

REPÚBLICA DE COLOMBIA**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO****JUZGADO DIECISÉIS CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD**

Medellín (Ant), catorce (14) de abril de dos mil veintiuno (2021)

Proceso	Tutela No. 076
Accionante	Andrés Felipe Ruiz Montoya
Accionado	Ascensores Schindler De Colombia S.A.S.
Vinculados	Sindicato Nacional De Trabajadores De La Industria Metalmeccánica, Metálica, Metalúrgica, Siderúrgica, Electromecánica, Ferroviaria, Comercializadoras, Transportadoras, Afines Y Similares Del Sector "SINTRAIME"; Ministerio de Trabajo; EPS Sura, AFP Colfondos, y a ARL Colmena
Radicado	05001 40 03 016 2021 00356 00
Instancia	Primera
Providencia	Sentencia No 084 de 2021
Decisión	Concede tutela

Procede el despacho a resolver la acción de tutela interpuesta entre las partes de la referencia, con fundamento en el artículo 86 de nuestra Carta Política, Decreto 2591 de 1991 y demás normas concordantes.

1. PRETENSIÓN.

Pretende el accionante señor ANDRÉS FELIPE RUIZ MONTOYA, la protección de los Derechos Fundamentales de Asociación Sindical; Trabajo; Igualdad; Libertas de Expresión y Opinión; los cuales vulnerados por la accionada ASCENSORES SCHINDLER DE COLOMBIA S.A.S. al dar por terminado el contrato de trabajo celebrado entre ellos, motivada por la afiliación a la organización sindical SINTRAIME.

En consecuencia, solicita se le ordene al accionado, el reintegre al cargo que venía desarrollando al interior de la empresa accionada junto con el pago de los salarios dejados de percibir.

Se prevenga a la empresa accionada para que conductas que castiguen el ejercicio de la libertad sindical y desincentiven la afiliación a la organización sindical no vuelvan a repetirse.

2. HECHOS.

Expresa el accionante que ingresó a laborar con la entidad accionada en el cargo de Técnico de Servicios, mientras terminada su carrera de Ingeniería Electrónica, luego fue ascendido a cargo de Coordinador de Reparaciones a partir del 26 de diciembre de 2013; y luego fue ascendido al cargo de Ingeniero de Proyectos el 01 de enero de 2020.

Afirma que durante la relación laboral recibió felicitaciones y condecoraciones por el excelente servicio prestado a la empresa.

En la empresa accionada existe una organización sindical denominada SINTRAIME.

Explica que desde el mes de octubre de 2020, comenzó con la idea de afiliarse a la citada organización sindical, por lo que conversó con el trabajador JAISSON QUICEO GIRALDO, quien se desempeña como trabajador ejecutivo de ventas, y quien a su vez es líder de la organización sindical, a fin de que le explicará los derechos, deberes y beneficios de afiliación a la organización sindical SINTRAIME.

El día 19 de febrero de 2021 la Junta Directiva de SINTRAIME aprobó su solicitud de afiliación, lo cual fue comunicado a la empresa accionada el día 02 de marzo de 2021, a fin de comenzar con el descuento sindical.

Apenas transcurrido un día desde la notificación a la empresa accionada de su afiliación al Sindicato SINTRAIME, decidió dar por terminado de forma unilateral y con indemnización su contrato de trabajo.

3. Respuesta Parte Accionada

3.1. ASCENSORES SCHINDLER DE COLOMBIA S.A.S.

Notificada en debida forma expone que la controversia planteada por el accionante es de orden legal, no constitucional. Su interés es la obtención de un provecho económico, no la protección de sus derechos fundamentales.

En el caso del accionante, se destaca que el mecanismo ordinario - demanda ordinaria laboral- es idóneo y eficaz para la definición de la controversia. Aceptar lo contrario convertiría la acción constitucional "en un mecanismo paralelo de protección, que implicaría que el juez constitucional resolviera toda controversia que en principio sería competencia de los jueces ordinarios y, a su vez, se desnaturalizarían no solo la tutela en sí, sino también las funciones que la Constitución le otorgó a la administración de justicia.

De acuerdo con los estatutos del Sindicato (publicados en internet¹) especialmente su artículo 5, "el trabajador puede continuar afiliado sin estar prestando el servicio a entidad empleadora alguna" con lo que se descarta vulneración de sus derechos de asociación, al libre desarrollo de la personalidad y a la libertad de opinión, pues su decisión de afiliación al Sindicato se mantiene

Los derechos en discusión (a la asociación, al libre desarrollo de la personalidad y la libertad de opinión) pueden seguir siendo ejercidos mientras se adelanta la discusión judicial ante el juez natural de una causa de esa naturaleza, la subsidiaria acción constitucional de tutela resulta improcedente en este caso, pues el accionante sí cuenta con un medio de defensa judicial eficaz.

De otro lado, en cuanto al asunto económico, lo primero es destacar que, a pesar de que el accionante omitió informarlo al despacho, de acuerdo con los soportes que anexo, a su favor se calculó una liquidación final de acreencias laborales por un valor neto a pagar de cincuenta y siete millones seiscientos cuarenta y seis mil setenta y cuatro pesos \$57.646.074. Ese total, incluyó, la indemnización a la que el accionante tenía derecho en los términos del artículo 37 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Compañía. Además de

la referida indemnización, al accionante le fueron reconocidos más de ocho millones de pesos por concepto de incentivos y bonificación, que no eran exigibles conforme a las políticas aplicables.

Si bien una de las garantías constitucionales para el ejercicio del derecho de asociación sindical es el de estabilidad laboral reforzada, no cualquier afiliación da lugar a esa garantía; la sola afiliación de un trabajador a un Sindicato no le otorga un fuero sindical, esto según lo consagrado en los artículos 405 y 406 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior, por cuanto el accionante no es fundador (literal a), adherente (literal b), miembro de junta directiva (literal c), ni miembro de comisión de reclamos (literal d) de Sintraime –único Sindicato con trabajadores de la Compañía afiliados-, condición que no fue alegada por el accionante en su escrito, ni probada

No existe disposición legal alguna que prevea una presunción de despido discriminatorio ante la terminación unilateral de un contrato de un trabajador que se afilia a un Sindicato sin adquirir un fuero por esa afiliación.

La decisión de la Compañía de terminar unilateralmente el contrato de trabajo del accionante fue tomada antes de la notificación de su afiliación al Sindicato y no tiene relación causa efecto con dicha afiliación, sino que obedeció a una reestructuración por motivos económicos y en atención a antecedentes laborales del accionante.

Con ocasión de la pandemia por COVID-19, la Compañía se ha visto en la necesidad de reestructurar la nómina de personal, buscando eficiencia para asegurar su supervivencia financiera y la consecuente estabilidad laboral de sus mejores colaboradores, al margen de si son o no afiliados al Sindicato.

En torno a la notificación de afiliación del accionante al sindicato, aclara que las notificaciones de la Compañía con el Sindicato se han realizado de manera virtual vía correo electrónico, y solo dos asuntos han sido enviados de forma física, siendo la notificación de afiliación del accionante al sindicato, una de ellas, la cual fue recibida por el personal

vigilancia de la Compañía, siendo conocida por los directivos, de forma posterior el día 03 de marzo, toda vez que el personal administrativo se encuentra en la modalidad de trabajo en trabajo en casa; esto es, cuando ya estaba tomada y se materializaría la decisión de terminación de la relación laboral del accionante; con lo que se confirma que la afiliación del accionante al sindicato, no tiene relación con el motivo de terminación de la relación laboral.

El contrato de trabajo del accionante terminó, porque su desempeño no fue destacable por bueno y los resultados obtenidos no fueron satisfactorios. No es cierto que el accionante haya sido ascendido, mucho menos por el desempeño que él califica como excelente, pues no lo fue. El accionante sí ocupó diferentes cargos en la Compañía, sin embargo, como quiera que su desempeño no fue destacable por bueno y los resultados obtenidos no fueron satisfactorios. Al respecto, Patricia Victoria Urbina Maldonado - Directora Branch Zona Norte- explicó:

"Hasta marzo 2020, Andrés Ruiz trabajo como Coordinador de Reparaciones de Medellín, y fue trasladado como Ingeniero de Operaciones en EPM, bajo la Dirección de David Mesa, por necesidad de cambio en el área de Reparaciones, Andrés se encargaba de ejecutar las reparaciones vendidas por el área comercial, por descontrol del proceso a marzo de 2020, existían más de 711 pedidos sin soporte de ejecución y facturación (pérdidas para la compañía), actualmente tenemos 180 millones, incobrables al cliente por falta de soporte de cierre. Anexo archivo Excel extraído del sistema con cada pedido.

En vista de eso se le da la oportunidad en EPM quien amerita un ingeniero en sitio (Es una desmejora del cargo actual, por tener menor responsabilidad), y a mi ingreso en abril 2020, Andres Ruiz me empieza a manifestar su inconformidad en estar en EPM que lo ubique en otra área, en el mes de julio le solicito me indique sus actividades para ver la viabilidad de poner a otra persona y ubicarlo en un puesto donde se sintiera más motivado.

En agosto 2020, se ubica como Comercial de Zona por existir una vacante y el me indico su interés, indicándole que no es el perfil de su experiencia pero que le daría la oportunidad como periodo de prueba de 6 meses y si cumplía con el perfil podía continuar el cargo, en vista que le envié el correo de incumplimiento él tenía claro que posiblemente no podía continuar en el contrato.”

Después de la notificación al accionante de la decisión de la Compañía de terminar su contrato de trabajo, la mención por su parte de la afiliación al Sindicato solo estuvo relacionada con el cálculo de liquidación, de un lado por cuanto (i) no firmó la comunicación de terminación del contrato que refería a “la indemnización que ordena dicha Ley” (artículo 28 de la Ley 789 de 2002) y no a la indemnización prevista en la Convención Colectiva de Trabajo, (ii) solicito la revisión del monto reconocido por incentivos; lo que dio paso a un recálculo.

3.2. SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA, METÁLICA, METALÚRGICA, SIDERÚRGICA, ELECTROMECAÁNICA, FERROVIARIA, COMERCIALIZADORAS, TRANSPORTADORAS, AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR “SINTRAIME”

Una vez notificada expone que Sintraime es una organización sindical de industria, lo que permite tener asociados y acuerdos colectivos con diferentes empresas del sector metalmecánico y similares.

En desarrollo de lo anterior, SINTRAIME tiene una subdirectiva en la ciudad de Medellín con asociados de la empresa SCHINDLER S.A. y mediante Convención Colectiva de Trabajo se regulan las condiciones laborales. El número actual de asociados de la organización en la empresa accionada es de 20 trabajadores.

Una vez notificada expone que el accionante señor ANDRÉS FELIPE RUIZ MONTOYA decidió en ejercicio de la libertad sindical, ser parte del Sindicato SINTRAIME, y fue despedido al día siguiente en que se le comunico a la accionada la decisión.

El despido del trabajador Andrés Felipe Ruiz Montoya se enmarca dentro del ambiente de discriminación al interior de la empresa, basadas en la pertenencia o no a la organización sindical.

3.2. EPS SURA

No rindió el informe solicitado.

3.3. AFP COLFONDOS

Una vez notificado, indica que se presenta una falta de legitimación por pasiva, toda vez lo solicitado no va dirigido contra esa Administradora y además no se tienen la competencia para entrar a responder por lo requerido.

3.4. ARL COLMENA

Notificada en debida forma, explica que el señor Andrés Felipe Ruiz Montoya, no tiene reporte de accidente de trabajo o enfermedad laboral, que pueda ser objeto de cobertura por esta Administradora de Riesgos Laborales.

Bajo este contexto y al no tener reporte de accidente o enfermedad alguna a nombre del Accionante, es claro que Colmena Seguros no ha prestado de manera directa ni a través de su red de prestadores ningún servicio asistencial y en consecuencia desconoce el tipo de evento o enfermedad que eventualmente pueda padecer y el tratamiento médico que le hayan podido suministrar.

3.5. MINISTERIO DEL TRABAJO

Expuso que de acuerdo con la naturaleza y las funciones encargadas por disposición de ley, no es competente para declarar derechos de ninguna índole, adicionalmente por lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, y modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, en virtud del cual los funcionarios del Ministerio de Trabajo, no

se encuentran facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los Jueces de la República.

4. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.

4.1 Competencia.

Somos competentes para conocer de esta acción por mandato constitucional de su artículo 86, en armonía con el decreto 2591/91 ya que los hechos denunciados son presuntamente constitutivos de la vulneración o amenaza de derechos fundamentales y los accionados son válidamente destinatarios de la misma a la luz del artículo 42, numeral 8º, inciso final, frente al evidente estado de indefensión de la parte tutelante, frente a la parte tutelada.

4.2. Problema jurídico

Corresponde a este Despacho resolver si la accionada ha vulnerado los Derechos Fundamentales de Asociación Sindical; Trabajo, Igualdad; Libertas de Expresión, al haber dado por terminado el contrato de trabajo celebrado con el señor ANDRÉS FELIPE RUIZ MONTOYA, motivada por la afiliación a la organización sindical SINTRAIME.

Para dar respuesta al problema jurídico planteado, el Despacho examinará:

4.3. Sobre la procedencia de la acción de tutela

De acuerdo con el Artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela se instituyó a favor de toda persona, cuando uno o varios de sus derechos fundamentales han sido quebrantados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de un particular.

Se trata de un mecanismo y garantía que la constitución le otorga a toda persona para acudir ante un juez en defensa de sus derechos fundamentales, siendo un instrumento autónomo, subsidiario y de aplicación inmediata para la protección de éstos, cuando quiera que

sean violados o amenazados por una autoridad pública, o por personas privadas en algunos casos específicos previstos por el legislador, cuando el afectado se halla en estado de indefensión frente al trasgresor, por conductas activas u omisivas, con las que se viola o pone en peligro de vulneración aquellos derechos fundamentales. Pero se requiere que no exista otro medio defensivo; o que, existiendo, no sea eficaz para evitar la consolidación de un perjuicio irremediable; pues, en este caso procede la tutela como mecanismo transitorio.

Como lo ha establecido la Corte Constitucional en desarrollo del inc. 3° del art. 86 superior, hay lugar a la procedencia de la acción de tutela cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa, salvo que sea utilizada como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Así, por ejemplo en la sentencia T-588 de 2007, sostuvo: “La subsidiariedad, surge como requisito básico de procedencia de la acción de tutela, en tanto ésta se instituyó como un mecanismo judicial, excepcional, cuyo empleo es residual, es decir, es menester que las personas recurran inicialmente a los medios ordinarios de defensa cuando estos sean oportunos y eficaces, de tal suerte que les asegure una adecuada protección de sus derechos, excluyendo la acción de tutela como primera opción en tanto esta resultaría improcedente..”.

De tal forma la acción constitucional referida, solo procede cuando no exista algún medio judicial o administrativo que pueda revertir la decisión que presuntamente afecta el derecho fundamental, o cuando éstos resulten ineficaces para proteger el derecho vulnerado, o se utilice la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable en cuyo caso surgiría esta acción como mecanismo alternativo de protección hasta tanto la autoridad correspondiente decida de fondo sobre el asunto.

Obviar lo anterior, sería convertir la tutela en una instancia en la cual debatir un derecho o en una alternativa a la cual sacar provecho cuando no se interponen las demás acciones o para revivir pleitos ya perdidos, entrando a sustituir la acción constitucional las demás acciones o recursos legales existentes pues “la integridad de la función estatal de administrar justicia resultaría gravemente comprometida si se permitiera

que un mecanismo especial y extraordinario como la acción de tutela, dirigido exclusivamente a la protección de los derechos fundamentales, pudiera suplir los instrumentos y recursos ordinarios que el ordenamiento pone a disposición de aquellas personas que persiguen la definición de alguna situación jurídica mediante un proceso judicial.”

Si bien la acción de tutela no es un medio alternativo ni complementario de las decisiones de otras autoridades, puede proceder cuando se encuentra plenamente acreditado que el actor no pudo utilizar las otras acciones de defensa por encontrarse en alguna situación que, desde el punto de vista fáctico o jurídico, se lo impedía por completo y, en cuyo caso, la aplicación de la regla señalada le causaría un daño de mayor entidad constitucional que el que se derivaría del desconocimiento del criterio general enunciado.

Por tanto y teniendo en cuenta la prevalencia del derecho sustancial (art. 228 C.P.) y en la necesidad impuesta por la Constitución Política, de dar efectividad a los derechos fundamentales (arts. 2, 5 y 86 C.P.), el juez constitucional debe determinar en cada caso en concreto la eficacia del medio judicial o administrativo que formalmente se muestra como alternativo, para establecer si en realidad, consideradas las circunstancias del solicitante, se está ante un instrumento que sirva a la finalidad específica de garantizar materialmente y con prontitud el pleno disfrute de los derechos conculcados o sujetos a amenaza .

De otro lado, otra característica de la referida acción constitucional aparte de la subsidiaridad, es que es un mecanismo de protección a una vulneración actual e inminente a un derecho fundamental, por lo que la acción de tutela reviste una naturaleza urgente, que conlleva a una declaración judicial que contenga una o varias órdenes de efectivo e inmediato cumplimiento.

La actualidad, hace alusión a la urgencia que implica una inmediata orden del juez, en tanto que para el momento de la acción está presente o se encuentra a puertas de presentarse una lesión a un derecho fundamental, pues “la acción de tutela ha sido instituida como remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en

guarda de la efectividad concreta y actual del derecho objeto de la violación o amenaza.”

De tal manera, la actualidad del hecho o la omisión que afecta al derecho fundamental, es lo que marca las características de ésta acción, pues si la amenaza deviene de mucho tiempo atrás, se desnaturalizaría el carácter prioritario de la misma.

Pero además de un peligro actual, éste debe ser inminente, entendiéndose por éste el hecho que amenaza o está por suceder prontamente, por tanto, se diferencia de una expectativa de lesión, en tanto hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética.

4.4. Regimen General Del Fuero Sindical

Expuso la Corte Constitucional en Sentencia T-303 de 2018, que la Constitución Política establece en los artículos 38 y 39 el derecho fundamental a la libre asociación¹ y el derecho a constituir sindicatos y a que sus representantes gocen de fuero y otras garantías para el cumplimiento de su gestión². Este Tribunal ha señalado que las asociaciones sindicales tienen la finalidad de proteger los intereses de los afiliados ante el empleador buscando siempre promover el mejoramiento de las condiciones laborales³.

Para garantizar que las asociaciones sindicales cumplan con sus objetivos, el ordenamiento jurídico ha previsto unos mecanismos para su protección, dentro de los cuales se encuentra el fuero que cobija a

¹ Artículo 38 de la Constitución Política: Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

² Artículo 39 de la Constitución Política: Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. / La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. / La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. / Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. / No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

³ Ver Corte Constitucional. Sentencia T-466 de 16 de junio 1999. El derecho a constituir sindicatos también se deriva en el ámbito del derecho internacional en: el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 087, el artículo 23.4. de la Declaración de Derechos Humanos, el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

los fundadores y directivos de las organizaciones sindicales.

En la legislación interna, el fuero sindical quedó definido en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), según el cual es *“la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”*⁴. Esta garantía permite que la actuación de los fundadores y directivos del sindicato tengan una protección reforzada que impida su despido, el desmejoramiento de sus condiciones laborales o su traslado a otro lugar sin que exista justa causa comprobada por la autoridad judicial competente.

La Corte ha señalado que el fuero sindical no está destinado únicamente a la protección individual del trabajador sino que tiene por objeto proteger el derecho de asociación en su conjunto, es decir, amparar la libertad de acción de los sindicatos⁵. En palabras de esta Corte, *“el fuero sindical no surgió históricamente, ni se encuentra establecido por la ley para la protección individual y aislada de un trabajador, sino que se trata de un mecanismo, ahora con rango constitucional para amparar el derecho de asociación, que no es, así entendido, de interés particular sino colectivo”*⁶. Sobre el particular la Corte ha indicado:

“La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad

⁴ Artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el artículo 1 del Decreto 204 de 1957).

⁵ Ver Corte Constitucional. Sentencias C-240 de 2005, C-381 de 2000 y C-710 de 1996.

⁶ Corte Constitucional. Sentencia C-240 de 2005.

*colectiva*⁷.

En este sentido, el fuero sindical es un elemento esencial para la protección del derecho a la asociación sindical y para su eficacia.

De lo anterior se desprenden varias conclusiones. Primero, el fuero sindical es una garantía constitucional para hacer efectivo el derecho a la libre asociación sindical y para proteger la libertad de acción de los sindicatos. Segundo, el fuero cobija a ciertos trabajadores que pertenecen a una organización sindical, quienes tendrán una serie de garantías laborales (prohibición de despido, desmejoramiento de condiciones y traslado a otro lugar de trabajo, a menos que exista una justa causa y autorización judicial). Y por último, el fuero sindical hace posible que los líderes de los sindicatos lleven a cabo sus tareas en beneficio de los trabajadores, sin temer las eventuales represalias del empleador. El fuero sindical no significa, entonces, la imposibilidad de despedir al trabajador aforado, sino que al hacerlo, el empleador debe (i) demostrar una justa causa y (ii) solicitar la autorización al juez quien deberá verificar su existencia⁸.

4.5. Presunción constitucional a favor del derecho a la asociación sindical, cuando se termina unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo de un empleado recién sindicalizado

En sentencia T-367 de 2017, sostuvo la Corte Constitucional que la facultad conferida al empleador, en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, de terminar unilateralmente y sin justa causa comprobada un contrato de trabajo, indemnizando a la parte afectada, no puede considerarse *per se*, como una conducta antisindical, ya que tal prerrogativa tiene como finalidad buscar “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

⁷ Corte Constitucional. Sentencia T-096 de 2010.

⁸ Corte Constitucional. Sentencia T-220 de 2012.

de producción, y en el que el desarrollo tecnológico exige un margen de acción mucho más amplio para los actores del proceso productivo”.⁹

No obstante lo anterior, la Alta Corporación ha manifestado que, de ninguna manera, las potestades ordinarias y legales conferidas al empleador, pueden ejercerse con el propósito de menoscabar los derechos de la contraparte, en particular a la asociación sindical. Por lo tanto, en la misma jurisprudencia, se han fijado límites a la facultad del empleador para terminar unilateral y sin justa causa el contrato de sus trabajadores, algunos de los cuales se señalan a continuación por su relevancia para el presente caso:

- La facultad para terminar unilateral y sin justa causa el contrato laboral no se puede utilizar con la intención de detener u obstaculizar cualquier intento de asociación sindical de los trabajadores

Al respecto, desde la Sentencia T-476 de 1998, la Corte indicó que el empresario no puede “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, afirmó el Tribunal “simplemente repugna a los principios rectores del Estado social de derecho consignados en nuestra Carta Política”. Razón por la cual, en aquella oportunidad, ordenó a la empresa demandada a reintegrar a los 5 empleados a quienes había dado por terminado el contrato de trabajo, al poco tiempo de haber promovido una propuesta de pacto colectivo.

Aunque en la Sentencia T-077 de 2003 se negó el amparo del derecho a la asociación sindical, al considerar que con la afiliación a la organización de trabajadores lo que pretendía la actora era evitar la desvinculación del cargo, en la parte motiva de la providencia, la Corte nuevamente dejó claro que cualquier determinación adoptada por el empleador, tendiente a obstaculizar las actividades del sindicato, sería considerada un comportamiento violatorio del derecho a la libertad de asociación. Así, dijo que, cuando se pueda comprobar que la decisión del empleador está “orientada a desalentar a los posibles asociados, a

⁹ Sentencia T-476 de 1998.

sancionarlos o discriminarlos por haberse asociado, a presionarlos para retirarse, a desmontar o debilitar las organizaciones sindicales, independientemente de su clase, categoría o número de miembros, o a excluir masivamente de sus puestos u oportunidades de empleo a los trabajadores sindicalizados, bien que el comportamiento reprochable provenga de entes públicos o de empresas privadas”, resulta claro que, en el fondo, tiene una intención violatoria del derecho a la asociación sindical.

- La facultad para terminar unilateral y sin justa causa el contrato laboral no se puede utilizar con la intención de sancionar el ingreso, permanencia y participación de los trabajadores en la organización sindical, provocando con dichas actuaciones la renuncia al sindicato

En la Sentencia T-1328 de 2001, la Corte puntualmente analizó la anterior situación frente a varios trabajadores sindicalizados que, en un lapso de tres meses, la empresa había tomado la determinación de dar por terminado sus contratos de trabajo de forma unilateral y sin justa causa, en un contexto en el que se afirmaba, además, que la decisión adoptada por el empleador había creado un clima de inseguridad y malestar laboral que llevó a otros trabajadores a retirarse de la organización sindical. En esa oportunidad, la Corte fue enfática al afirmar que “la potestad legal contenida en el numeral 2 del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo no puede ejercerse como un instrumento que desconoce las libertades sindicales del trabajador y los derechos propios de las organizaciones sindicales”. Así las cosas, consideró que “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” o, al contrario, se ejerció en el marco de las atribuciones consignadas en el Código Sustantivo de Trabajo.

En un sentido similar, en la Sentencia T-657 de 2009, el Alto Tribunal puso de manifiesto que dichas facultades tampoco “pueden ser utilizadas como instrumento de persecución sindical y que para que eso ocurra basta con que conductas del empleador, en principio lícitas, como dar por terminado de manera unilateral los contratos de trabajo

de algunos empleados, o aplicar los correctivos disciplinarios que sean del caso de acuerdo con el reglamento, se conviertan en instrumentos de presión sobre la organización sindical, que incidan, por ejemplo, en la reducción de sus afiliados, o en un clima de aprehensión para potenciales integrantes, o en la inhibición de actividades propias de la organización de los trabajadores". Bajo esta consideración fue que la Corte decidió amparar el derecho a la asociación sindical del actor, revocando la sanción impuesta por la empresa, al no demostrarse con suficiencia que la actuación surtida por la parte demandada se sustrajo de toda arbitrariedad y, por ende, no produjo ninguna afectación a los derechos fundamentales del actor.

- La facultad para terminar unilateral y sin justa causa el contrato laboral no se puede utilizar de forma desproporcionada, convirtiéndola en una práctica discriminatoria y atentatoria del derecho a la asociación sindical

Justamente, en la Sentencia T-436 de 2000, la Corporación insistió en que el uso desproporcionado de la atribución de terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo configura una violación de los derechos reconocidos a los trabajadores, particularmente a la asociación sindical, dado que "no debe abrir las puertas para que aquél, amparado en ella, prescinda, sin control ni medida y de manera colectiva o masiva, de los servicios de los trabajadores bajo su dependencia para mermar el número de miembros activos de los sindicatos". Como tampoco debe llevar al "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". Con tal apreciación fue que la Corte ordenó el reintegro de varios trabajadores a los que la empresa demandada terminó unilateralmente los contratos, con fundamento en la facultad otorgada por el artículo 6º de la Ley 50 de 1990, pues la actitud de la compañía iba dirigida a acabar con la organización sindical.

En la misma lógica, la Corte resolvió, en la Sentencia T-965 de 2011, conceder los derechos laborales a varios trabajadores que, un día

después de haber conformado la organización sindical y de que fueran entregados los documentos relacionados con la constitución, la empresa dio por terminado los contratos de forma unilateral e injustificada, del 28% de los sindicalizados y el 40% de la junta directiva. Para sostener esa decisión, la Corte reiteró el hecho de que, si bien una de las características de los contratos laborales es la facultad de dar por terminada el vínculo contractual, la potestad a cargo del empleador, así sea resarcido los daños de la decisión, no puede ser empleada para disminuir miembros activos del sindicato, Dijo la Corte al respecto que, el juez constitucional deberá valorar en conjunto los distintos factores concurrentes, y 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."

Debido a situaciones como las indicadas precedentemente, la Corte ha desarrollado una *presunción constitucional a favor del derecho a la asociación sindical*, según la cual, el despido de un trabajador recién sindicalizado tiene origen en su ingreso, permanencia y participación en dicha organización. En otras palabras, cuando el empleador hace uso de su facultad para terminar unilateralmente y sin justa causa los contratos de sus empleados, al poco tiempo de que los mismos se afiliaran a la organización de trabajadores, se colige que la decisión de la empresa tiene relación con el ejercicio de su derecho a la asociación sindical.

En razón a que con dicha presunción se invierte la carga de la prueba, y es el empleador el que debe demostrar que su actuación no tiene origen, o se estima relacionada, con la vinculación del trabajador a la organización sindical, la motivación que tuvo para terminar unilateralmente el contrato de trabajo debe ser manifiestamente clara, suficiente y relacionada con las finalidades que buscó el legislador al establecer dicha potestad legal (artículo 64 del C.S.T.). Así las cosas, el empleador debe demostrar que la decisión adoptada no guarda ninguna relación con el ejercicio de su derecho a la asociación sindical, sino que estuvo ligada a otras razones legítimas y permitidas por la potestad que la ley le confiere.

Esta regla fue plasmada en la Sentencia T-386 de 2011, ocasión en la que se presentó ante la Corte un caso de despido unilateral y sin justa causa de varios trabajadores recién vinculados al sindicato. En la parte resolutive, esta Corporación expresamente manifestó que “constituye una indicio que demuestra de manera suficiente, que el despido se produjo como una sanción a estas personas en razón a su afiliación a Sintra OMA Colombia”, el hecho de que “exactamente un día después de levantarse automáticamente el fuero de los actores reseñados, el empleador procedió a dar por terminados sus contratos de trabajo”.

Igualmente, en la Sentencia T-340 de 2012, , la Corte reiteró que se incurre en una conducta inconstitucional, cuando el empleador acude a la facultad de terminación unilateral y sin justa causa del contrato laboral, o a la imposición de sanciones disciplinarias, con el fin de afectar la organización sindical, buscando su debilitamiento o su desaparecimiento, a través de la persecución o desvinculación de un número plural de trabajadores sindicalizados. Por lo tanto, en dicha oportunidad, decidió amparar los derechos fundamentales de 5 ex trabajadores sindicalizados, frente a los cuales se iniciaron procesos disciplinarios y la terminación sin justa causa del contrato de trabajo, después de la afiliación al sindicato, sin que existieran razones expresas y directas que permitieran apreciar que la decisión no buscaba sancionar o dificultar la labor del trabajador por causa de su afiliación al sindicato.

Consideró la Corte, en tal oportunidad, “que la forma en que ocurrieron algunos hechos; su cercanía temporal con la fecha de afiliación al sindicato; y la lejanía en el aspecto cronológico entre hecho sancionable, el proceso disciplinario y la sanción impuesta a los recién afiliados al sindicato hace que surjan dudas respecto de los verdaderos motivos que llevaron a la Empresa a tomar tales decisiones y, por consiguiente, aporta el fundamento para concluir que se vulnera el derecho de asociación sindical, por cuanto se aprecia como probable que el móvil de dichas acciones haya sido el castigo por la afiliación al sindicato., a la vez que, de forma indirecta, el desincentivo a la afiliación a dicha organización sindical”. En esa medida, concluyó la Corporación, “será el análisis contextual –construido con material indiciario- el que

gué a concluir que dichas consecuencias son el fruto de la afiliación o pertenencia al sindicato”.

En suma, la jurisprudencia constitucional ha señalado que, bajo ninguna circunstancia, la atribución del empleador de terminar unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo, puede ejercerse con el propósito de limitar o menoscabar los derechos de la contraparte, particularmente a la asociación sindical. Razón por la cual, la posibilidad que la ley otorga al empleador en los contratos individuales de trabajo, no implica que aquél, amparado en ella, pueda prescindir sin control ni medida, de los servicios de los trabajadores bajo su dependencia, para mermar el número de miembros activos de los sindicatos. Así, cuando el despido ocurra frente a trabajadores recién sindicalizados, se activa la presunción constitucional a favor del derecho a la asociación sindical, según la cual, la terminación del contrato obedeció a su afiliación, permanencia y participación en dicha organización. Al invertirse la carga de la prueba, entonces, el empleador deberá demostrar los elementos que desvirtúan dicha presunción y que, por lo tanto, explican que la decisión obedece a razones legítimas y permitidas por la potestad de la ley.

5. CASO CONCRETO.

Corresponde a esta Judicatura determinar si el empleador ASCENSORES SCHINDLER DE COLOMBIA S.A.S., vulneró los Derechos Fundamentales de Asociación Sindical, Trabajo, e Igualdad, del señor ANDRÉS FELIPE RUIZ MONTOYA, al terminar su contrato de trabajo al día siguiente de informarse al empleador su afiliación a la organización sindical SINTRAIME, y si es procedente por esta vía ordenar su reintegro.

Acorde a la naturaleza de tal pretensión, sea preciso recordar que la acción de tutela, se instituyó bajo el propósito de asegurar el respeto, la vigencia permanente y la efectividad de los derechos fundamentales, para ello el artículo 1º del Decreto 2591 de 1.991 reglamentario del artículo 86 de la Carta Política establece *“Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por*

quien actúe a su nombre, la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o en los casos que señale este Decreto”.

De esta guisa, la teleología de la acción constitucional en comento estriba en la garantía de derechos de raigambre fundamental que se vean lesionados ante alguna acción u omisión, por lo que se trata de un mecanismo y garantía que la constitución le otorga a toda persona para acudir ante un juez en defensa de sus derechos fundamentales, siendo un instrumento autónomo, subsidiario y de aplicación inmediata para la protección de éstos, cuando quiera que sean violados o amenazados por una autoridad pública, o por personas privadas en algunos casos específicos previstos por el legislador, cuando el afectado se halle en estado de indefensión frente al trasgresor, por conductas activas u omisivas con las que se viole o ponga en peligro aquellos derechos fundamentales.

Acorde entonces con la naturaleza de la tutela, sea lo primero a analizar si es procedente la acción invocada desde diversos frentes, el primero, en torno a la inmediatez, y el segundo respecto la procedencia de la acción de tutela, a pesar de existir mecanismos de defensa judicial para controvertir lo aquí perseguido.

En cuanto a la inmediatez, la terminación laboral de la que se queja la parte actora ocurrió el 03 de marzo de 2021, y la interposición de la presente acción, acaeció el día 25 de marzo de 2021, transcurriendo solo veintidós días de diferencia, superándose a juicio de esta Judicatura tal requisito.

Ahora, respecto al segundo cuestionamiento, de si es procedente la acción de tutela para el reintegro laboral cuando existe la vía ordinaria, es decir, con el estudio del lleno del requisito de subsidiariedad de la tutela, la Corte Constitucional en sentencia T-341 de 2009 ha dicho que *“La acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos*

establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada¹⁰, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se verá a continuación, el trabajador discapacitado.¹¹

Así, tratándose de pretensiones erigidas al reintegro laboral y el pago de las acreencias laborales dejadas de percibir en razón del despido, en principio no es procedente la acción de tutela para el reconocimiento de las mismas, pues para ello dispone el actor de las acciones ordinarias ante el juez Laboral quien en sede de un proceso en audiencia de su contraparte discute en un escenario con más etapas procesales la pretensión perseguida.

No obstante, **la acción de tutela resulta ser el mecanismo idóneo** para garantizar la efectividad del derecho de asociación sindical pese a existir otras acciones, en los siguientes eventos según dijo la Corte Constitucional en reciente sentencia T 509 de 2019 al señalar:

*"Con base en esto, **sentó tres supuestos de procedencia donde la tutela es el mecanismo de protección idóneo** cuando se evidencia una potencial vulneración del derecho de asociación sindical^[130], así:*

a) *En desarrollo del inciso segundo, numeral 2 del artículo 354 del CST^[131]: **cuando el patrono desconoce, dificulta o promueve represalias** por constituir sindicatos^[132], **afiliarse a estos, promueve la desafiliación**, entorpece o impide el cumplimiento de las gestiones propias de los representantes sindicales, o de las actividades que competen al sindicato. También, se afecta el derecho de asociación sindical cuando el patrono obstaculiza el ejercicio de la huelga legal.*

b) *Cuando el patrono obstaculiza o impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, pues en desarrollo del artículo 55 superior una de las funciones de los sindicatos es la de presentar pliegos de peticiones.*

c) *Cuando las autoridades administrativas del Trabajo incurren en acciones u omisiones que impiden la convocatoria y desarrollo del tribunal de arbitramento, sea*

¹⁰ Cfr. T-011 de 2008 y T-198 de 2006 y T-661 de 2006, entre otras.

¹¹ Ver Sentencia T 341 de 2009.

obligatorio u voluntario, cuando el conflicto colectivo no se pudo resolver vía arreglo directo o conciliación.

83. *Estos supuestos de procedencia respecto del derecho de asociación sindical, bajo los que la vía ordinaria laboral carece de idoneidad y eficacia, vienen siendo reiterados pacíficamente por la jurisprudencia constitucional^[133] y, en adición, esta Corte ha establecido otros tres criterios en los que también procede la acción de tutela^[134]. Primero, cuando la vulneración se desprende del proceso administrativo sancionatorio adelantado por el Ministerio del Trabajo, pues este carece de eficacia e idoneidad al no tener la naturaleza calificada propia de un medio de defensa judicial. Segundo, cuando se trata de pretensiones meramente económicas que nacen del conflicto colectivo, debido a que estas se resuelven mediante la firma de una convención colectiva o un laudo arbitral y por consecuencia, están excluidas de la competencia de la jurisdicción ordinaria laboral. Tercero, procede la acción de tutela en el escenario en el que exista un presunto acto de discriminación a los trabajadores que hacen parte del sindicato^[135].”*

Igualmente la misma Corte en sentencia SU 342 de 1995 establece de forma pacífica y reiterada en el tiempo, los supuestos en los cuales procede la acción de tutela de forma directa pese a existir otras acciones como la laboral, señalando : **“La acción de tutela resulta ser el mecanismo idóneo para garantizar la efectividad de los mencionados derechos, cuando quiera que sean vulnerados o exista amenaza de su violación, entre otros casos, en cualquiera de las siguientes hipótesis:**

a) Cuando el patrono desconoce el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, o afiliarse a estos, o promueve su desafiliación, o entorpece o impide el cumplimiento de las gestiones propias de los representantes sindicales, o de las actividades que competen al sindicato, adopta medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato. Igualmente, cuando el patrono, obstaculiza o desconoce, el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que ésta es permitida.

*El inciso 2, del numeral 2 del art. 354 del C.S.T., modificado por el art. 39 de la ley 5a. de 1990, **hace un listado de los actos que se consideran atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador, que a juicio de la Corte es válido en***

la evaluación constitucional de las acciones patronales atentatorias contra dicho derecho, así:

"Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;

Despedir, *suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales*¹²- *Negrilla y subraya fuera de texto*

Precedente jurisprudencial que debe acatarse por esta Juzgadora al provenir pacífico y ser pronunciado por el órgano de cierre en esta jurisdicción, al cual obliga a conocer la tutela sustancialmente pese a existir otras acciones, cuando exista un despido ocasionado a raíz de la afiliación de un trabajador a un sindicato.

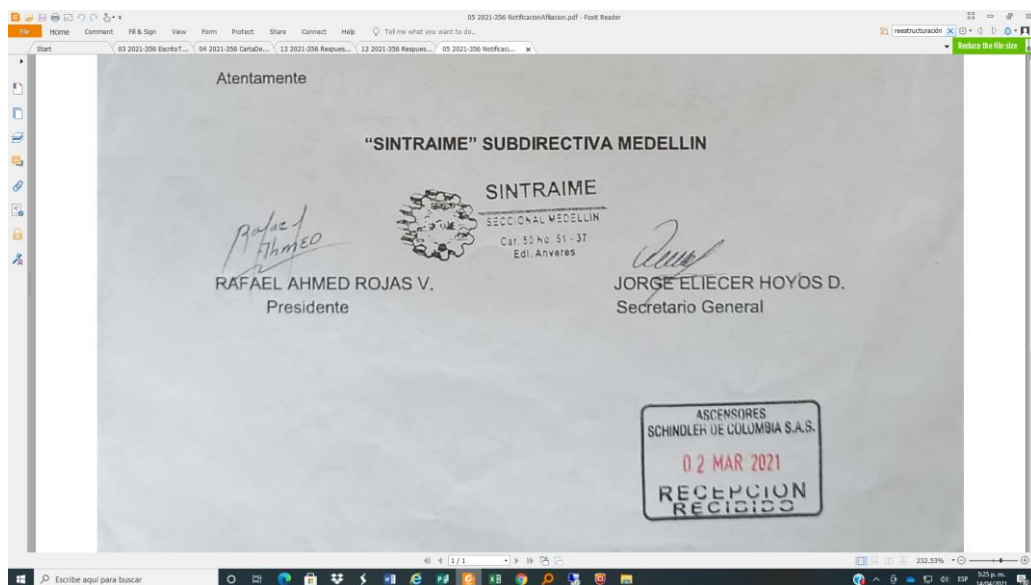
Igualmente la Corte ha desarrollado una presunción constitucional a favor del derecho a la asociación sindical, que torna procedente la acción constitucional, pese a existir la vía ordinaria laboral, presunción según la cual, el despido de un trabajador recién sindicalizado tiene origen en su ingreso, permanencia y participación en dicha organización. En otras palabras, cuando el empleador hace uso de su facultad para terminar unilateralmente y sin justa causa los contratos de sus empleados, al poco tiempo de que los mismos se afiliaran a la organización de trabajadores, se colige que la decisión de la empresa tiene relación con el ejercicio de su derecho a la asociación sindical.

En razón a que con dicha presunción se invierte la carga de la prueba, y es el empleador el que debe demostrar que su actuación no tiene origen, o se estima relacionada, con la vinculación del trabajador a la organización sindical, la motivación que tuvo para terminar unilateralmente el contrato de trabajo debe ser manifiestamente clara, suficiente y relacionada con las finalidades que buscó el legislador al establecer dicha potestad legal (artículo 64 del C.S.T.). Así las cosas, el

¹² CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia SU 342 de 1995

empleador debe demostrar que la decisión adoptada no guarda ninguna relación con el ejercicio de su derecho a la asociación sindical, sino que estuvo ligada a otras razones legítimas y permitidas por la potestad que la ley le confiere.

Para el caso, refulge del plenario que la empresa accionada fue notificada de la afiliación al sindicato del trabajador el 2 de marzo de 2021 como se aprecia con el sello de recibido de tal empresa, que se otea en el archivo pdf °N5 de este expediente.



Igualmente se evidencia la carta de terminación laboral, fechada el 3 de marzo de 2021, (archivo pdf 4) en la cual no se alega ningún motivo para el despido diferente a la voluntad del empleador, pronunciada al día siguiente de enterarse de la afiliación del empleado a la asociación sindical.

Lo que permite presumir, que en razón de la notificación de la afiliación del actor como miembro del Sindicato SINTRAIME, se está generando el despido. Y si bien alega la accionada en su respuesta que el despido se debió a crisis de la empresa, a procesos de reestructuración y al mal desempeño laboral del actor, debe saber la misma que es en la carta y momento de despido donde según la legislación laboral colombiana deben aducirse los motivos del terminación contractual, no después.

Señalando la Corte Suprema de Justicia en la sentencia 38872 del 23 de marzo de 2011: "entiende esta Corporación que el trabajador tiene

derecho a conocer con precisión los hechos que soportan la decisión de la empresa porque tal y como lo han sostenido la jurisprudencia y la doctrina, las finalidades de la norma se concretan en dos sentidos: uno, para quien toma la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo que consiste **en la imposibilidad de aducir con posterioridad causales o motivos diferentes** y, otro, para la parte afectada quien tiene derecho a conocerlas antes de un eventual debate judicial para controvertirlas, sin que se le pueda sorprender en el proceso con otras nuevas y desconocidas.”

Es de reiterar entonces, que pesa sobre la parte tutelada la carga de la prueba en desvirtuar el despido discriminatorio que se le endilga, sin que lo hubiere hecho de lo aportado al plenario.

Ahora, si bien la Corte ha reconocido la autonomía del empleador para terminar unilateralmente el contrato de su trabajador, esa misma Corporación ha sostenido que, de ninguna manera, las potestades ordinarias y legales conferidas al empleador, como la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo, pueden ejercerse con el propósito de menoscabar el derecho a la asociación sindical.

Bajo esta óptica, ha sido enfática la Corte Constitucional en indicar que cuando exista una duda razonable de que la decisión del empleador tiene causa en la afiliación, permanencia o participación del trabajador en la organización sindical, no basta con la afirmación del uso legítimo de esta potestad por parte del empleador, sino que, al contrario, la compañía debe demostrar de forma clara y suficiente que su decisión no guarda ninguna relación con el ejercicio de este derecho constitucional, lo cual no hizo, por lo que se presume la afectación ius fundamental y procede la presente acción.

Por lo anterior, se ordenará a la empresa ASCENSORES SCHINDLER DE COLOMBIA S.A.S., que dentro las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, reintegre sin solución de continuidad al tutelante al cargo que desempeñaba o a otro de similares o mejores condiciones salariales, pagando los salarios dejados de percibir, y los

aportes al sistema de seguridad social.

Finalmente, en el evento de no haberse cancelado aún al actor la indemnización por despido y liquidación por terminación contractual, podrá la accionada abstenerse de desembolsar tal suma, pero en el supuesto de haberse cancelado ya tal monto, tendrá derecho la accionada a descontarlo mensualmente al actor sin que el monto que llegue a recibir éste mensualmente sea inferior a un salario mínimo.

También se ordenará ASCENSORES SCHINDLER DE COLOMBIA S.A.S., para que se abstenga de incurrir en prácticas restrictivas del derecho a la asociación sindical. En consecuencia, se exhortará a esta empresa para que permita el retorno tranquilo del señor ANDRÉS FELIPE RUIZ MONTOYA, al Sindicato SINTRAIME

Decisión.

En mérito de lo expuesto el Juzgado Décimo Sexto Civil Municipal de Oralidad de Medellín administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución,

FALLA

PRIMERO. TUTELA el derecho fundamental a la asociación sindical del señor ANDRÉS FELIPE RUIZ MONTOYA, vulnerado por la empresa ASCENSORES SCHINDLER DE COLOMBIA S.A.S.

SEGUNDO. Se ordena a la empresa ASCENSORES SCHINDLER DE COLOMBIA S.A.S., a través de su Representante Legal, que dentro las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, proceda a reintegrar al tutelante, señor ANDRÉS FELIPE RUIZ MONTOYA, al cargo que desempeñaba antes de su despido, o a otro de similares o mejores condiciones salariales, pagando los salarios dejados de percibir, y los aportes al sistema de seguridad social.

En el evento de no haberse cancelado aún al señor ANDRÉS FELIPE RUIZ MONTOYA, la indemnización por despido y liquidación por terminación contractual, podrá la accionada ASCENSORES SCHINDLER DE COLOMBIA S.A.S. abstenerse de desembolsar tal suma, pero en el supuesto de haberse cancelado ya tal monto, tendrá derecho la accionada a descontarlo mensualmente al actor sin que el monto que llegue a recibir éste mensualmente sea inferior a un salario mínimo.

TERCERO. EXHORTAR a ASCENSORES SCHINDLER DE COLOMBIA S.A.S., para que se abstenga de incurrir en prácticas restrictivas del derecho a la asociación sindical. En consecuencia, se exhorta a esta empresa para que permita el retorno tranquilo del señor ANDRÉS FELIPE RUIZ MONTOYA, al Sindicato SINTRAIME.

CUARTO. Notificar este proveído por el conducto más eficaz posible. Advirtiéndole que contra esta providencia procede su impugnación ante el inmediato superior funcional, los Jueces Civiles de Circuito (Reparto), dentro del término previsto en el Art. 31 del citado decreto.

QUINTO. Advertir a la parte accionada las sanciones contempladas ante su incumplimiento en los artículos 52 y 53 del decreto 2591 de 1991.

SEXTO. Enviar, para su eventual revisión el expediente a la Honorable Corte Constitucional, si este proveído no fuere impugnado oportunamente. (Art. 31 del Decreto 2591 de 1.991)

NOTIFÍQUESE


MARLENY ANDREA RESTREPO SANCHEZ

JUEZ