceso, a la asociación sindical y a la negociación colectiva.

1. Hechos.

Para fundamentar su solicitud los accionantes relatan los siguientes hechos:

1. El señor Javier Antonio Martínez González se vinculó, a partir del 2 de febrero de 2004, con la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, mediante contrato de trabajo a término fijo, por un término de 320 días, contrato que fue prorrogado sucesivamente. El 13 de noviembre de 2007, mediante escrito la Federación dio por terminado el contrato de trabajo a partir del 17 de diciembre de 2007.

1. Mediante demanda laboral contra la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, que correspondió por reparto al Juzgado 18 Laboral del Circuito de Bogotá, el señor Javier Antonio Martínez González solicitó su reintegro al cargo que desempeñaba en dicha entidad y el pago de las acreencias laborales dejadas de percibir, pues, a pesar de que el contrato laboral celebrado entre ellos inicialmente fue a término fijo, la convención colectiva que regía para la época de su designación como directivo sindical novó la vinculación, la cual asumió todas las características de un contrato a término indefinido.

La parte demandada dentro del proceso se opuso a las pretensiones de la demanda alegando que la norma convencional que disponía esa novación había desaparecido.

No obstante lo anterior, el fallo de primera instancia fue favorable a los intereses del demandante, ordenándole a la Federación el reintegro del accionante. Para llegar a esta conclusión sostiene que “el actor goza de una estabilidad relativa por la existencia de un contrato a término fijo que había sido objeto de renovaciones, y que alcanzó casi los cuatro años de vigencia, sin que la parte accionada demostrara que la terminación del contrato de trabajo se hubiera debido a la inexistencia de la necesidad que originó la contratación o que el trabajador hubiere desatendido sus labores (...). No desconoce este fallador, la facultad otorgada al empleador para despedir a sus trabajadores, sin embargo, ésta no es una facultad irrestricta, como se vio, y en consecuencia no lo legitima para desconocer la protección a la estabilidad laboral reforzada que la Constitución ha conferido a personas, como el señor Javier Antonio Martínez González, dada su condición de miembro de la comisión de reclamos de la organización sindical a que nos hemos referido (...)”¹, en virtud de ello la

Federación Nacional de Cafeteros de Colombia estaba obligada, a solicitar el levantamiento de la garantía foral. Por otra parte, considera que la cláusula consagrada en las convenciones colectivas de 1978-1980, que permitía la mutación del contrato a término fijo en contrato a término indefinido, desapareció, pues no fue reproducida en las convenciones colectivas, ni en los laudos arbitrales posteriores. Por lo tanto, no se hallaba vigente cuando el señor Javier Antonio Martínez se vinculó laboralmente con la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, ni cuando ésta lo desvinculó unilateralmente. Por lo cual, no se trata de un contrato a término indefinido, sino a término fijo.

1. Manifiestan los actores que, apelado el fallo de primera instancia, el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, mediante sentencia de fecha 11 de julio de 2008, revocó el fallo del Juzgado 18 Laboral del Circuito de Bogotá y denegó las pretensiones de la demanda. Según los accionantes, el Tribunal (i) sin mayores elementos de juicio señaló que el vínculo laboral era a término fijo y no indefinido; (ii) hizo mención al fuero sindical, pero lo desestimó frente a la terminación de los contratos a término fijo, pues concluyó que la terminación de esa clase de contratos celebrados con trabajadores con fuero sindical no requiere calificación judicial; (iii) no mencionó la norma convencional sobre novación contractual. Agrega que, aunque el Tribunal esbozó filosóficamente el principio de “buena fe”, olvidó recordar que la demandada debió haber tenido “buena fe para con el trabajador y, al momento de éste superar el año de vinculación laboral a término fijo, Novar su contrato a Término Indefinido tal y como lo preceptúa la Convención Colectiva en su desarrollo histórico”.

1. Estiman que el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, al emitir la sentencia del 11 de julio de 2008, incurrió en una vía de hecho y vulneró los derechos fundamentales al debido proceso, a la asociación sindical y a la negociación colectiva del señor Javier Antonio Martínez González, por las siguientes razones:

(i) Desconocimiento del precedente constitucional. A pesar de que el Tribunal recoge apartes de pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema de Justicia, desconoce las

proferidas por esa Corporación en años subsiguientes y mucho más recientes, así como las proferidas por la Corte Constitucional, entre ellas la C-016 de 1998, según la cual “la renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación” y las sentencias C-381 de 2000, T-285 y T-732 de 2006, las cuales son claras en señalar que existe un procedimiento especial para “alcanzar el levantamiento del fuero sindical”, procedimiento que no se surtió en este caso por parte de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia.

(ii) Falta de apreciación de una prueba. En las convenciones colectivas de 1974 y 1976 celebradas entre la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia y el Sindicato se pactó que, cuando un trabajador ha laborado un año continuo mediante contrato a término fijo, su contrato deviene en contrato a término indefinido. Acuerdo que no se modificó ni eliminó en las convenciones posteriores, pues, por el contrario, en ellas se dispuso que los derechos y prestaciones reconocidos por las convenciones anteriores continuarían vigentes. En ese orden de ideas, dichas convenciones colectivas eran pruebas incidentales en el proceso de fuero sindical y, sin embargo, el Tribunal de Bogotá, al momento de dictar la sentencia de fecha 11 de julio de 2008, no las tuvo en cuenta, vulnerando de esta forma el derecho fundamental del señor Javier Antonio Martínez González a “beneficiarse individualmente de las garantías obtenidas mediante la negociación colectiva”.

(iii) Si se observa la evolución legal de las causales para que el juez autorice el despido de un trabajador aforado, se encuentra que la norma original del código (artículo 410) establecía como una de las justas causas “la expiración del plazo determinado o presuntivo de trabajo”. Sin embargo, esa causal fue derogada por el Decreto 204 de 1957, resultando entonces evidente que la expiración del plazo pactado como causal para autorizar el despido, en esos casos, desapareció de la legislación colombiana.

Por todo lo expuesto, los accionantes solicitan que se amparen sus derechos fundamentales y, en consecuencia, que se ordene dejar sin efecto la sentencia proferida por

el Tribunal de Bogotá, Sala Laboral, el 11 de julio de 2008, en el proceso especial de fuero sindical (acción de reintegro), que promovió el señor Javier Antonio Martínez González contra la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia.

2. Trámite procesal.

Correspondió conocer de la acción de tutela a la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, la cual, mediante auto del 18 de febrero de 2009, admitió la demanda, ordenó correr traslado a la Corporación accionada para que en el término de un día se pronunciara sobre los hechos materia de la petición de amparo, notificó y enteró al demandado y a los demás intervinientes para que ejercieran su derecho de defensa y contradicción.

El Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, guardó silencio.

3. Intervención de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia como tercero interesado.

El apoderado judicial de la Federación Nacional de Cafeteros manifiesta que la acción de tutela de la referencia no es procedente, pues la providencia atacada no adolece de ninguno de los defectos necesarios para considerarla como una vía de hecho.

Expone que la jurisprudencia nacional ha precisado que la acción de tutela no es un recurso adicional o una tercera instancia, por lo que no puede convertirse en un instrumento para obviar o no aceptar las decisiones judiciales, ni en un escenario paralelo a la jurisprudencia ordinaria, tal y como lo pretende el señor Javier Antonio Martínez González, por considerar, en su sentir, “que no fue debidamente interpretada una norma”.

Manifiesta que los accionantes no mencionaron las razones por las cuales no interpusieron ningún recurso contra la decisión proferida por el Tribunal de Bogotá, Sala Laboral, el 31 de julio de 2008, error que ahora pretenden subsanar mediante la presente acción de tutela, que no es el mecanismo idóneo para corregir los errores de las partes dentro del proceso judicial.

Por otra parte, indica que no se ha presentado una “violación del precedente

judicial” por parte del Tribunal de Bogotá, Sala Laboral, porque las decisiones tomadas por ese órgano judicial estuvieron dentro del marco jurisprudencial sentado por la Corte Suprema de Justicia, y aun cuando se hubiese fallado en contra del precedente judicial, ello no podría ser considerado como un derecho fundamental.

Igualmente asevera que la favorabilidad es un principio de derecho que en determinadas circunstancias puede “de manera indirecta violar un derecho fundamental”, circunstancia ésta última que, en el caso bajo análisis, no se presentó, porque lo que hizo el Tribunal fue “aplicar la convención, como ley entre las partes”.

Finalmente, señala que el Tribunal de Bogotá, Sala Laboral, jamás podría incurrir en conductas “atentatorias del derecho fundamental de asociación, pues no es patron[o] y no se convierte en ell[o], por el solo hecho de aplicar e interpretar una norma jurídica y decidir un asunto preciso, así sea relacionado con el derecho de asociación”.

II. DECISION JUDICIAL OBJETO DE REVISIÓN.

1. Única Instancia.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia del 2 de marzo de 2009, negó la tutela por improcedente, por considerar que no concurre el presupuesto de la inmediatez.

Estimó que esa Sala ha mantenido el criterio de la improcedencia de la acción de tutela contra providencias o sentencias judiciales, salvo que las actuaciones u omisiones vulneren, de forma evidente, derechos constitucionales fundamentales, caso en el cual procede como mecanismo principal cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, o como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Sostuvo que, además, es requisito de procedencia de la acción de tutela la inmediatez, esto es, que se interponga dentro de un término prudencial y razonable, tendiendo en consideración que no debe convertirse en un factor de inseguridad jurídica y que su finalidad es la protección de los derechos fundamentales.

Analizó que, en el caso concreto, la sentencia de la Sala Laboral del Tribunal Superior

de Bogotá, contra la cual se dirige la tutela, tiene fecha 11 de julio de 2008, y que la acción fue interpuesta el 13 de febrero de 2009, cuando habían transcurrido más de 7 meses. Concluyó que esta demora no se justifica y que desnaturaliza el principio de la inmediatez.

2. Pruebas.

A continuación se relacionan las pruebas relevantes que reposan en el expediente:

* Copia de la demanda laboral interpuesta por el señor Javier Antonio Martínez González contra la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, a fin de que, previos los trámites de un proceso especial de fuero sindical, se declarara que había sido despedido sin justa causa, cuando gozaba de la protección de fuero sindical (folios 18 al 27).

* Copia de la sentencia dictada el 26 de marzo de 2008 por el Juzgado 18 Laboral del Circuito de Bogotá dentro del trámite de un proceso especial de fuero sindical (acción de reintegro) promovido por el Javier Antonio Martínez González contra la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, que ordenó el reintegro y el pago de los salarios dejados de percibir al demandante (folios 28 al 43).

* Copia de la sentencia proferida el 11 de julio de 2008 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, que revocó la sentencia del Juzgado 18 Laboral del Circuito de Bogotá de fecha 26 de marzo de 2008 y en su lugar absolvió a la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia de todas las pretensiones formuladas en la demanda (folios 44 al 52).

* Copias de las convenciones colectivas de trabajo de los años 1974 a 1998 firmadas por la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia y el Sindicato de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia (folios 53 al 401).

* Copia de la sentencia de 31 de junio de 2008 dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá en el proceso especial de fuero sindical de Javier Arnulfo Hernández Pérez contra la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia (folios 402 al 412).

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS.

1. Competencia.

Esta Corte es competente para conocer el fallo materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico.

De acuerdo con los antecedentes planteados, corresponde a esta Sala de Revisión determinar si el Tribunal de Bogotá, Sala Laboral, en la sentencia del 11 de julio de 2008, mediante la cual se revocó el fallo del Juzgado 18 Laboral del Circuito de Bogotá, que había ordenado el reintegro del señor Javier Antonio Martínez González, vulneró sus derechos fundamentales al debido proceso, a la asociación sindical y a la negociación colectiva (i) al haber omitido realizar la valoración probatoria de las convenciones colectivas de 1974 y siguientes, que consagraban la conversión del contrato a término fijo en contrato a término indefinido y (ii) por desconocimiento del precedente constitucional fijado en las Sentencias C-016 de 1998, C-381 de 2000, T-285 y T-732 de 2006.

Para resolver el anterior problema jurídico estima la Sala preciso reiterar la jurisprudencia de esta Corporación en relación con: (i) los criterios generales y específicos de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales; (ii) el recurso de apelación en materia laboral; (iii) los derechos y garantías mínimas irrenunciables del trabajador. Con base en ello (iv) la Sala procederá al análisis del caso concreto para determinar si hay lugar o no a la protección invocada.

3. Los criterios generales y específicos para la procedencia excepcional de la acción de tutela contra providencias judiciales. Reiteración de jurisprudencia.

3.1. Con fundamento en los artículos 86 de la Constitución Política, 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos² y 2º del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Corte Constitucional ha precisado el alcance de las normas que regulan la procedencia de la acción de tutela contra las providencias proferidas por las autoridades judiciales³.

Inicialmente esa atribución encontró sustento en los artículos 11 y 40 del Decreto 2591 de 1991, normas que contemplaban la posibilidad de interponer acción de tutela contra decisiones judiciales y establecían el trámite correspondiente. No obstante, la Corte en Sentencia C-543 de 1992 declaró inexecutable esas disposiciones, sin que con ello se hubiese establecido o atribuido un carácter absoluto a la intangibilidad de las providencias de los jueces, pues, por el contrario, “en esa misma providencia [se] advirtió que ciertos actos no gozan de las cualidades para ser considerados providencias judiciales y que, por tanto, frente a actuaciones de hecho la acción de tutela sí procede para proteger los derechos fundamentales”⁴. Al respecto señaló:

“Ahora bien, de conformidad con el concepto constitucional de autoridades públicas, no cabe duda de que los jueces tienen esa calidad en cuanto les corresponde la función de administrar justicia y sus resoluciones son obligatorias para los particulares y también para el Estado. En esa condición no están excluidos de la acción de tutela respecto de actos u omisiones que vulneren o amenacen derechos fundamentales, lo cual no significa que proceda dicha acción contra sus providencias. Así, por ejemplo, nada obsta para que por la vía de la tutela se ordene al juez que ha incurrido en dilación injustificada en la adopción de decisiones a su cargo que proceda a resolver o que observe con diligencia los términos judiciales, ni riñe con los preceptos constitucionales la utilización de esta figura ante actuaciones de hecho imputables al funcionario por medio de las cuales se desconozcan o amenacen los derechos fundamentales, ni tampoco cuando la decisión pueda causar un perjuicio irremediable, (...). En hipótesis como estas no puede hablarse de atentado alguno contra la seguridad jurídica de los asociados, sino que se trata de hacer realidad los fines que persigue la justicia”.

Así las cosas, atendiendo a la fuerza vinculante de los fallos de constitucionalidad, esta Corte, en diversos pronunciamientos en sede de tutela, comenzó a construir y desarrollar los requisitos y condiciones necesarios para atender, a través del amparo constitucional, una eventual vulneración de derechos fundamentales dentro de un proceso judicial.

3.2. En las primeras decisiones esta Corporación enfatizó que la viabilidad de la acción de tutela contra decisiones judiciales estaba condicionada a la configuración

de una vía de hecho, definida como el acto absolutamente caprichoso y arbitrario, producto de la carencia de fundamentación legal, constitucionalmente relevante⁵. Sin embargo, a partir de lo resuelto en la Sentencia C-590 de 2005, “el concepto de vía de hecho como requisito fundamental para acudir a la acción de tutela contra providencias judiciales, fue incluido dentro de un concepto más amplio de requisitos de procedibilidad especial de esta acción constitucional”⁶. Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha señalado unos criterios generales a partir de los cuales el amparo se hace viable y unos defectos o criterios específicos que tienen el poder de justificar la procedencia de la acción de tutela en estos casos⁷. La Sala Plena de la Corte Constitucional en Sentencia SU-813 de 2007, siguiendo los parámetros consignados en la Sentencia C-590 de 2005, resumió todos los criterios generales y específicos de la siguiente forma:

“Las causales genéricas de procedibilidad se refieren a aquéllos requisitos que en general se exigen para la procedencia de la acción de tutela, pero que referidas al caso específico de la tutela contra providencias judiciales adquieren un matiz especial. La particularidad se deriva del hecho de que en estos casos la acción se interpone contra una decisión judicial que es fruto de un debate procesal y que en principio, por su naturaleza y origen, debe entenderse ajustada a la Constitución. Tales causales son las siguientes:

(i) Se requiere, en primer lugar, que la cuestión discutida resulte de evidente relevancia constitucional y que, como en cualquier acción de tutela, esté acreditada la vulneración de un derecho fundamental, requisito sine qua non de esta acción de tutela que, en estos casos, exige una carga especial al actor⁸; (ii) que la persona afectada haya agotado todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial a su alcance y haya alegado, en sede judicial ordinaria, y siempre que ello fuera posible, la cuestión iusfundamental que alega en sede de tutela; (iii) que se cumpla el requisito de la inmediatez, es decir, que la tutela se hubiere interpuesto en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración; (vi) en el caso de irregularidades procesales, se requiere que éstas tengan un efecto decisivo en la decisión de fondo que se impugna; y (v) que no se trate de sentencias de tutela.

Finalmente, para que proceda la tutela, es necesario que la decisión judicial impugnada

incurra en defectos o fallas graves. En particular puede incurrir en uno de los siguientes defectos: (i) defecto orgánico, que se presenta cuando el funcionario judicial que profirió la providencia impugnada, carece, absolutamente, de competencia para ello; (ii) defecto procedimental absoluto, que se origina cuando el juez actuó completamente al margen del procedimiento establecido o vulneró de manera definitiva el debido proceso constitucional del actor; (iii) defecto fáctico, que surge cuando el juez carece del apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión o cuando deja de decretar o de valorar pruebas absolutamente necesarias – imprescindibles y pertinentes – para adoptar la decisión de fondo; (iv) defecto material o sustantivo, que surge cuando el juez decide con base en normas inexistentes o inconstitucionales⁹; cuando se presenta una evidente y grosera contradicción entre los fundamentos y la decisión; cuando hay absoluta falta de motivación; o cuando la Corte Constitucional como intérprete autorizado de la Constitución, establece, con carácter de precedente, el alcance de un derecho fundamental y el juez ordinario, sin motivación suficiente, contraría dicha decisión¹⁰; (v) error inducido, que se presenta cuando el juez o tribunal fue víctima de un engaño o error grave, por parte de terceros y ese engaño o error, lo condujo a la toma de una decisión que afecta derechos fundamentales.

En todo caso, la acción no podrá tener por objeto que el juez de tutela se convierta en una nueva instancia, ni tampoco que entre a resolver discusiones propias del proceso (como la interpretación simple de la ley o la valoración de las pruebas) que no representen un problema constitucional de vulneración de derechos fundamentales¹¹”.

Queda así claro que, cuando se configure uno de los defectos o fallas graves que hagan procedente la acción de tutela contra una providencia judicial, se ha presentado una “actuación defectuosa” del juez, la cual se traduce en una vulneración de los derechos fundamentales que debe ser reparada¹².

4. Defecto fáctico. Reiteración de jurisprudencia.

El llamado defecto fáctico ha sido definido por la jurisprudencia constitucional como aquel que surge “cuando el juez carece del apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión”¹³, vulnerándose de

esta forma el derecho al debido proceso, a la igualdad de las partes ante la ley procesal, al acceso a la administración de justicia, así como a obtener un trato imparcial de quien dirige el proceso¹⁴.

Esta Corporación ha precisado que el defecto fáctico se puede presentar (a) por omisión, “cuando sin razón justificada el juez se niega a dar por probado un hecho que aparece claramente en el proceso. Nótese que esta deficiencia probatoria no sólo se presenta cuando el funcionario sustanciador: i) niega, ignora o no valora arbitrariamente las pruebas debida y oportunamente solicitadas por las partes, sino también cuando, ii) a pesar de que la ley le confiere la facultad o el deber de decretar la prueba, él no lo hace por razones que no resultan justificadas”¹⁵; o (b) por acción, cuando “a pesar de que las pruebas reposan en el proceso hay: i) una errada interpretación de ellas, ya sea porque se da por probado un hecho que no aparece en el proceso, o porque se examinan de manera incompleta, o ii) cuando las valoró a pesar de que eran ilegales o ineptas, o iii) fueron indebidamente practicadas o recaudadas, de tal forma que se vulneró el debido proceso y el derecho de defensa de la contraparte” ¹⁶.

Asimismo, la jurisprudencia constitucional ha señalado que sólo es factible fundar una acción de tutela por defecto fáctico “cuando de una manera manifiesta, aparece arbitraria la valoración probatoria hecha por el juez en la correspondiente providencia. El error en el juicio valorativo de la prueba ‘debe ser de tal entidad que sea ostensible, flagrante y manifiesto, y el mismo debe tener una incidencia directa en la decisión, pues el juez de tutela no puede convertirse en una instancia revisora de la actividad de evaluación probatoria del juez que ordinariamente conoce de un asunto, según las reglas generales de competencia”¹⁷. Por lo tanto, no es suficiente para que proceda la tutela el sólo hecho de que el accionante reclame la presencia de una prueba, toda vez que el juez constitucional solamente está autorizado “a dejar sin efectos una sentencia cuando se evidencia que el resultado judicial es contrario a la Constitución, viola derechos fundamentales y cambia la verdad procesal”¹⁸.

5. Desconocimiento del precedente jurisprudencial. Reiteración de jurisprudencia.

La Corte Constitucional, como garante de la Constitución, fija el contenido de ésta a

través de sus sentencias de constitucionalidad o de tutela.

Esta Corporación ha sostenido en numerosas oportunidades que la jurisprudencia de la Corte Constitucional es desconocida cuando se aplican disposiciones legales que han sido declaradas inexequibles por sentencias de constitucionalidad; cuando se aplican disposiciones legales cuyo contenido normativo ha sido encontrado contrario a la Constitución; cuando se desconoce la ratio decidendi de sentencias de constitucionalidad; o cuando se contraría el alcance de los derechos fundamentales fijado por la Corporación a través de la ratio decidendi de sus sentencias¹⁹.

De igual forma, ha precisado que, así como las “consideraciones inescindibles de la parte resolutive de sentencias de constitucionalidad atan a los jueces ordinarios en su interpretación, la ratio decidendi de las sentencias de tutela de la Corporación también vinculan a los jueces ordinarios en sus providencias judiciales pues, para no desconocer la Constitución en el ámbito de los derechos fundamentales se hace necesario seguir los lineamientos que la Corte Constitucional, como intérprete de la Carta, le ha dado a través del carácter objetivo o unificador de la tutela en sede de revisión”²⁰.

Con estos elementos de juicio procede la Sala a realizar el análisis del caso concreto.

6. Análisis del caso concreto.

En este caso corresponde determinar si el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, por medio de su sentencia de segunda instancia del 11 de julio de 2008, vulneró los derechos constitucionales fundamentales que alegan los accionantes por haber omitido realizar la valoración probatoria de las convenciones colectivas de trabajo celebradas entre la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia y el Sindicato Nacional de Trabajadores de esa entidad, SINTRAFEC, y el Sindicato Nacional de la Industria del Café, SINTRAINDUSCAFE, correspondientes a los años 1974 y siguientes, en cuanto se refieren a la conversión del contrato a término fijo en contrato a término indefinido; e igualmente si desconoció el precedente jurisprudencial fijado en las sentencias C-016 de 1998, C-381 de 2000, T-285 y T-732 de 2006.

Según la jurisprudencia constitucional reseñada, la procedencia de la acción de

tutela contra providencias judiciales es muy excepcional y tiene lugar siempre y cuando concurren en cada caso todos los requisitos genéricos de procedibilidad y por lo menos uno de los requisitos específicos de procedencia.

6.1. Requisitos generales de procedibilidad.

El primero de ellos hace referencia a la relevancia constitucional del asunto. Los accionantes consideran que los defectos que le atribuyen a la sentencia cuestionada del Tribunal vulneran los derechos constitucionales fundamentales del debido proceso, a la asociación sindical y a la negociación colectiva, que, según su parecer, han sido vulnerados por el Tribunal Superior de Bogotá. Al respecto, la Sala encuentra que, como se pretende el amparo de derechos fundamentales por un defecto de la sentencia de la justicia laboral, el asunto sí adquiere una connotación relevante a nivel constitucional.

Por otra parte, quien se dice afectado agotó todos los medios judiciales ordinarios de defensa que le ofrece la ley, para controvertir la decisión judicial que le fue adversa, en lo referente a su reclamación de reintegro. Al respecto, es necesario precisar que el señor Javier Antonio Martínez González no tenía a su alcance el recurso de casación ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, pues el artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001, señala expresamente que en el proceso especial de fuero sindical no cabe recurso alguno contra la decisión del Tribunal.

Además, es evidente que la acción de tutela no se dirige contra una sentencia de tutela, sino contra una sentencia laboral.

La Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en sentencia del 2 de marzo de 2009, negó por improcedente la tutela interpuesta por el señor Javier Antonio Martínez González y SINTRAINDUSCAFE, por considerar que no concurre el presupuesto de la inmediatez, porque transcurrieron más de 7 meses desde la fecha en que el Tribunal de Bogotá, Sala Laboral, profirió la sentencia y la fecha de presentación de la acción de tutela, sin justificación de la inactividad de los accionantes, lo que contradice la naturaleza de la acción de tutela, que persigue la protección inmediata y efectiva de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados o amenazados.

Al respecto, esta Corporación ha reiterado que “si bien el término para interponer la acción de tutela no es susceptible de establecerse de antemano de manera afirmativa, el juez está en la obligación de verificar cuándo ésta no se ha interpuesto de manera razonable, impidiendo que se convierta en factor de inseguridad, que de alguna forma afecte los derechos fundamentales de terceros, o que desnaturalice la acción”²¹, razonabilidad que debe estudiarse teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso concreto. Siguiendo estos criterios no se ha considerado irrazonable un término de 7 meses²².

En este orden de ideas, aunque (i) es cierto que transcurrió un poco más de 7 meses entre la fecha en que se profirió la sentencia de la cual los accionantes derivan la presunta vulneración de sus derechos fundamentales y aquella en que presentaron la acción de tutela y (ii) que los accionantes no explicaron los motivos que tuvieron para demorar ese lapso sin interponer la acción de tutela, para la Sala el tiempo transcurrido es razonable, teniendo en cuenta la extensión, el contenido y la complejidad de la demanda. Por lo tanto, se entiende cumplido este requisito.

6.2. Requisitos específicos de procedibilidad.

Pasando al campo de los requisitos específicos de procedencia de la acción, la Sala encuentra que, según los accionantes, el Tribunal de Bogotá en su sentencia de segunda instancia “no hizo valoración probatoria que tenía trascendental incidencia en el resultado del proceso”, pues omitió analizar como prueba las convenciones colectivas, que “era[n] fundamento principalísimo de la demanda inicial”, incurriendo con ello en un defecto fáctico.

Agregan que esta cláusula estaba vigente cuando el señor Javier Antonio Martínez González fue contratado por la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia y en el momento en que ésta lo desvinculó, hallándose aforado, porque las convenciones colectivas de 1978-1980 y posteriores consagran expresamente la continuidad de las estipulaciones contenidas en convenciones y laudos anteriores que no hubieren sido derogadas, modificadas o sustituidas. Sostienen igualmente que la sentencia del Tribunal desconoce la jurisprudencia relativa a la estabilidad laboral para quienes están vinculados con contrato a término fijo y sobre la autorización judicial previa para

quienes están amparados con fuero sindical.

Por consiguiente, corresponde a la Sala determinar si los accionantes tienen razón en esos puntos.

(i) El juez de segunda instancia, en virtud del principio de consonancia en materia laboral, no incurre en un defecto fáctico por no realizar la valoración probatoria de una prueba que no se relaciona con los asuntos objeto del recurso de apelación.

El recurso de apelación, en términos generales, hace parte de la garantía general y universal de impugnación que se reconoce a los intervinientes o a quienes están legitimados para intervenir en la causa para obtener la tutela de un interés jurídico propio, con el propósito de que el juez de segunda instancia, previo el estudio correspondiente, corrija los defectos, vicios o errores jurídicos del procedimiento o de la sentencia en que hubiere podido incurrir el juez de primera instancia²³.

La apelación siempre se entiende interpuesta en lo desfavorable al recurrente, lo cual constituye el ámbito sobre el cual debe resolver el ad quem²⁴, quien se encuentra con una mayor restricción, además, cuando se trata del caso de apelante único, pues no podrá desmejorar su situación. De esta forma, si es el apelante quien fija el ámbito de competencia material del juez de segunda instancia, es preciso que la providencia que desate el recurso de apelación sea congruente o consonante con las materias objeto dicho recurso²⁵.

En materia laboral el artículo 66 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social consagra el recurso de apelación²⁶. Según esta norma:

“Serán apelables las sentencias de primera instancia, en el efecto suspensivo, en el acto de la notificación mediante la sustentación oral estrictamente necesaria; interpuesto el recurso el juez lo concederá o denegará inmediatamente.

Por su parte, el artículo 66-A del mismo código, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, establece que:

“La sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá

estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación”.

En Sentencia C-968 de 2003 esta Corporación declaró la constitucionalidad condicionada de las expresiones “la sentencia de segunda instancia”, “deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación”, del precitado artículo 35, en el entendido que las materias objeto del recurso de apelación incluyen siempre los derechos mínimos irrenunciables del trabajador. La Corte en esta oportunidad precisó:

“(…) la consonancia es un efecto propio y particular de las decisiones que resuelven la apelación, en el sentido que ellas deben ser acordes con las materias que son objeto del recurso dado que éste ha sido instituido para favorecer el interés del recurrente, que tratándose del trabajador, se supone que lo interpone precisamente para propugnar por la vigencia y efectividad de sus derechos y garantías laborales mínimas e irrenunciables que considera conculcadas por el sentenciador de primer grado. En este sentido, también es de suponer que el trámite procesal que se le imprime al recurso está orientado a hacer efectivos esos derechos y garantías.

(…)

Por lo tanto el principio de consonancia consagrado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2002, no puede ser interpretado en el sentido restringido ya analizado, sino de manera tal que su significado se avenga a los dictados de la Constitución. De esta manera, cuando la norma en mención exige que la sentencia de segunda instancia debe estar en consonancia “con las materias objeto del recurso de apelación” debe entenderse que el examen que efectúa el superior no se limita a los asuntos desfavorables del fallo de primera instancia sobre los cuales versa la impugnación, sino a todos aquellos aspectos desfavorables al trabajador que involucran beneficios mínimos irrenunciables los cuales deben entenderse siempre incluidos en el recurso de alzada”.

En el estudio de constitucionalidad, la Corte además señaló que exigirle al juez de segundo grado, en virtud del principio de consonancia consagrado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2002, abstenerse de pronunciarse sobre derechos y garantías mínimas del trabajador que no le fueron reconocidos, sería una interpretación que, además de contradecir el principio de irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, desconocería el de prevalencia del derecho sustancial que consagra el artículo 228

Superior.

Dando aplicación al principio de consonancia, esta Corporación en Sentencia T-205 de 2004, concedió una acción de tutela en la que se solicitaba dejar sin efectos las sentencias proferidas en segunda instancia dentro procesos especiales de fuero sindical, por considerar que el juez de segunda instancia había incurrido en una vía de hecho, al “pronunciarse sobre un asunto que no fue discutido o controvertido en primera instancia ni tampoco fue el objeto de la apelación, todo ello en detrimento de los derechos de los trabajadores sindicalizados. Tal comportamiento constituye una desviación radical de las formas y rituales del proceso que implica una vulneración de los derechos fundamentales de alguna de las partes, en este caso, los trabajadores aforados”.

“ Como la Federación apeló alegando la inexistencia de fuero sindical en ambos casos, el examen del Tribunal se circunscribió a ese preciso aspecto, concluyendo con base en razones jurídicas sustentadas que, contrariamente al parecer de los Juzgados del conocimiento, en los contratos a término fijo celebrados con empleados que gozan de fuero sindical no hay lugar a obtener previa autorización judicial para terminarlos, por cuanto conforme a la jurisprudencia la expiración del plazo fijo pactado no es en estricto sentido despido injusto, consideraciones que para esta Sala de Revisión no se revelan arbitrarias ni alejadas de la razón y la lógica jurídica” (subrayado fuera de texto original).

Ahora bien, por derechos irrenunciables se entienden todos aquellos que no son materia de negociación o de discusión.

Los artículos 53 de la Constitución Política y el 13 del Código Sustantivo del Trabajo consagran como garantía fundamental en materia laboral la irrenunciabilidad de los derechos mínimos a favor del trabajador. Esta Corporación ha manifestado que el principio en mención, “refleja el sentido reivindicatorio y proteccionista que para el empleado tiene el derecho laboral. De suerte que los logros alcanzados en su favor, no pueden ni voluntaria, ni forzosamente, por mandato legal, ser objeto de renuncia obligatoria”²⁷, pues se busca asegurarle al trabajador un mínimo de bienestar individual y familiar que consulte la dignidad humana, siendo por lo tanto de orden público las disposiciones legales que regulan el trabajo humano y sustraídos de la

autonomía de la voluntad privada los derechos y prerrogativas en ellas reconocidos, salvo los casos exceptuados expresamente por la ley (artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo)²⁸.

Según el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, los derechos mínimos irrenunciables del trabajador son las garantías que la ley laboral ha consagrado a su favor, entre los que se encuentran el salario mínimo y algunas prestaciones sociales básicas. Todo pacto individual o colectivo por debajo de esos mínimos irrenunciables es nulo y carece de efectos.

Tomando en cuenta todo lo anterior, se concluye que la sentencia de segunda instancia en los procesos laborales debe estar acorde con las materias que son objeto del recurso de apelación, entendiendo que dichas materias incluyen siempre los derechos mínimos irrenunciables del trabajador. En tal orden de ideas, el juez no incurre en un defecto fáctico cuando deja de hacer la valoración de una prueba ajena a las materias objeto de apelación o a los derechos mínimos irrenunciables.

(ii) El Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, en virtud del principio de consonancia en materia laboral, no incurrió en un defecto fáctico al no haber realizado la valoración probatoria de las convenciones colectivas, correspondientes a los años 1974 y siguientes, en cuanto se refieren a la conversión del contrato a término fijo en contrato a término indefinido, pues éstas no fueron objeto recurso de apelación y no se trataba de derechos mínimos irrenunciables.

El Juez 18 Laboral del Circuito de Bogotá, el 26 de marzo de 2008, dictó sentencia de primera instancia en el proceso de fuero sindical por reintegro, adelantado por el señor Javier Antonio Martínez González contra la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, habiendo condenado a ésta última a reintegrar al demandante al cargo que desempeñaba en el momento del despido, o a uno de igual o superior categoría, y a pagarle, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir, junto con los emolumentos legales y convencionales a que hubiere lugar. Igualmente declaró la no solución de continuidad del contrato de trabajo. Para llegar a esta conclusión, en la parte motiva sostiene que:

“[E]l actor goza de una estabilidad relativa por la existencia de un contrato a término

fijo que había sido objeto de renovaciones, y que alcanzó casi los cuatro años de vigencia, sin que la parte accionada demostrara que la terminación del contrato de trabajo se hubiera debido a la inexistencia de la necesidad que originó la contratación o que el trabajador hubiere desatendido sus labores (...) estamos frente a un contrato a término fijo renovado sucesivamente durante casi 4 años, periodicidad que le permitía al actor razonablemente presumir que mantendría su empleo siempre que continuara desarrollando sus tareas en la forma ordenada por el ente accionado (...). No desconoce este fallador, la facultad otorgada al empleador para despedir a sus trabajadores, sin embargo, ésta no es una facultad irrestricta, como se vio, y en consecuencia no lo legitima para desconocer la protección a la estabilidad laboral reforzada que la Constitución ha conferido a personas, como el señor Javier Antonio Martínez González, dada su condición de miembro de la comisión de reclamos de la organización sindical a que nos hemos referido (...)”²⁹.

Continúa la sentencia señalando que la entidad demandada estaba obligada, previamente a la desvinculación del demandante, bajo la modalidad de no prórroga de su contrato, a solicitar el levantamiento de la garantía foral y que, como no obró de esa forma, es viable la declaratoria de reintegro. Por otra parte, la sentencia en mención considera que el párrafo convencional “que establecía la mutación de la duración original del contrato a término fijo [que se encontraba] relacionada en el articulado titulado ‘ESTABILIDAD LABORAL”, estuvo vigente hasta la convención colectiva de 1976-1978; pero que a partir de la convención colectiva correspondiente a 1978-1980, esa cláusula que permitía la mutación del contrato a término fijo en contrato a término indefinido desapareció y tampoco fue reproducida en las convenciones colectivas, ni en los laudos arbitrales posteriores, razón por la cual tampoco se hallaba vigente cuando el señor Javier Antonio Martínez González se vinculó laboralmente con la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, ni cuando ésta lo desvinculó unilateralmente el 17 de diciembre de 2007, por lo cual, no se trata de un contrato a término indefinido sino a término fijo³⁰.

Ahora bien, el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, en sentencia del 11 de julio de 2008, resolvió el recurso de apelación interpuesto únicamente por la parte demandada, revocando la sentencia de primera instancia y absolviendo a la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia de todas las pretensiones formuladas en la demanda.

Aunque la parte considerativa de esta sentencia no especifica los términos del recurso de apelación mencionado, ese contenido se deduce con certeza de la parte desfavorable a la demandada en la sentencia impugnada, que obviamente no podía incluir el tema de la mutación del contrato de trabajo a término fijo en contrato a término indefinido, con fundamento en las convenciones colectivas. Por esta razón la sentencia de segunda instancia del Tribunal no se refiere a ese punto, ni valora esas pruebas.

¿Será, entonces, arbitraria la sentencia por no haber realizado ese análisis probatorio, como lo sostienen los accionantes?

De acuerdo con lo establecido en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que fue declarado exequible por esta Corporación en Sentencia C-968 de 2003, pero en forma condicionada, en el sentido de que las materias objeto de recurso de apelación incluyen siempre los derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador, la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación.

Quedó establecido que, el tema de la mutación del contrato a término fijo en contrato a término indefinido, con fundamento en las convenciones colectivas, no fue objeto del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, porque no era desfavorable a sus pretensiones. En consecuencia, tampoco podía ser tratado en la sentencia de segunda instancia, en cumplimiento del principio de consonancia, a menos que fuera un derecho mínimo irrenunciable del trabajador y que estuviese probado en el proceso.

Como ya se anotó, los derechos mínimos laborales son los consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, los cuales son irrenunciables. De suerte que los derechos mínimos irrenunciables del trabajador son de consagración legal y no convencional, como lo ha sostenido también la jurisprudencia. En este sentido, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia del 4 de febrero de 2009, señaló:

“Tratándose aquí de una reclamación por derechos convencionales, no se está en el evento por el que se invoca un antecedente jurisprudencial constitucional, pues el supuesto de este es para cuando se afectan los derechos mínimos de los trabajadores, concepto en el que no se comprenden los convencionales que por definición son los que

mejoran los mínimos de ley”.

Como la mutación del contrato a término fijo en contrato a término indefinido que reclamaba el demandante en el proceso de fuero sindical es de reconocimiento meramente convencional, más no legal, se concluye que, en este caso, no se trata de un derecho mínimo irrenunciable del señor Javier Antonio Martínez González y que, en consecuencia, el Tribunal no podía entrar a considerar ese tema en la sentencia de segunda instancia, ni a valorar como pruebas las convenciones colectivas sobre el mismo aspecto, si se tiene en cuenta, además, que esas son materias no incluidas en el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada.

(iii) No hay desconocimiento del precedente constitucional fijado en la Sentencia C-016 de 1998.

Sostienen los accionantes que la decisión del Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, desconoce el precedente constitucional contenido en la sentencia C-016 de 1998. En este sentido el Tribunal sostiene que se está “frente a un trabajador que estaba vinculado a la accionado mediante un contrato de trabajo a término fijo”³¹; y que “no es posible colegir que el contrato de trabajo a término fijo se convirtió en un contrato a término indefinido, ipso iure”³².

La Sentencia C-016 de 1998 señala que el solo hecho de la renovación del contrato a término fijo no cambia su naturaleza, esto es, que una vez renovado se convierta en contrato indefinido, pues ello dependerá del acuerdo de voluntades de las partes, quienes, dentro del marco legal aplicable, podrán optar por la modalidad que más les convenga. De igual forma, precisa que el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, pues si subsiste la materia de trabajo y el trabajador ha cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad laboral, que con rango de norma superior consagró el Constituyente a favor de los trabajadores. Pero la misma sentencia califica esa estabilidad como una “expectativa cierta y fundada” del trabajador a mantener su empleo y la condiciona a que el patrono no le notifique al trabajador la terminación del contrato. Es así como expresa:

“[E]n esta perspectiva, lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 46 demandado, activa para el trabajador un mecanismo de protección para su derecho a la estabilidad laboral, pues si como allí se señala el patrono no le notifica la terminación del contrato, éste se entenderá renovado por un término igual,(...)”.

Condición ésta última que se cumplió por parte de la Federación Nacional de Cafeteros al comunicarle al señor Javier Antonio Martínez González, mediante escrito del 13 de noviembre de 2007 que, por vencerse el término del contrato pactado a un año, era su decisión no prorrogarlo más, circunstancia que fue analizada por el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, en su sentencia del 11 de julio de 2008, en la cual expresamente se señaló:

“De lo anterior es fácil colegir que la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo fijo pactado, en manera alguna constituye un despido unilateral sino que se funda en un modo autorizado por la ley sustantiva que no reporta sanción ninguna, de suerte que si la accionada, mediante escrito del 13 de noviembre de 2007 le anuncia al demandante que, por vencerse el término del contrato pactado a un año, es su decisión de no prorrogarlo, no puede deducirse de este derecho patronal un despido unilateral y sin justa causa”³³.

No cabe duda, entonces, que la sentencia del Tribunal tiene en cuenta que la Federación le comunicó oportunamente al señor Martínez González su voluntad de no renovar el contrato, ajustándose en esa forma a la Sentencia C-016 de 1998 y al resto de jurisprudencia que existe sobre el mismo tema.

(iv) No se desconoce el precedente constitucional establecido en las sentencias T-285 de 2006 y T-732 de 2006, pues ellas hacen referencia a situaciones fácticas diferentes a las del caso objeto de análisis.

El señor Javier Antonio Martínez González y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Café afirman que la sentencia del Tribunal desconoce la Sentencia T-285 de 2006, según la cual constituyen conductas de discriminación sindical que dan derecho al reintegro cuando un trabajador aforado es desmejorado o despedido sin justa causa comprobada por el juez del trabajo, en períodos de estabilidad reforzada previamente convenida; e igualmente la Sentencia T-732 de 2006, en cuanto dice que el juez laboral

debe concentrar su análisis en determinar si los demandantes gozan de fuero sindical y si el patrono solicitó el permiso para retirarlos, con el fin de ordenar su reintegro en caso necesario.

Sin embargo, se observa que estos dos casos citados por los accionantes (Sentencias T-285 de 2006 y T-732 de 2006) son completamente diferentes al que aquí se analiza, porque en ellos no se trata del vencimiento del plazo en contrato a término fijo, sino de despidos masivos dentro de procesos de reestructuración. Además, en el caso de la Sentencia T-732 de 2006 los demandantes eran personas inscritas en la carrera administrativa. Mientras que el señor Javier Antonio Martínez González estaba vinculado laboralmente por contrato a término fijo, que finalizó por vencimiento del término, previo aviso oportuno del patrono de no renovarlo.

6.3. Téngase también presente que en relación con la aplicación de la garantía del fuero sindical a los contratos de trabajo a término fijo, en Sentencia T-1334 de 200134 esta Corporación precisó:

“Para el caso de los trabajadores vinculados por contrato de trabajo, los artículos 410 y 411 ibídem se ocupan de señalar cuando existe justa causa para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero y en qué eventos expresamente puede despedirse al trabajador cobijado por el fuero sindical sin que sea necesaria la calificación judicial previa, vr. gr., cuando el contrato es a término fijo o para la realización de determinada labor”.

En los mismos términos, en la Sentencia T-116 de 200935, antes mencionada, la Corte señaló:

“En relación con la inaplicación de la garantía del fuero sindical a los contratos de trabajo a término fijo, no sobra advertir que el Tribunal en las sentencias impugnadas hizo expresa mención a la jurisprudencia sobre la materia, en particular a la de tutela de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia³⁶, según la cual esa apreciación ‘es de índole jurídica y además se aviene con la jurisprudencia de esta Sala, al considerar de vieja data que el reintegro en los contratos a término fijo no es posible, ya que éstos por ministerio de la ley pueden darse por terminados por parte del empleador al fenecer el respectivo período con el lleno de

las formalidades de ley”.

Posteriormente, en la Sentencia T-162 de 2009, en un caso similar al ahora analizado³⁷, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional reiteró el anterior criterio en los siguientes términos:

“De otro lado, cabe señalar que si bien en la sentencia T-326 de 2002, se sostuvo que no tramitar previamente una autorización judicial para despedir al trabajador aforado es una omisión que genera una vulneración al debido proceso y a los derechos de asociación, libertad y fuero sindical, se hizo una salvedad a dicha prohibición en relación con los contratos a término fijo, cuando reiterando lo afirmado anteriormente en la sentencia T-1334 de 2001, se dijo: “Para el caso de los trabajadores vinculados por contrato de trabajo, los artículos 410 y 411 *ibídem* se ocupan de señalar cuándo existe justa causa para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero y en qué eventos expresamente puede despedirse al trabajador cobijado por el fuero sindical sin que sea necesaria la calificación judicial previa, *vr. gr.*, cuando el contrato es a término fijo o para la realización de determinada labor.” (negrilla y subrayado adicionado)”.

Queda así claro que la jurisprudencia precitada sostiene que, cuando el contrato laboral a término fijo celebrado con trabajador aforado concluye por vencimiento del plazo, no es necesaria la calificación judicial previa.

6.4. En conclusión, la Sala considera que la sentencia del Tribunal de Bogotá, Sala Laboral, del 11 de julio de 2008, no adolece de ningún defecto fáctico, ni contradice el precedente jurisprudencial, razones por las cuales tampoco vulnera, ni amenaza, ningún derecho constitucional fundamental de los accionantes, lo que conduce a negar la tutela y, como consecuencia, a confirmar el fallo objeto de revisión, pero por las razones expuestas en esta sentencia.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

PRIMERO.- CONFIRMAR, por las razones expuestas en esta sentencia, el fallo proferido por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, de fecha 11 de marzo de 2009, que negó la acción de tutela promovida por el señor Javier Antonio Martínez González y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Café -SINTRAINDUSCAFE- contra el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral.

SEGUNDO.- LÍBRESE por Secretaría General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JORGE IVÁN PALACIO PALACIO

Magistrado Ponente

MARÍA VICTORIA CALLE CORREA

Magistrada

JUAN CARLOS HENAO PÉREZ

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ

1 Folios 40 y 41.

2 “Artículo 25. Protección Judicial. || 1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales. || 2. Los Estados Partes se comprometen: a) a garantizar que la autoridad competente

prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso; b) a desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y c) a garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso”.

3 Ver sentencias T-1240 de 2008 y T-202 de 2009, entre muchas otras.

4 Sentencia T-202 de 2009.

5 Ver sentencias T-008 de 1998 y T-204 de 2009, entre muchas otras.

6 Ver sentencia T-417 de 2008.

7 Ver sentencia T-202 de 2009.

8 “El presupuesto básico para la procedencia del amparo es la vulneración o la amenaza de vulneración a un derecho fundamental y en ese sentido puede anotarse que las causales genéricas de procedibilidad de la tutela contra decisiones judiciales deben estar inescindiblemente relacionadas con la vulneración de derechos fundamentales, lo que implica que para lograr el amparo constitucional, no basta acreditar la concurrencia de una de las vulneraciones genéricas señaladas –que bien podrían ser subsanadas a través de los mecanismos y recursos ordinarios-es necesario también, que tal defecto en la providencia vulnere derechos fundamentales (Art. 86 C.P.)” Sentencia C-701 de 2004. Ver también Sentencia T-381 de 2004, reiterada en Sentencia T-590 de 2006.

9 Sentencia T-522 de 2001.

10 Cfr. Sentencias T-462 de 2003; SU-1184 de 2001; T-1625 de 2000 y T-1031 de 2001.

11 “Si se interpone la acción de tutela es porque hay un principio de razón suficiente que lo justifica. No se instituyó este mecanismo como un medio de sustitución, sino como un medio subsidiario – regla general-, o como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, evento excepcional. Pero aún en este caso no se sustituye la vía ordinaria, porque la tutela es transitoria, es decir, se acudiría a la vía ordinaria de

todas maneras". Sentencia T-327 de 1994.

12 Ver sentencia T-769 de 2008, entre otras.

13 Sentencia C-590 de 2005.

14 Ver sentencias T-329 de 1996 y T-769 de 2008, entre otras.

15 Ver sentencia T-417 de 2008.

16 Ver sentencia T-417 de 2008.

17 Ver sentencia SU-159 de 2002.

18 Ver sentencia T-417 de 2008.

19 Ver sentencia T- 341 de 2008, entre otras.

20 Ver sentencia T-1240 de 2008, entre otras.

21 Ver sentencia T-607 de 2008.

22 Ver sentencias T-253 de 2005, T-814 de 2005, T-086 de 2007 y T-243 de 2008.

23 Ver entre otras, sentencias C-153 de 1995 y C-968 de 2003.

24 Sentencia C-583 de 1997.

25 Ver sentencia T- C-968 de 2003.

26 Artículo modificado por la Ley 1149 de 2007, artículo 10.

27 Ver sentencia C-356 de 1994.

28 Ver sentencia C-968 de 2003.

29 Folios 40 y 41.

30 Folios 34 y 35.

31 Folio 47.

32 Folio 48.

33 Folio 49.

34 En esa oportunidad la Corte estudió un caso en el cual un empleado público inscrito en carrera administrativa y quien hacía parte del sindicato consideró vulnerados sus derechos fundamentales por el Tribunal de Montería al dictar sentencia de segunda instancia dentro de un proceso especial de reintegro por fuero sindical.

36 Expediente T-003 de enero 24 de 1992.

37 En esa ocasión la Corte negó una tutela en la cual se solicitaba dejar sin efectos sentencias de segunda instancia dictadas dentro procesos especiales de fuero sindical, por considerar que éstas vulneraban los derechos fundamentales al debido proceso, a la asociación sindical y a la negociación colectiva, porque (i) el Tribunal no habría tenido en cuenta que, si bien los accionantes habían sido contratados por la Federación Nacional de Cafeteros, mediante contratos a término fijo, tales vinculaciones habían novado a la modalidad de indefinido, de acuerdo con el texto normativo vigente de origen convencional que consagra la estabilidad en el empleo y (ii) se habría desconocido el precedente fijado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de fecha 2 de noviembre de 2006, según el cual la desvinculación de trabajador aforado necesita previa autorización judicial.