

Sentencia T-727/08

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES-Procedencia

CONTRATO DE TRABAJO-Terminación unilateral sin justa causa

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES-Subordinación

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-Protección

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO-Facultad de empleador no es absoluta/TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA-Línea jurisprudencial

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO-Límites

JUEZ CONSTITUCIONAL-Protección de derechos fundamentales/JUEZ CONSTITUCIONAL-Obligaciones

NORMATIVIDAD JURIDICA-Interpretación para caso concreto que afecta derechos fundamentales/NORMA LABORAL-Interpretación acorde con principios y derechos fundamentales

La Corte Constitucional ha precisado algunas de las particularidades del derecho de asociación sindical señalando (i) su carácter voluntario, dado que su ejercicio depende en todo momento de la autodeterminación del individuo para vincularse, permanecer o retirarse de un sindicato; (ii) relacional, pues “de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva”; (iii) e instrumental, en la medida que “se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social”

TERMINACION UNILATERAL SIN JUSTA CAUSA DE CONTRATO DE TRABAJO DE TRABAJADORES QUE ESTAN SINDICALIZADOS-Elementos concurrentes a considerar cuando los trabajadores

alegan que la terminación de contrato tuvo un animo persecutorio

Cuando el empleador ejerce la facultad de terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo de trabajadores que están sindicalizados, y los trabajadores alegan que éste tuvo un ánimo persecutorio, es necesario establecer cuidadosamente las circunstancias que rodean cada caso particular corroborando, entre otros factores concurrentes, los siguientes: (i) El número de trabajadores sindicalizados despedidos, pues es posible establecer distinciones entre la terminación del contrato laboral que se aplica a un número reducido de empleados y el que cubre a una porción mayor que, evidentemente, por ese solo hecho, pone en peligro la estabilidad y existencia misma de la organización sindical, (ii) El papel de los empleados sindicalizados que se despiden, puesto que también es posible establecer diferencias en las consecuencias que produce el despido de simples afiliados a la organización, de algunos de sus activistas de base o el de los propios miembros de los cuadros directivos -que necesariamente se encargan de la representación del sindicato y la promoción de sus intereses, (iii) La frecuencia con que el empleador acude al ejercicio de su facultad de terminación unilateral del contrato sin justa causa: sin duda, el despido tiene un efecto mayor sobre la solidez del sindicato cuando se ejerce en repetidas ocasiones; (iv) La oportunidad en que el empleador decide realizar los despidos, pues la estabilidad y capacidad de representación de una organización sindical no es indiferente al hecho de que la terminación de los contratos de sus afiliados ocurra en vísperas de la expiración de la convención colectiva vigente, o en tiempos en los que precisamente el sindicato y el empleador discuten acerca de algunas de las condiciones de trabajo existentes; (v) El grado de impacto que los despidos tienen en los demás trabajadores sindicalizados, el cual se aprecia, en ocasiones, en el posterior retiro de otros afiliados o en el enrarecimiento del ambiente de trabajo dentro de una empresa. Así, además de la intranquilidad que genera entre los empleados agremiados, ésta práctica revela la ineficacia de la agrupación para defender los intereses de sus afiliados. Sin duda, se desalienta y desnaturaliza la existencia de un sindicato o la pertenencia de los trabajadores al mismo, pues “aquellos que ya están afiliados pueden pensar en la conveniencia de su retiro de la asociación para conservar el puesto -lo que no es difícil suponer que ocurra en una situación de desempleo tan grave como la que vive el país-, y los que aún no se han asociado lo pensarán dos veces”; y, (vi) Finalmente, es necesario comprobar el animus con el que el empleador actúa. Este es un elemento fundamental dentro del ejercicio de ponderación que se propone, pues revela la intención con la que obra el empleador al acudir a la terminación unilateral, sin justa causa,

de los contratos de trabajo de sus trabajadores sindicalizados. Así, resulta inaceptable que éste, prevaliéndose de una atribución legal intente desmembrar al sindicato, desestimular la afiliación de los trabajadores al mismo, o perseguir a sus miembros -tal y como lo ha reconocido la jurisprudencia de la Corte-, pues en todos estos eventos es evidente que la facultad contenida en la ley se convierte en un instrumento que desconoce derechos fundamentales de los trabajadores.

Referencia: expediente T-1859840

Acción de Tutela de SINTRAUNILEVER, SINTRAPETROFARMAQUIM, SINTRAIMAGRA y OTROS contra UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA.

Magistrado Ponente:

Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL

Bogotá, D.C., veintidós (22) de julio de dos mil ocho (2008).

La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Rodrigo Escobar Gil, Mauricio González Cuervo y Marco Gerardo Monroy Cabra, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en especial las que le confiere el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente,

SENTENCIA

Dentro del proceso de tutela identificado con el número de radicación T-1859840.

I. ANTECEDENTES

VIDAL DIAZ RODRIGUEZ, Presidente y Representante Legal del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE UNILEVER ANDINA S.A. Y CHESEBROUGH POND'S INTERNATIONAL LTDA; JIMMY OVALLE MENESES, Presidente y Representante legal del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA, FARMACÉUTICA, PETROQUÍMICA DE COLOMBIA "SINTRAPETROFAMAQUIM; DAVID PORTELA SANDOVAL, Presidente y Representante Legal del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS GRASOS Y ALIMENTICIOS SINTRAIMAGRA; MARITZA GUTIÉRREZ TARRIFA, NUBIA ROJAS RIAÑO, MARIA

CLEOTILDE SUÁREZ LÓPEZ, MIRIAM AMAN DA BAUTISTA, JOSÉ GENTIL VILLADA SEPÚLVEDA, DORA INÉS YÉPEZ LÓPEZ, GERMAN ELIÉCER CRISTANCHO GARAVITO, HENRY MARTÍNEZ CUERVO, JAIME ADOLFO SERRATO ZULUAGA, CARLOS ARMANDO ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, MARCO AURELIO GARCÍA MARTÍNEZ, VÍCTOR ALFONSO MARTÍNEZ JIMÉNEZ, ARIEL CARDOZO QUINTERO, JORGE ORLANDO BARRERO OSORIO, JUAN CARLOS LARA ROJAS, JOSÉ ÁNGEL MARIA HERNÁNDEZ DÍAZ, SAMUEL VELANDIA CELIS, EUSEBIO MONROY CARRILLO, VALENTÍN LOZANO PINTO, JOHN HERMIS JIMÉNEZ ORTIZ, JESÚS ALFREDO MORA PUENTES, JAIME LUIS SOLÓRZANO TOVAR, JUAN FERNANDO GARZÓN VILLAMIL, JAIRO MORA CASTIBLANCO, LOREN DÍAZ SÁNCHEZ y RAFAEL HERNÁNDEZ PÁEZ, identificados con las cédulas de ciudadanía Nos. 11.432.456 de Facatativa; 79.848.892 de Bogotá; 19.142.096 de Bogotá; 51.674.717 de Bogotá; 51.697.993 de Bogotá; 23.779.673 de Moniquirá; 51.662.936 de Bogotá; 4.558.861 de Salamina; 23.495.177 Chiquinquirá; 19.495.839 de Bogotá; 79.134.042 de Bogotá; 11.407.632 de Cáqueza; 79.103.967 de Engativá; 3.195.241 de Tabio; 3.033.245 de Gachetá; 93.421.048 de Dolores; 14.269.763 de Armero; 79.240.957 de Suba; 4.188.354 de Pachavita; 19.356.337 de Bogotá; 5.966.261 de Ortega; 79.356.554 de Bogotá; 14.273.382 de Armero; 79.345.639 de Bogotá; 19.259.036 de Bogotá; 19.451.886 de Bogotá; 79.044.825 de Engativá; 20.501.134 de El Colegio y 19.312.046 de Bogotá, respectivamente, afiliados a las organizaciones sindicales antes mencionadas, presentaron acción de tutela contra UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA., por la vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, debido proceso, a la asociación, seguridad social y protección especial a la mujer.

1. Hechos

1. Sostienen los accionantes que prestaron sus servicios a la empresa UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA mediante -contratos individuales de trabajo a término indefinido, en la Planta de Productos Personales de la empresa demandada, ubicada en la Carrera 46 No.13 -18 de Bogotá.

2. Afirman que están afiliados a las Organizaciones Sindicales denominadas Sindicato Nacional de Trabajadores de Unilever Andina Ltda y Chesebrough Pond's International Ltda., SINTRAUNILEVER ANDINA; Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química, Farmacéutica, Petroquímica de Colombia "SINTRAPETROFARMAQUIM" y Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Productos Grasos y Alimenticios "SINTRAIMAGRA" y se encuentran a paz y salvo por todo concepto con éstas organizaciones sindicales.

3. Entre UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA y las Organizaciones Sindicales denominadas: Sindicato Nacional de Trabajadores de Unilever Andina Ltda y Chesebrough Pond's International Ltda SINTRAUNILEVER ANDINA" y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Productos Grasos y Alimenticios SINTRAIMAGRA" se suscribió una Convención Colectiva de Trabajo, cuya vigencia comprendía desde el 15 de junio de 2006 hasta 14 de junio de 2008.

4. El 15 de agosto de 2007, el representante legal de UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA comunicó a los trabajadores de la Planta de Productos Personales de Bogotá, la decisión del cese de producción.

5. Simultáneamente UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, presentó un plan de de retiro voluntario con el propósito de que los 103 trabajadores que laboraban en la citada Planta, conciliaran el retiro de la empresa, renunciando a los derechos fundamentales al trabajo y a la asociación sindical. Ante la incertidumbre laboral propiciada por el anuncio patronal del cierre de los puestos de trabajo, las Organizaciones Sindicales denunciaron tal decisión a través de diferentes medios de comunicación.

6. Afirman que hasta la fecha de presentación de la tutela, UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA no ha solicitado la autorización ante la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio de la Protección Social, para el cierre de la prenombrada Planta y la consecuente petición de despedir a sus trabajadores.

7. Estiman los peticionarios que al no solicitar el cierre de labores parcial o totalmente de la Planta y la consecuente autorización de despido, UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA ha violado la legislación laboral colombiana, que en el artículo 40 del Decreto Ley 2351 de 1.965, sostiene que cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5º. ordinal 1 º, literal d) de esa Ley y 7º del Decreto Ley 2351 de 1.965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social - hoy de la Protección Social- explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso.

8. El 19 de noviembre de 2007, a través de sendas comunicaciones suscritas por la Gerencia de Recursos Humanos y dirigidas a cada accionante, UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA

notificó la decisión de dar por terminado los contratos de trabajo a partir del 21 de noviembre de 2007.

9. Anotan los demandantes, que “la violación de los derechos constitucionales y legales trasciende límites insospechados, a tal extremo que a la trabajadora Maritza Gutiérrez Tarrifa, quien el 30 de noviembre de 2007 se someterá a una delicada intervención quirúrgica, la empresa dio por terminado su contrato laboral, a pesar de no haberle notificado dicha decisión”.

10. Citan igualmente el caso de la trabajadora María Cleotilde Suárez López, quien por sus condiciones de salud padece una enfermedad de origen profesional, lo que obligó a UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA en abril de 2007 a reubicarla laboralmente. De igual manera sostienen que se desconoció el estado de salud previamente comunicado de los trabajadores Jairo Mora Castiblanco y Jesús Alfredo Mora Puentes.

12. Los accionantes ponen de presente que únicamente dependen de sus ingresos como trabajadoras y trabajadores de UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, con lo que sostienen a sus respectivos núcleos familiares.

2. Fundamentos de la acción

1. Consideran los accionantes que la decisión patronal de dar por terminados los contratos de trabajo sin sustento legal alguno, los coloca en precarias condiciones de vida y viola además, lo preceptuado por los artículos 25, 53 de la C.N.; 19, 14 y 21 del C.S.T. y en especial el artículo 9 del C.S.T.

2. Existe igualmente violación al debido proceso al inobservar el procedimiento exigido en la legislación laboral colombiana para proceder a sus despidos. La administración de UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, desconoció deliberadamente, afirma la demanda, el artículo 29 Superior, al despedirlos sin agotar previamente el procedimiento administrativo que le señalan tanto el Decreto Ley 2351 de 1965, el Decreto Reglamentario 1469 de 1.978 y la Ley 50 de 1.990.

3. A su juicio, el derecho de asociación sindical también resulta vulnerado, “por cuanto la

deliberada estrategia de atomización y exterminio sindical orquestada por UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, no tienen propósito distinto a la de eliminar la existencia de un interlocutor válido en las relaciones laborales como las Organizaciones Sindicales a las que estamos afiliados". Por lo tanto, "es un imposible moral prohijar cualquier tipo de conducta tendiente a desarrollar la persecución sindical de que hemos sido blancos, afectando en grado superlativo el derecho fundamental de asociación".

4. Indican que la empresa accionada desestimó lo señalado por la Constitución Política y por la Ley 361 de 1997, en cuanto a la protección de los trabajadores con afecciones de salud y sostuvieron que la "irresponsable y equivocada" decisión de UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA de despedir a algunos empleados sin agotar los trámites legales pertinentes los coloca en estado de indefensión por la condición de madres cabeza de hogar de las mujeres que presentan en esta acción".

En atención a todo lo expuesto, consideraron que se afecta el derecho al mínimo vital básico, puesto que los injustos despidos producidos por la empresa accionada los ha privado del salario diario, situación que incide en sus necesidades básicas, representadas en los derechos y obligaciones adquiridas por todos los trabajadores.

3. Pretensión

En consideración a la situación fáctica reseñada, los accionantes solicitan:

Tutelar los derechos referidos y en consecuencia, ordenar a UNILEVER ANDINA COLOMBIANA que:

1. En el término de cuarenta y ocho horas siguientes al fallo, se ordene a quien corresponda el reintegro a sus cargos o a unos de superiores categorías.
2. Que se declare que para todos los efectos legales, convencionales y arbitrales, las terminaciones unilaterales de los contratos de trabajo no tienen solución de continuidad.
3. Que se abstenga de hacer despidos colectivos, sin la previa autorización de la autoridad administrativa competente.
4. Que se abstenga de adelantar acciones, dirigidas a atentar contra el derecho de asociación

Sindical de los suscritos y de las Organizaciones Sindicales denominadas Sindicato Nacional de Trabajadores de Unilever Andina Ltda y Chesebrough Pond's International Ltda SINTRAUNILEVER ANDINA"; Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química, Farmacéutica, Petroquímica de Colombia "SINTRAPETROFARMAQUIMICA y Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Productos Grasos y Alimenticios SINTRAIMAGRA"

1. Pruebas relevantes allegadas al expediente

Son relevantes las siguientes pruebas allegadas al expediente:

1. Certificado de existencia y representación legal de la empresa accionada expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá Sede Salitre.

1. Certificado de la representación legal de Sintrapetrofarmaquim expedida por el Coordinador del Grupo de Archivo Sindical del Ministerio de la Protección Social.

1. Certificado de la representación legal de Sintraimagra expedida por el Coordinador del Grupo de Archivo Sindical del Ministerio de la Protección Social.

1. Listado de los trabajadores afiliados a Sintraunilever con constancia de paz y salvo.

6. Listado de los trabajadores afiliados a Sintrapetrofarmaquim con constancia de paz y salvo.

7. Listado de los trabajadores afiliados a Sintraimagra con constancia de paz y salvo.

8. Comunicación dirigida y radicada el 22 de noviembre de 2007, en el Ministerio de la Protección Social, suscrita por el Secretario de la Junta Directiva Nacional de Sintraimagra.

1. Derecho de Petición suscrito por los trabajadores de la empresa accionada, dirigido a su Presidente y Representante legal el 22 de noviembre de 2007.

1. Comunicación a un (1) folio con ocho (8) anexos dirigida a la Dirección Regional del Ministerio de la Protección Social, dejando constancia de la asistencia a los lugares de trabajo.

1. Certificaciones y recibos de pago de entidades educativas donde cursan estudios los hijos de los accionantes.

1. Extractos y certificaciones de obligaciones con bancos y cooperativas acreedoras de varios de los accionantes.

1. Fotocopia simple de documentos relacionados con el tratamiento y diagnóstico médico de la trabajadora Maritza Gutiérrez Tarrifa.

14. Fotocopia simple del dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral de la trabajadora María Clotilde Suárez López.

15. Fotocopia simple del programa de detección y control de la hipertensión arterial y diabetes del trabajador Jesús Mora.

16. Fotocopia simple de la certificación médica expedida por la EPS Colsubsidio sobre el estado de salud del trabajador Jairo Mora Castiblanco.

17. Fotocopia simple a veintidós (23) folios de las cartas de despido entregadas por la empresa demandada a los accionantes.

18. Ejemplar de la Convención Colectiva de Trabajo.

La entidad accionada, por intermedio de apoderado judicial, dio respuesta a la tutela en los siguientes términos:

* Que se declare improcedente la acción de tutela por no reunir los requisitos exigidos por la jurisprudencia de la Corte Constitucional para los casos de despidos sin justa causa cuando media indemnización.

* Que a los accionantes se les ofrecieron amplias condiciones de retiro, consistente en una llamativa indemnización, y bonificaciones adicionales.

* Que en ningún momento se constriñó a los trabajadores a aceptar el retiro, puesto que el paquete económico ofrecido gozaba de gran generosidad por parte de la empresa- uno de los más beneficiosos en los últimos tiempos- y por tal razón no comparte la expresión de “acuerdo leonino”, como lo califican los accionantes.

* Afirma que se acudió ante el Ministerio de Protección Social y se radicó la solicitud de despido colectivo, pero ello no cobija a los accionantes, porque dentro del marco legal se dieron por terminados contratos de trabajo sin exceder el 7% del total de sus empleados.

* Agregó finalmente que no existen trabajadores en estado de incapacidad y a algunos de los mencionados en el escrito de tutela, se practicaron cirugías después del despido.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA OBJETO DE REVISIÓN

El Juzgado 52 Penal Municipal de Bogotá, con función de control de garantías, mediante fallo de 18 de diciembre de 2007, negó por improcedente la acción de tutela instaurada por UNILEVER ANDINA COLOMBIANA LTDA, luego de sostener que los accionantes cuentan con un medio judicial diferente a la acción de tutela para garantizar la efectividad de sus derechos, como lo es la jurisdicción laboral.

En efecto, sostuvo el fallo de primera instancia, que “resulta imperioso que en esta ocasión se acuda a la jurisdicción laboral porque ésta cuenta con los espacios procesales necesarios para que se dé una controversia probatoria amplia con las garantías plenas para las partes, máxime que los accionantes fueron indemnizados en legal forma con protección al régimen de salud y de pensiones por espacio de 18 meses y de concederse beneficios educativos, según se desprende de las pruebas que obran en el expediente, con lo cual se descarta la violación a los derechos fundamentales que reclaman los accionantes”.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

El Juzgado 55 Penal del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del trece de febrero de 2008, revocó la providencia del a-quo y concedió la tutela impetrada.

Sostuvo en primer lugar el fallador ad-quem, que la acción de tutela, fue establecida como un mecanismo de protección inmediata de derechos Constitucionales fundamentales que le asisten a toda persona, cuando estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de la autoridad pública, procediendo sólo a falta de otro medio de defensa judicial o para evitar un perjuicio irremediable, siendo extensible contra particulares cuando en ciertos casos, entre los cuales se encuentran los solicitantes, se hallen en estado de subordinación frente al particular contra quien se dirige la tutela, es decir, trabajadores ante el empleador.

En el sub examine, los demandantes son empleados de UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA y por tanto están bajo sus órdenes, lo cual evidencia la existencia de subordinación y por ende la procedibilidad de la acción, a más, de estar ante la eventual violación del derecho de asociación sindical, el cual es susceptible de defenderse a través de la acción de tutela, según lo ha sostenido la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

En ese orden de ideas, sostuvo que “bien podría pensarse, como lo señaló el a quo, la improcedencia de la acción, al contar los accionantes con una vía de defensa judicial diferente a la tutela para ventilar los reparos que al respecto tengan de sus condiciones laborales y la reivindicación de sus derechos; sin embargo, se observa que, salvo las pretensiones encaminadas a la protección del derecho al trabajo, seguridad social y a la protección especial a la mujer, las pretensiones no están solamente orientadas a obtener la reivindicación de derechos laborales concretos, sino a señalar la persecución sindical que contra sus miembros se realiza.” Bajo tales presupuestos, entiende la segunda instancia, que la vía ordinaria laboral no sería el mecanismo judicial idóneo para la protección efectiva de los derechos a la libertad sindical y a la libre asociación.

El fallo encuentra relevante, que de la relación allegada por la accionada, todos los trabajadores que fueron liquidados por terminación del contrato sin justa causa, incluidos los accionantes, pertenecían a alguno de los sindicatos constituidos legalmente, “lo cual demuestra una fijación frente a estos, aunado a que ni siquiera esperaron el permiso que debe otorgar el Ministerio de la Protección Social para ello, bajo los argumentos de que no se trataba de un despido masivo.”

Las sentencia concluye que la entidad accionada no puede dar por terminados de manera masiva contratos de trabajo “sin que medie la autorización por parte del Ministerio de la Protección Social, tal y como lo señala el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, numeral 1, y sólo hasta tanto éste se pronuncie al respecto no es viable el despido de los trabajadores, lo que conlleva violación al debido proceso y a la libertad de asociación sindical, por el retiro masivo de personas pertenecientes a la organización sindical, con lo que se afecta la constitución del sindicato como tal. Solicita en consecuencia que se dejen sin efecto los despidos de los accionantes efectuados por UNILEVER ANDINA COLOMBIA LIMITADA, debiendo en su lugar reintegrarlos a un cargo similar o superior jerarquía.”

IV. FUNDAMENTOS JURIDICOS

1. Competencia

La Corte Constitucional es competente, a través de esta Sala de Revisión, para revisar las sentencias proferidas dentro del proceso de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política, en concordancia con los

artículos 31 al 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema Jurídico

La controversia que se plantea en el presente caso apunta a la procedencia de la acción de tutela para demandar la protección de derechos fundamentales vulnerados por un particular que supuestamente desconoce las garantías laborales de un grupo de empleados sindicalizados a quienes se les cancela unilateralmente, sin justa causa, su contrato de trabajo.

Corresponde entonces a la Corte Constitucional establecer, si la terminación unilateral sin justa causa por parte del empleador del contrato de trabajo de algunos trabajadores pertenecientes a un sindicato gremial, constituye una vulneración de los derechos al trabajo, al debido proceso y a la asociación sindical que consagra el Ordenamiento Superior.

3. Sobre la procedencia de la acción de tutela en el presente caso.

3.1 El derecho que le reconoce a toda persona el artículo 86 de la Constitución Política para reclamar ante los jueces la protección de sus derechos constitucionales fundamentales bien puede ejercerse frente a particulares. Tal posibilidad, desarrollada puntualmente por el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, supone, sin embargo, el cumplimiento, entre otros, de dos requisitos de procedibilidad a los que debe hacerse referencia concreta, pues son relevantes para el análisis del presente caso: (i) que el afectado no disponga de otro mecanismo de defensa judicial y, además, (ii) que se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción.

La Corte ha establecido que la procedencia del mecanismo judicial ordinario que, en principio, desplaza a la acción de tutela como forma de protección de los derechos alegados, está supeditada a la eficacia objetiva¹ de tal procedimiento, de manera que el peticionario pueda obtener a través de la jurisdicción común la protección cierta de sus intereses.²

Esta Corporación también se ha pronunciado concretamente sobre la materia en los casos en los que el asunto debatido guarda estrecha relación con la existencia de un contrato de trabajo - como en el presente caso -, pues existen allí una serie de elementos particulares,

relacionados con la posible violación de derechos fundamentales de los trabajadores, que hacen que la protección efectiva e inmediata de las garantías en juego no pertenezca exclusivamente al campo de acción del juez ordinario. La Corte ha dicho, entonces, que:

“Los conflictos que se originan con motivo del contrato de trabajo, entre los patronos y los trabajadores, pueden implicar la violación de derechos fundamentales de éstos, o el desconocimiento de derechos fundados o que tienen origen en normas de rango legal. Cuando el conflicto atañe a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional fundamental su solución corresponde al juez de tutela; en cambio cuando la controversia se origina directa o indirectamente del contrato de trabajo y naturalmente versa sobre la violación de derechos de rango legal, consagrados en la legislación laboral, su solución corresponde al juez laboral”³.

Así, la competencia del fallador en el proceso de amparo es constitucional y específica, pues su tarea no versa sobre asuntos de definición legal, contractual o convencional que siempre serán objeto de estudio del juez ordinario contando para ello con un proceso judicial autónomo. El escenario de la tutela se limita, entonces, a la aplicación y acatamiento de los mandatos de la propia Constitución en relación con los derechos fundamentales⁴; sólo en estos eventos el amparo constitucional se revela como el mecanismo procedente para solucionar la controversia planteada.

3.2 Por otro lado, el estado de subordinación que se predica del peticionario respecto del particular contra el que dirige su tutela, “alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia” entre las partes en contienda como ocurre, por ejemplo, “con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen”⁵. En los conflictos generados en el marco de las relaciones del trabajo, la subordinación “es uno de los elementos esenciales de la relación laboral, específicamente del contrato de trabajo celebrado entre particulares, y por lo tanto, siempre que se tenga la evidencia de uno de tales vínculos, se tiene el elemento suficiente para promover, desde el punto de vista de su procedibilidad, acción de tutela por violación de derechos fundamentales del trabajador”⁶.

En el presente caso, es claro que el objeto de contienda entre UnileverAndina Ltda y un grupo de trabajadores sindicalizados que prestaron sus servicios a dicha entidad, aunque

versa sobre asuntos laborales legalmente regulados, se desarrolla en el plano constitucional, pues la violación de los derechos al debido proceso, trabajo, seguridad social, mínimo vital, protección de las madres cabezas de familia, y a la asociación sindical, en los términos planteados en la demanda, se verifica en el marco de garantías protegidas por la Constitución a todos los trabajadores, de manera que la apreciación de su eventual respeto o desconocimiento no está atada necesariamente a la aplicación o interpretación de la relación contractual o convencional que existió entre las partes.

Así entonces, la vía del amparo judicial, ha dicho la Corte, es procedente para examinar la conducta de las partes enfrentadas y llegar a una solución de la controversia, pues si bien en la legislación laboral existen acciones y procesos encargados de resolver asuntos relacionados -v.gr.-, con el fuero sindical, la huelga, o el acatamiento de los acuerdos convencionales, hay aspectos del derecho colectivo que afectan el núcleo esencial de derechos constitucionales fundamentales, cuyo reconocimiento y vigencia no depende del mero consenso entre las partes, o de su simple incorporación en textos contractuales o convencionales⁷.

3.3 La Corte ha establecido igualmente, que entre tales asociaciones y el empleador hay una relación de subordinación indirecta, pues, “sus miembros son igualmente trabajadores de la empresa”⁸ y, por tanto, la persona jurídica considerada en sí misma también puede ver vulnerados sus derechos fundamentales⁹. Por estas razones la tutela presentada por los peticionarios es procedente.

4. La facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa

De conformidad con los supuestos fácticos del caso y las consideraciones del acápite anterior, los elementos jurídicos que están en juego en el presente caso tienen que ver con la protección de los derechos al trabajo, al debido proceso, mínimo vital, seguridad social y asociación sindical, frente al ejercicio de una atribución reconocida por el ordenamiento legal al empleador para dar por terminado sin justa causa el contrato de trabajo.

La doctrina constitucional ya ha hecho referencia a los mecanismos jurídicos que regulan la terminación de las relaciones de trabajo, entre los cuales se prevé (y así lo ha reconocido este Tribunal) la facultad del empleador para finalizar unilateralmente sin justa causa el respectivo contrato. Sin embargo, también ha sido enfática la jurisprudencia al precisar, en

aplicación de la Constitución, que bajo ninguna circunstancia esta atribución puede ejercerse con el propósito de limitar o menoscabar los derechos de la contraparte, particularmente el derecho de asociación y representación sindicales.

La afirmación de esta línea jurisprudencial se funda, en “la necesidad de limitar el ejercicio de las prerrogativas de las que goza cada parte en la relación de poder que se establece en las relaciones de trabajo. De este modo, al tiempo que se critican las prácticas de los trabajadores, sindicalizados o no, que tienen como propósito exclusivo entorpecer o impedir el desenvolvimiento de las relaciones obrero-patronales relacionadas con el libre desarrollo, por ejemplo, de una función pública vital en el contexto colombiano o de una actividad privada¹⁰, también han sido objeto de reproche las conductas del empleador encaminadas a minar las garantías básicas del trabajador que de manera individual o colectiva reivindica sus libertades constitucionales. Por esta vía, la Corte Constitucional ha reconocido la importancia que para el funcionamiento de una sociedad democrática, participativa y pluralista (artículo 1 C.P.) tiene el reconocimiento y protección de formas de representación colectiva que velan por los intereses de los trabajadores, quienes a través de la asociación tiene la posibilidad de replantear su posición dentro de una relación jurídica tradicionalmente desigual”¹¹.

En este orden de ideas, la Corte ha considerado que el uso desproporcionado por parte del empleador de la atribución de terminar unilateralmente, y sin justa causa, el contrato de trabajo configura una violación de los derechos reconocidos a todos los trabajadores, particularmente el de asociación sindical. En palabras de este Tribunal:

“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 empleador en los contratos individuales de trabajo, no debe abrir las puertas para que aquél, amparado en ella, prescindiera, 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” (Se subraya) 12.

La limitación general que tiene el empleador para dar por terminado, sin justa causa el contrato de trabajo, se concreta en circunstancias específicas que también han sido advertidas por la Corte. Así, se han identificado una serie de situaciones en las que el poder que en una relación laboral ostenta el empleador termina siendo ejercido abusivamente por éste, en razón del animus o del impacto de las decisiones del empleador.

Así, tras la aplicación de una facultad expresamente reconocida por el Código Sustantivo del Trabajo, que prevé la posibilidad de que el empleador pueda terminar unilateralmente, y sin justa causa, los contratos que conviene con sus empleados, no puede intentarse, “por ejemplo, (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 sindical¹³”.

Es claro, entonces, que la facultad legal contenida en el numeral 2 del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo¹⁴ no puede ejercerse como un instrumento que desconoce las libertades sindicales del trabajador y los derechos propios de las organizaciones sindicales. Por esta razón, al juez constitucional corresponde determinar, en cada caso concreto, si las facultades patronales fueron ejercidas de manera indebida, transgrediendo los derechos fundamentales de los trabajadores. La Corte ha dicho sobre la materia:

“El juez constitucional, reitera la Sala, tiene la obligación de escudriñar con sumo cuidado, en los supuestos de hecho del caso concreto que le corresponde resolver, para evitar que

potenciales agresores de los derechos fundamentales, encuentren refugio en preceptos de orden legal que el legislador ha producido pretendiendo objetivos muy distintos; así, en el caso que se revisa, la facultad que se le otorga al empleador a través del artículo 64 del C. S. del T., busca flexibilizar las relaciones de trabajo y armonizarlas en un contexto en el que predomina la economía de mercado, la globalización y la internacionalización de las relaciones de producción, y en el que el desarrollo tecnológico exige un margen de acción mucho más amplio para los actores del proceso productivo, de ninguna manera el fin que se buscaba con ella era establecer un mecanismo que le permitiera al patrono detener y obstaculizar cualquier intento de asociación de sus trabajadores, dándole la facultad de despedir a aquellos que lo promovieran o respaldaran, previo el pago de una indemnización. Esa concepción simplemente repugna a los principios rectores del Estado social de derecho consignados en nuestra Carta Política”¹⁵.

Se procederá a continuación a hacer una breve alusión a las dimensiones de protección del derecho de asociación sindical para establecer su posible vulneración en el caso concreto.

5. Sobre las dimensiones de protección del derecho de asociación sindical

La libertad de asociación sindical consagrada en el artículo 39 de la Constitución Política, representa una garantía para los trabajadores y también para los empleadores, en cuanto les permite agruparse en defensa de sus intereses. Respecto de los trabajadores, se trata de un instrumento complementario del Estado Social de Derecho, en cuanto permite que los sindicatos contribuyan a convertir en realidad los propósitos de igualdad, equidad y justicia social, propios de las sociedades democráticas, participativas y pluralistas.

“Las asociaciones sindicales tienen como objetivo primordial el de proteger los intereses de sus afiliados frente al patrono; es decir, son los interlocutores válidos en los conflictos colectivos que enfrentan a los dos extremos de la relación laboral. Ello hace que la organización sindical adquiera un papel preponderante en lo atinente al manejo de las relaciones obrero - patronales, pues sus decisiones afectan en forma definitiva los derechos de los trabajadores, dentro de su función de promover el mejoramiento de las condiciones laborales”.¹⁶

La doctrina de la Corte Constitucional ha precisado algunas de las particularidades del derecho de asociación sindical señalando (i) su carácter voluntario, dado que su ejercicio

depende en todo momento de la autodeterminación del individuo para vincularse, permanecer o retirarse de un sindicato; (ii) relacional, pues “de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva”¹⁷; (iii) e instrumental, en la medida que “se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social”¹⁸.

En el presente caso, el problema jurídico que surge entre las partes enfrentadas concierne de manera directa a un aspecto de la dimensión colectiva del derecho de asociación sindical, vale decir, el reconocimiento de la existencia y el funcionamiento de sindicatos y la garantía de que tales organizaciones puedan defender efectivamente sus propios derechos cuando puedan resultar amenazados por actos o decisiones de los patronos.

La aplicación de tal doctrina al caso concreto, es el estudio que sigue.

6. Caso Concreto

Los demandantes alegan la vulneración de derechos fundamentales como el trabajo, debido proceso, a la asociación sindical, seguridad social y protección especial a la mujer, en razón a la actuación de la empresa demandada en contra de los trabajadores sindicalizados al ser despedidos sin justa causa y sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, pese a la indemnización que por ese motivo se les cancelara.

La sentencia de primera instancia sostuvo que la tutela no era procedente en razón de la existencia de otro medio de defensa judicial, al tiempo que el fallador de segundo grado revocó la anterior decisión tras sostener que la empresa accionada no solicitó el permiso del Ministerio de la Protección Social para proceder al despido de los trabajadores y por ende debía concederse el reintegro de los accionantes.

Sentado lo anterior, procede la Corte a las siguientes consideraciones:

1. En punto a la violación al mínimo vital, trabajo, debido proceso y seguridad social, la Sala precisa que no se tipificó un despido colectivo, puesto que el despido se dio en desarrollo de una causal expresamente consagrada en la Ley mediante el pago no solo de la totalidad de

acreencias legales y extralegales que se adeudaban a cada uno de los accionantes, sino con el reconocimiento de beneficios adicionales a la ley y a la convención colectiva de trabajo de la empresa y a ley. De otra parte, ninguno de los accionantes tenía la condición de discapacitado ni se encontraba en estado de debilidad manifiesta como para pretender una estabilidad reforzada. En consecuencia, al no existir vulneración a ninguno de los derechos fundamentales que en la tutela se denuncian como violados y mucho menos con la potencialidad de generar un perjuicio irremediable, es evidente que este mecanismo excepcional no es la vía jurídica adecuada para resolver las pretensiones incoadas y menos aún existiendo otros medios de defensa judicial.

En efecto, está probado en el expediente que a los accionantes además de la indemnización prevista en la Convención Colectiva de Trabajo, se les reconocieron de manera adicional varios beneficios ofrecidos en el plan de retiro, equivalente a una bonificación adicional en dinero del 20% del total de su indemnización legal y convencional; 18 meses de aportes a los regímenes de salud y pensiones; un auxilio de educación teniendo en cuenta el número de hijos de cada trabajador que disfrutara de ese beneficio, sin olvidar que esta última se encuentra incrementada con respecto a la tarifa legal en casi un 200%, así como talleres de capacitación para la reinserción laboral, de manejo de cambio y de asesoría financiera.

La Sala pone énfasis en los datos anteriores con el fin de demostrar, que no puede alegarse afectación de las condiciones mínimas de vida de los peticionarios cuando se pudo constatar que la mayoría obtuvo en su liquidación definitiva sumas que superaron los setenta millones de pesos y en algunos casos los cien millones de pesos en forma adicional a sus prestaciones legales y extralegales,¹⁹ lo que claramente les permite una estabilidad económica a mediano plazo, e incluso la posibilidad de que a través de unas adecuadas inversiones, se garanticen ingresos futuros.

- En punto a la violación al debido proceso por no haberse solicitado el permiso del Ministerio de la Protección Social en un caso supuestamente de despido colectivo, sea del caso recordar que de conformidad con el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 en su numeral cuarto expresamente señala:

“El Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un período de seis meses a un número de trabajadores

equivalente al 30 % del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez e inferior a cincuenta..... Al siete por ciento en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos e inferior a mil”

- De conformidad con la norma transcrita, y teniendo en cuenta los datos allegados a este proceso, a la fecha de desvinculación de los accionantes, el número de trabajadores con el que contaba Unilever era de 568, luego el porcentaje de trabajadores cuya desvinculación hubiera podido configurar un despido colectivo era de un 7% que equivale a 39 trabajadores, luego si el contrato se terminó para 26 personas que son las accionantes, es evidente que no existió despido colectivo. Como aparece demostrado, la autorización sí se pidió al Ministerio, pero no cobijó a los accionantes, toda vez que la terminación de los contratos de trabajo ocurrida el día 20 de noviembre de 2007, en ningún caso superó el porcentaje consagrado en la ley para tipificar un despido masivo.

- En relación con las trabajadoras que dicen estar en condiciones de enfermedad y debilidad manifiesta, se tiene lo siguiente:

-La señora MARITZA GUTIERREZ TARRIFA no sólo no notificó acerca de la cirugía que le iba a ser practicada el día 30 de noviembre de 2007, si no que en la misma prueba documental que se aportó a la tutela se evidencia que la programación de esta cirugía fue posterior a su retiro. De acuerdo también con la información del expediente, se demuestra que la peticionaria no sufría de ninguna enfermedad, que no había sido objeto en los últimos 4 años de ninguna incapacidad y por ende, no podría predicarse una situación de discapacidad o de debilidad manifiesta.

-En relación con la señora MARÍA CLEOTILDE SUÁREZ LÓPEZ, se aprecia que desde el año 2004 le fue diagnosticada por la EPS Famisanar una patología osteomuscular que se calificó inicialmente como profesional y posteriormente por la ARP Colmena como de origen común, la reubicación que supuso el diagnóstico de esta patología se hizo efectiva desde el mes de junio del año 2004, sin que con posterioridad a esa fecha se hubieran presentado incapacidades o recomendaciones médicas diferentes a la ordenada en el año 2004. Con la comunicación que en el mes de abril del año 2007 le dirige a la entidad accionada, y que se adjuntó como prueba a la tutela, lo único que se hizo fue formalizar la reubicación que desde

el mes de junio de 2004 ya se había hecho efectiva. En estas circunstancias, de esta accionante tampoco podría deducirse ninguna condición de discapacidad o de debilidad manifiesta.

En cuanto a la salud de los señores Jairo Mora Castiblanco y Jesús Alfredo Mora Puentes, valga anotar, que ninguno de los dos ha tenido calificación de enfermedad común o profesional por parte de la EPS o de la ARP a las que se encontraban afiliados. El señor Jairo Mora tuvo una operación hace 6 años y con posterioridad a esa fecha no ha sido objeto de incapacidades. El señor Jesús Mora Puentes, adjunta certificación al escrito de tutela de las visitas periódicas (por lo demás, posteriores a la terminación del contrato) de control por riesgo cardiovascular, hecho que no prueba la presencia de una discapacidad o debilidad.

2. El otro aspecto que hace parte de la discusión que se plantea en el presente caso tiene que ver con la presunta violación del derecho de asociación sindical en razón a las supuestas prácticas de persecución y hostigamiento gremial que se materializaron en los despidos sin justa causa que realizó UNIVELER ANDINA COLOMBIA LTDA.

La Corte ha sostenido sobre este particular,²⁰ que cuando el empleador ejerce la facultad de terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo de trabajadores que están sindicalizados, y los trabajadores alegan que éste tuvo un ánimo persecutorio, es necesario establecer cuidadosamente las circunstancias que rodean cada caso particular corroborando, entre otros factores concurrentes, los siguientes:

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

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

(iii) La frecuencia con que el empleador acude al ejercicio de su facultad de terminación

unilateral del contrato sin justa causa: sin duda, el despido tiene un efecto mayor sobre la solidez del sindicato cuando se ejerce en repetidas ocasiones.

(v) El grado de impacto que los despidos tienen en los demás trabajadores sindicalizados, el cual se aprecia, en ocasiones, en el posterior retiro de otros afiliados o en el enrarecimiento del ambiente de trabajo dentro de una empresa. Así, además de la intranquilidad que genera entre los empleados agremiados, ésta práctica revela la ineficacia de la agrupación para defender los intereses de sus afiliados. Sin duda, se desalienta y desnaturaliza la existencia de un sindicato o la pertenencia de los trabajadores al mismo, pues “aquellos que ya están afiliados pueden pensar en la conveniencia de su retiro de la asociación para conservar el puesto -lo que no es difícil suponer que ocurra en una situación de desempleo tan grave como la que vive el país-, y los que aún no se han asociado lo pensarán dos veces”²¹; y,

(vi) Finalmente, es necesario comprobar el animus²² con el que el empleador actúa. Este es un elemento fundamental dentro del ejercicio de ponderación que se propone, pues revela la intención con la que obra el empleador al acudir a la terminación unilateral, sin justa causa, de los contratos de trabajo de sus trabajadores sindicalizados. Así, resulta inaceptable que éste, prevaliéndose de una atribución legal intente desmembrar al sindicato, desestimular la afiliación de los trabajadores al mismo, o perseguir a sus miembros -tal y como lo ha reconocido la jurisprudencia de la Corte-, pues en todos estos eventos es evidente que la facultad contenida en la ley se convierte en un instrumento que desconoce derechos fundamentales de los trabajadores.

Igualmente ha sostenido esta Corporación que “la apreciación de estos elementos concurrentes debe hacerse de manera conjunta y al funcionario competente corresponderá valorarlos para definir si efectivamente el despido sin justa causa de trabajadores sindicalizados, vulnera los derechos del sindicato y los de sus afiliados, desconociendo las garantías reconocidas por la Constitución sobre la materia. Por esta vía, se busca establecer criterios objetivos de ponderación que, como se dijo antes, no obstante reconocer la posibilidad legal con la que cuenta el empleador para terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo, impidan que el animus con el cual se ejerce tal facultad se convierta en una forma -directa o indirecta- de violación de los derechos de un sindicato expresado, entre otras maneras, a través de la libertad de asociación sindical”.²³

Se tiene entonces, que los accionantes prestaron sus servicios a la empresa Unilever Andina Colombia Ltda. hasta el día 20 de noviembre de 2007. El 15 de agosto, de manera verbal, el representante legal de Unilever comunicó a los trabajadores de la Planta de Productos Personales de Bogotá, la decisión del cese de producción de la empresa ante la decreciente competitividad de la misma frente a las alternativas ofrecidas por otros centros de producción de Unilever. El 19 de noviembre de 2007 mediante comunicaciones a cada uno de los accionantes, se notificó la decisión de dar por terminado los contratos de trabajo.

Simultáneamente la empresa ofreció un plan de retiro voluntario que suponía para los trabajadores que quisieran acogerse al mismo, el reconocimiento no solo de la totalidad de prestaciones correspondientes, sino además beneficios adicionales consistentes en una bonificación adicional en dinero equivalente al 20 % del total de su indemnización legal y convencional; 18 meses de aportes a los regímenes de salud y pensiones y un auxilio de educación teniendo en cuenta el número de hijos de cada trabajador.

Corresponde establecer así, en qué medida tales hechos pueden configurar una violación por parte del empleador del derecho de asociación sindical.

- En el presente caso, los despidos efectuados por el empleador afectaron sólo a 26 trabajadores pertenecientes al sindicato gremial que los agrupa. Esta circunstancia, unida a las que ya se expondrán prueba la no afectación que por ese hecho se le ocasionó al sindicato. Por el contrario, lo que se constata en el material probatorio, es que al interior de la empresa UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA. no existe una, sino tres organizaciones sindicales, cuya existencia no se ve comprometida por el hecho de que ya no se vaya a continuar con la operación de la Planta de Productos Personales de Bogotá.

Según datos del expediente, de los 103 trabajadores que laboraban en la Planta de Productos Personales, 99 se encontraban afiliados a algunos de los sindicatos existentes en la empresa, luego las desvinculaciones siempre afectarán a los sindicalizados sin que eso implique persecución por parte de las directivas. El hecho de que se hayan desvinculado 26 trabajadores y que esté en trámite una autorización para el retiro de otros setenta operarios, por la necesidad de suspender la operación en dicha planta por las pérdidas de la misma ha generado, no implica persecución contra el sindicato, porque la suspensión en la producción de UNILEVER cubija por igual a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, luego no es un

acto discriminatorio, sino un hecho de clara objetividad.

- No está probado en el expediente que la práctica de terminación unilateral de los contratos de trabajo fuera ejercida de manera frecuente por la empresa. La decisión de poner fin a los contratos de trabajo no obedeció a una práctica habitual de la empresa, sino a una circunstancia especial y coyuntural en cuanto a la necesidad de no continuar con las operaciones en la planta de productos personales ubicada en la ciudad de Bogotá, como consecuencia de la drástica disminución de las exportaciones que representaba un porcentaje considerable de la producción de dicha planta.

En efecto, la empresa UNILEVER explicó al Ministerio de Protección Social cómo la decreciente competitividad de la empresa frente a alternativas ofrecidas en otros centros de producción, generó que la exportación de productos personales, que era la actividad preponderante de la Planta de Productos Personales, se volviera inviable desde el punto de vista técnico y financiero y que estuviera perdiendo alrededor del 60 % del volumen total producido.²⁴ Ello llevó a la compañía a tomar la decisión de suspender definitivamente la fabricación de productos en la misma.

- Respecto de la oportunidad en que se realizaron los despidos, es claro que la coyuntura económica de la empresa fue el desencadenante de la decisión tomada por la misma, pero no es evidente que el ánimo o intención con la que actuó el empleador fuera hostigar al sindicato o perseguir a sus miembros o buscar desmembrar la agrupación gremial. La carga de probar dicho animus no se cumplió en este caso, y antes por el contrario, lo que se evidencia es el interés de la empresa de ofrecer un beneficioso plan de retiro voluntario que permitió que los accionantes salieran de la empresa con cuantiosas indemnizaciones.

En conclusión, no se probó que el comportamiento del empleador se enmarcara dentro de un uso desproporcionado, abusivo e inconstitucional de sus atribuciones legales; para la fecha de la terminación de los contratos de trabajo de los accionantes que se identifican en la tutela, ninguno de ellos ostentaba la calidad de directivo sindical; ninguno de los peticionarios se encontraba aforado y no existían personas en régimen de estabilidad reforzada; en general, no se apreció una actitud vulneratoria de las libertades sindicales de los trabajadores y de la organización sindical.²⁵ Como se dijo, lo que está en juego aquí, es la guarda de la integridad de las garantías establecidas por la Constitución a favor de los

trabajadores, antes que la limitación de una facultad legal reconocida por el ordenamiento jurídico -en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo- a los empleadores, pues ella puede ser legítimamente ejercida en la medida en que se respeten los derechos de las personas que resultan afectadas por tal determinación.

En atención de todo lo expuesto, esta Sala estima que no existió violación constitucional a los derechos de los accionantes quienes pueden, si así lo desean, acudir a la vía ordinaria para efecto de discutir la legalidad de sus despidos.

V. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR por las razones expuestas en este fallo, la sentencia de segunda instancia proferida por el Juzgado 55 Penal del Circuito de Bogotá dentro del proceso de la referencia. Por lo tanto, NEGAR el amparo de los derechos fundamentales al debido proceso, trabajo, asociación sindical, y mínimo vital de los accionantes.

SEGUNDO: DÉSE cumplimiento a lo previsto por el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado Ponente

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

MARCO GERARDO MONROY CABRA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaría General

1. Cfr. Sentencia T-420 de 1993 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.
- 2 Cfr. T- 492 de 1996
- 3 Cfr. Sentencia SU-342 de 1995. M.P. Antonio Barrera y T-436 de 2000. (M.P. José Gregorio Hernández).
- 4 SU-342 de 1995 M.P. Antonio Barrera Carbonell; SU-995 de 1999 M.P. Carlos Gaviria Díaz.
- 5 Cfr. Corte Constitucional Sentencia T-290 de 1993 M.P. José Gregorio Hernández Galindo.
- 6 Cfr. Corte Constitucional Sentencia SU-519 de 1997 M.P. José Gregorio Hernández Galindo.
- 7 Cfr. Corte Constitucional Sentencia SU-998 de 2000 M.P. Alejandro Martínez Caballero.
- 8 SU-342 de 1995 .
- 9 Al respecto, puede consultarse la sentencia T-377 de 2000 M.P. Alejandro Martínez.
- 10 Cfr. Corte Constitucional Sentencia T-502 de 1998 M.P. Alfredo Beltrán Sierra.
- 11 T-1328 de 2001.
- 12 Sentencia T-436 de 2000. Con respecto a los límites de las facultades del patrono, en similar sentido, se ha pronunciado la Corte en las sentencias SU-1067 de 2000 (M.P. Fabio Morón); SU-998 de 2000, (M.P. Alejandro Martínez Caballero); T-170 de 1999 (M.P. José Gregorio Hernández); SU-667 de 1998 (M.P. José Gregorio Hernández); T-476 de 1998 (M.P. Fabio Morón Díaz); SU-569 de 1996 (M.P. Antonio Barrera Carbonell).
- 13 Sentencia SU-342 de 1995
- 14 Esta norma (subrogada por el artículo 6 de la Ley 50 de 1990) reconoce al empleador en el numeral 2 la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa. Dicho precepto señala que en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa

causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas e la ley, el primero deberá al segundo una indemnización que variará de acuerdo con lo pactado.

15 Sentencia T-476 de 1998. M.P. Fabio Morón.

16 Cfr. Sentencia T-466 de 1966.

17 Cfr. Sentencia T-441 de 1992 M.P. Alejandro Martínez.

18 Cfr. Ibíd. Sentencia T-441 de 1992.

19 Ver folio 185 del expediente.

20 T-1328 de 2001.

21 Cfr, Sentencia T-436 de 2000.

22 T- 1328 de 2001.

23 T-1328 de 2001.

24 Ver folio 242 del expediente.

25 T- 077 de 2003, M. P. Rodrigo Escobar Gil.