



Agosto cuatro (04) de dos mil veinte (2020)

Acción de tutela-Segunda Instancia, Rad. 44-560-40-89-001-2020-00021-01, Accionante: ALEX ELOY MARTINEZ PINEDO, Accionada: BIG GROUP SALINAS COLOMBIA S.A.S, Derechos: trabajo, salud, vida digna, mínimo vital, asociación sindical y fuero sindical.

En tiempo oportuno entra a resolver el Despacho la impugnación promovida por el señor ALEX ELOY MARTINEZ PINEDO, actuando en nombre propio contra el fallo de tutela proferido el veinticinco (25) de junio del 2020 en tanto se declaró improcedente la tutela.

#### HECHOS RELEVANTES

1.- Desde el 15 de diciembre de 2014 está vinculado con la empresa Big Group Salinas Colombia S.A.S., mediante contrato a término indefinido, en donde desempeña el cargo de Subgerente de Producción en el Centro de Producción Salinero de Manaure La Guajira, cumpliendo a cabalidad con las funciones propias a dicho cargo y en el horario establecido.

2.- El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Sal y sus Derivados - SINTRASALES es una organización sindical reconocida y con afiliados al interior de la empresa BIG GROUP SALINAS DE COLOMBIA S.A.S. (en Adelante EL EMPLEADOR), a la cual pertenece desde su fundación y ha sido un líder y representante frente a los conflictos laborales que se han presentado con EL EMPLEADOR.

3.- A partir de enero 2020 la empresa accionada dejó de pagar los salarios a los trabajadores y no realiza el pago oportuno de los aportes a la Seguridad Social en Salud y Pensión, por lo que los Sindicatos, a través de múltiples peticiones solicitaron a la Empresa el cumplimiento de sus obligaciones con los trabajadores, establecidas en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, sin embargo, el Empleador nunca atendió sus peticiones, ni tampoco hizo un pronunciamiento al respecto.

4.- Para Justificar el no pago de los salarios y el no pago oportuno de los aportes a la Seguridad Social en Salud y Pensión, así como los incumplimientos de la convención Colectiva de Trabajo, la empresa ha recurrido al sabotaje de los procesos productivos, con el fin de inculpar a los trabajadores de un ficticio cese de actividades.

5.- El 11 de febrero de 2020, en Asamblea General Extraordinaria del Sindicato SINTRASALES, se aprobó la modificación de la Junta Directiva Nacional, debido a las vacantes por la renuncia de algunos de sus miembros, en donde resulto elegido en el cargo de Secretario de Asunto Laborales y Negociación Colectiva de la Organización Sindical. Esta modificación fue debidamente notificada al Empleador y registrada ante el ministerio Trabajo el día 12 de febrero de 2020.

6.- El día 12 de febrero de 2020, mediante oficio firmado por la señora CLAUDIA GOMEZ REDONDO, Analista de Talento Humano, recibo citación a descargos para el 13 de febrero de 2020 hora 3:00 pm, por presuntos hechos relacionado con la ausencia injustificada los días 27, 28, 29, 31 de enero de 2020, 3 y 4 de febrero de 2020, los cuales podrían constituir una violación de los numerales 1 del artículo 43, numeral 4 del artículo 45 y literal A y B del artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con el numeral 6 del artículo 62 del código sustantivo de Trabajo. Ese mismo día, al igual fueron citados a audiencias de descargos, dos miembros más de la Junta Directiva Nacional de SINTRASALES, el señor Amilcar Aldana y Carlos Fernández.

7.- Los días 13,14 y 15 de febrero de 2020 se llevó a cabo la audiencia de descargo, llevado a cabo por la señora CLAUDIA GOMEZ REDONDO, Analista de Talento Humano y el señor OSCAR RAMOS, contratista de la empresa. En cuya audiencia no se respetó el debido proceso, ni se garantizó el derecho a la defensa, y se evidencia claramente la arbitrariedad del proceso mostrando pruebas falsas e inconsistentes. Las únicas pruebas fotográficas



presentadas en el proceso no demuestran los cargos que se me imputaron. De la misma manera, el proceso quedó viciado, debido a que ostento el cargo de secretario de asuntos laborales y negociación colectiva de la Organización Sindical SINTRASALES, razón por la cual gozo con las garantías y protección del fuero sindical. Realizada la audiencia de descargos se realizó entrega de una copia del resultado de la audiencia de descargos, sin embargo, en ella no estaba contenido fallo alguno sobre dicho trámite.

8.- El día 18 de febrero de 2020, atendiendo la voluntad de los Trabajadores expresada en la asamblea extraordinaria del día 13 de febrero de 2020, las Organizaciones Sindicales SINTRASALES y SINTRABGSALINAS tomaron la decisión de iniciar la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo en la Empresa Big Group Salinas Colombia S.A.S., a partir del día 18 de febrero de 2020, siendo las 07:45 AM dando así, el inicio de la huelga, honrando los requisitos y formalidades establecidas en la legislación laboral Colombiana. De manera inmediata se notificó al Empleador, al Ministerio de Trabajo Radicado No. 05EE20202710441000000220, al Alcalde Municipal y al comandante de la Policía del Municipio de Manaure. El 18 y 19 de febrero de 2020 el inspector de Trabajo y Seguridad de Maicao, realizó el procedimiento de sellamiento e inventario de los bienes de la Empresa BG Salinas, hechos éstos que quedaron evidenciados y consignados en el Acta de sellamiento e inventario.

9.- Una vez conocida la declaratoria de huelga, el señor Viceministro de Asuntos laborales. Doctor CARLOS ALBERTO BAENA LOPEZ, convocó a los Sindicatos y al Empleador a una reunión para el día 21 de febrero de 2020 en las Instalaciones del Ministerio ubicada en Bogotá en Carrera 14 No. 99- 33 pisos 12, a la cual solo asistimos los representantes de los Sindicatos, Robin Ramos Julio en representación de SINTRABGSALINAS y el suscrito, en representación de SINTRASALES; mientras que el gerente de Big Group Salinas, le manifestó al Ministerio que no asistirán a dicha reunión por recomendaciones de sus asesores nacionales e internacionales, como nos informó la Doctora Ángela Caro, asesora del Viceministro de relaciones laborales.

10.- El día 12 de marzo de 2020, el Ministro de Salud y Protección Social, mediante la Resolución 385, declara la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional por causa del Coronavirus COVID —19 hasta el 30 de mayo de 2020, la cual fue extendida por tres (3) meses más. Posteriormente y en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19, el Gobierno Nacional mediante el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, ordena el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 25 de marzo de 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 13 de abril de 2020, el cual se prorrogó hasta el 31 de mayo de 2020. Posteriormente mediante el decreto 749 del 28 de mayo de 2020 el gobierno nacional extiende el aislamiento obligatorio en todo el país hasta el día 31 de Julio de 2020. En dicho decreto establece, que "para efectos de lograr el efectivo aislamiento preventivo obligatorio se limita totalmente la libre circulación de personas y vehículos en el territorio nacional, con las excepciones previstas en los artículos 3 y 4 del presente Decreto."

11.- Mediante la Resolución 0876 del 1 de abril de 2020 el Ministerio de Trabajo modificó la Resolución 0784 del 17 de marzo 2020 en la cual suspendía sus actuaciones hasta el 31 de marzo del presente año, con el fin de que ésta mantenga su vigencia hasta tanto permanezca vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social en los términos del inciso 3 del artículo 6 Decreto 491 de 2020.

12.- El día 18 de abril de 2020, mediante queja ante el Ministerio de Trabajo, se denunció el Incumplimiento del Empleador con sus obligaciones con el pago oportuno de los aportes en seguridad social de salud y pensión con las que se cubrirán las contingencias de origen común de los huelguistas en caso de enfermedad o muerte. Sumando a lo anterior, el Ministerio de Salud y Protección Social a través de la resolución número 385 del 12 de marzo de 2020 declaró la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID 2019, la falta de pago por parte de su Empleador al sistema de salud, los deja a los trabajadores y a su núcleo familiar, totalmente desamparados durante este periodo de pandemia.



13. El 21 de abril de 2020, el señor Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Maicao, Doctor AGUSTIN ALFONSO CAICEDO CAMPO, informa que "el término de que habla el numeral 4 del artículo 448 del Código Sustantivo de Trabajo, se encuentran Suspendido, por lo que no sería procedente el levantamiento de sellos realizados la empresa BIG GROUP SALINAS, con motivo de la huelga que vienen desarrollando los trabajadores de los sindicatos SINTRASALES y SINTRABGSALINAS:"

14. El día 21 de Abril de 2020, llegó a su residencia la señora CLAUDIA GOMEZ REDONDO, Analista de Talento Humano, la cual se negó a recibirla debido a que notaron que dicha señora no tenía tapabocas, ni guantes, ningún elemento de Protección conforme a los protocolos de Bioseguridad y decretos expedido en el marco de la emergencia sanitaria por el Coronavirus COVID -19, lo cual ponía en alto riesgo a él y a su familia en la cual hay menores de edad y quienes están cumpliendo honradamente el aislamiento ordenado por el Gobierno Nacional.

15.- El día 22 de abril mediante queja ante el Ministerio de Trabajo, se denunciaron actos de perturbación a la huelga por parte del empleador, en donde se narraron los siguientes hechos: El día martes 21 de abril de los corrientes, se presentó el señor EMERSON HASLEIDY BORJA AVELLANEDA, Gerente General y la señora CLAUDIA GOMEZ REDONDO, analista de talento Humano de BG Salinas, acompañados con miembros de Policía Nacional en cabeza del comandante de la estación Manauré y del ejército Colombiano al comando del suboficial del pelotón, en donde solicitaron a todos los trabajadores presente la entrega de la empresa y levantamiento de los sellos colocados al iniciar la huelga por el Inspector del Trabajo. La sustentación de dicha petición, es porque ya se había cumplido el periodo de los sesenta (60) días calendario que contempla la ley laboral para la huelga, para tal diligencia, no se necesita la presencia del ministerio de trabajo. Posterior a dicha reunión, tuvimos conocimiento que la señora CLAUDIA GOMEZ REDONDO, Analista de Talento Humano de BG Salinas, se dirigió hasta la residencia de varios miembros directivos del Sindicato SINTRASALES para entregarle carta de terminación del contrato, como el caso de los compañeros CARLOS FERNANDEZ MANJARRES y ALEX MARTINEZ PINEDO.

16. El día 11 de mayo de 2020 se solicitó la intervención inmediata del Ministerio de Trabajo, con el fin de resolver el conflicto laboral que a la fecha se mantiene en la Empresa Big Group Salinas Colombia S.A.S., con motivo a la huelga declarada por los trabajadores desde el 18 de febrero de 2020. Se expuso, que, a 80 días de haberse declarado la huelga, los representantes del Empleador se han negado a reunirse pese a las solicitudes de dialogo directo realizadas por los Sindicatos y el mismo ministerio. Las actitudes y el rechazo al dialogo por parte del empleador, ha deteriorado gravemente las relaciones laborales y mantiene alejada la posibilidad de encontrar una solución al conflicto laboral, lo que a su vez, han causado afectaciones no solo a los trabajadores y sus familias, sino también a la comunidad Manaurera en General, en lo económico, en lo social, y en lo ambiental, convirtiendo más gravosa la situación por presentarse en medio de la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID -19.

17.- El día 16 de mayo de 2020, recibió una encomienda consistente en un sobre cerrado remitido por BIG GROUP SALINAS COLOMBIA SAS. El contenía una carta donde se le informaba el cierre del Proceso disciplinario adelantado en su contra y dan por terminado el contrato de trabajo, de conformidad con los numerales 2 y 6 del literal a del artículo 62 del Código sustantivo de Trabajo.

18.- El 18 de mayo de la presente anualidad, nuevamente se dirigieron ante el Ministerio de Trabajo, para interponer queja frente a las reiterativas actitudes antisindicales desplegadas hacia los trabajadores afiliados a los Sindicatos, por parte de la Empresa Big Group Salinas Colombia SAS en cabeza del señor Emerson Hasleidy Borda Avellaneda, Gerente General y representante legal de la compañía.



### Actuación procesal de primera instancia

En razón de lo expuesto anteriormente, el accionante impetró acción de tutela contra Big Group Salinas Colombia S.A.S, la cual correspondió al Juzgado Promiscuo Municipal de Manaure, La Guajira, quien mediante proveído de fecha 17 de junio del 2020 procedió a admitir el trámite tuitivo.

La accionada se pronunció, indicando que:

En el caso que nos ocupa, la acción que eleva el tutelante es totalmente improcedente por no concurrir los requisitos indispensables señalados en el Decreto 2591 de 1991 para su procedencia. En efecto, la acción de tutela incoada tiene las siguientes falencias: 1. Existencia de otros mecanismos de defensa. 2. Inexistencia de un perjuicio irremediable. 3. Inexistencia de la vulneración de los derechos fundamentales. 4. Improcedencia de la acción de tutela para reclamar derechos económicos.

No es competencia del juez constitucional decidir sobre el reintegro laboral ni el pago de acreencias laborales porque el artículo 2° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, establece que la jurisdicción ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de "[l]as acciones sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral."

Ahora bien, teniendo en cuenta que el accionante fundamenta sus pretensiones en la existencia de un presunto fuero sindical, es importante mencionar que el artículo 118 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social regula un procedimiento especial que debe aplicarse en estos casos y que se caracteriza por su celeridad, siendo éste el mecanismo idóneo para ventilar sus pretensiones.

De la lectura de las normas citadas, la única conclusión a la que se puede arribar es que este trámite es idóneo porque: Es proceso verbal y sumario. Es de carácter preferente. El juez debe expedir el auto admisorio dentro de las 24 horas siguientes. La audiencia de contestación, trámite y juzgamiento debe celebrarse dentro de los 5 días siguientes a la fecha de notificación del auto admisorio al demandado. La sentencia debe proferirse en la misma audiencia y de no ser ello posible, máximo dentro de los 2 días siguientes. El recurso de apelación debe resolverse de plano dentro de los 5 días siguientes al día en que sea recibido el expediente. Contra la decisión del Tribunal no existe recurso alguno. El término de prescripción de la acciones de fuero sindical es de máximo 2 meses.

Tratándose de la presente acción de tutela, el accionante se limita a indicar que los mecanismos judiciales que tiene a su alcance no son idóneos debido a la suspensión de los términos procesales con ocasión de la emergencia sanitaria desatada por la pandemia Covid -16, sin referirse algún perjuicio en concreto derivado por la terminación del contrato de trabajo por causas imputables a él mismo como se precisará más adelante. En ese sentido, es tan clara la inexistencia de un perjuicio irremediable en el presente caso, al punto que el Accionante es incapaz de mencionarlo.

La Empresa no ha desplegado conducta alguna que atente contra los derechos fundamentales cuya protección deprecia el Accionante; contrario a ello, la Empresa siempre cumplió con las obligaciones emanadas de la relación laboral que existió entre las partes desde el 15 de diciembre de 2014, desempeñando el Accionante el cargo de sub-gerente de producción.

### SENTENCIA IMPUGNADA

En cuanto a lo primera de las pretensiones, consistente en que se le ordene a la empresa Big Group Salinos Colombia S.A.S. reintegrarlo dentro del puesto de trabajo que venía ocupando hasta el momento del despido o, en su defecto, a uno en condiciones iguales, de acuerdo a línea jurisprudencial, la naturaleza de la tutela como mecanismo subsidiario exige que se adelanten las acciones judiciales o administrativas alternativas y que, por lo tanto,



no se pretenda instituir a la acción de tutela como el medio principal e idóneo para la reclamación de prestaciones sociales, se ha determinado que no es una elección del accionante acudir al mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico o interponer la acción de tutela, si así lo prefiere, pues, de ser así, la acción de tutela respondería a un carácter opcional y no subsidiario como el que le es propio.

Sin dudas en la presente acción constitucional nos encontramos frente a un conflicto de índole laboral, en tal sentido, el señor Martínez Pinedo no podía prescindir del mecanismo ordinario para la resolución de su conflicto laboral, pues ello comportaría la desnaturalización de la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y lo convertiría en principal.

Así las cosas, en la medida en que en virtud de la naturaleza de las pretensiones del actor existe una controversia laboral originada en una relación contractual, estos pueden acudir a la jurisdicción ordinaria a través de una demanda ordinaria laboral, más aun cuando el actor es un persona que está amparada por fuero sindical, por ser miembro de la junta directiva del sindicato "SINTRASALES" la cual resulta una vía idónea, eficaz y adecuada para el debate litigioso y para el reconocimiento y protección de sus derechos.

Al principio, el señor Martínez Pinedo podría considerarse inmerso en un estado de debilidad manifiesta y, consecuentemente, amparado por una especial protección constitucional, el Despacho concluye que el tutelante no logro demostrar la existencia de un perjuicio inminente, urgente, grave e impostergable, toda vez que no logro (sic) demostrar algún padecimiento que le aquejara o le ha causado uno incapacidad permanente o estado de invalidez que le impida llevar una vida normal, en las cuales se le podría amparar este derecho excepcionalmente, como también no se advierte que el eventual perjuicio aducido haga indispensable el amparo constitucional, por lo que les resulta indispensable acudir ante a las instancias ordinarias de la jurisdicción laboral.

#### IMPUGNACIÓN

El Juez de primera instancia, consideró improcedente el recurso de Amparo, alegando la existencia de otro medio judicial idóneo para la protección de sus derechos fundamentales. Dicha decisión, no solo incrementa la desprotección y vulnerabilidad a la que se encuentra sometido por la decisión ilegal e inconstitucional de su despido, sino que hace más gravosa la situación de él y la de su familia.

No observó el juez que el accionante es directivo sindical, que existe una protección constitucional para el ejercicio de la libertad de asociación sindical, que debe ser protegida de forma inmediata por tratarse de un derecho constitucional de carácter fundamental. Llama la atención que un Juez de la República observe semejante violación clara de un derecho fundamental y considere improcedente la acción, máxime cuando el trabajador despedido se encuentra en el marco de una huelga de trabajo, como también se explicó en la Acción de Tutela.

En la argumentación del Juez de primera instancia, la tutela no está hecha para la protección de derechos fundamentales, como los que aquí se alegan; no vio el señor Juez, que el Accionante, en su calidad de directivo Sindical, presentó ante el Ministerio del Trabajo, quejas ante permanentes incumplimientos del Empleador a sus trabajadores sindicalizados, como son el pago de salarios, prestaciones y otras obligaciones convencionales. Así, que el Juez no reparó en contrastar la abierta ilegalidad de su despido cuando claramente se violó los literales d y e del Artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo.

Le corresponde al Juez de segunda instancia, enderezar el yerro de un juez que cometió tantos vicios de fondo y de forma en la decisión tomada, objeto del presente escrito de impugnación, de manera que se aseguren los derechos fundamentales del accionante, y al mismo tiempo se envíe a la ciudadanía y al país el mensaje claro que en efecto los



jueces de la república están encargados de salvaguardar la constitución, las leyes, los derechos fundamentales y la credibilidad en la justicia misma.

## VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

### 1. PROBLEMAS JURÍDICOS

Bajo las anteriores premisas, corresponde a este despacho resolver los siguientes problemas jurídicos:

¿Cumple la presente acción de tutela instaurada por el señor ALEX ELOY MARTINEZ PINEDO, con el presupuesto de la subsidiariedad, necesario para la procedencia de la acción de tutela? De ser así, corresponde a este Despacho determinar si:

¿Vulnera la empresa BIG GROUP SALINAS COLOMBIA S.A.S los derechos fundamentales al trabajo, salud, vida digna, mínimo vital, asociación sindical y fuero sindical del señor ALEX ELOY MARTINEZ PINEDO, al dar por terminado de manera unilateral y sin presunta justa causa el contrato de trabajo que existió entre ambas partes, a pesar de que el accionante goza de las garantías y protección del fuero sindical por cuanto ostenta la calidad de Secretario de Asuntos Laborales y Negociación Colectiva de la organización sindical SINTRASALES?

#### La subsidiariedad de la acción de tutela

Conforme a lo dispuesto en el artículo 86 constitucional, toda persona tendrá acción de tutela para reclamar la protección inmediata y efectiva de sus derechos fundamentales, amenazados o vulnerados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de determinados particulares, cuando no disponga de otro medio de defensa judicial para ello, salvo la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 86 Superior y 6º del Decreto 2591 de 1991, aunque exista un mecanismo ordinario que permita la protección de los derechos que se consideran vulnerados, sin embargo la jurisprudencia constitucional tiene dicho que existen algunas excepciones al principio de subsidiariedad que harían procedente la acción de tutela. La primera de ellas es que se compruebe que el mecanismo judicial ordinario diseñado por el Legislador no es idóneo ni eficaz para proteger los derechos fundamentales vulnerados o amenazados; y la segunda, que *“siendo apto para conseguir la protección, en razón a la inminencia de un perjuicio irremediable, pierde su idoneidad para garantizar la eficacia de los postulados constitucionales, caso en el cual la Carta prevé la procedencia excepcional de la tutela.”*<sup>1</sup>

Al respecto, la Corte Constitucional ha sostenido que la *idoneidad* hace referencia a la aptitud material del mecanismo ordinario, para producir el efecto protector de los derechos fundamentales, lo que ocurre cuando el medio de defensa se corresponde con el contenido del derecho. Respecto a la *eficacia*, se ha indicado que se relaciona con el hecho de que el mecanismo esté diseñado, de forma tal que brinde de manera oportuna e integral una protección al derecho amenazado o vulnerado<sup>2</sup>.

En lo que hace relación a la procedencia de la acción de tutela frente a las controversias laborales, en principio y por regla general, la acción de tutela no

<sup>1</sup> Corte Constitucional, Sentencia T- 471 de 2017, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>2</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-150 de 2016, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.



procede para tramitar pretensiones relacionadas con contratos de trabajo (por ejemplo, el reintegro y/o el pago de acreencias laborales)<sup>3</sup>. Lo anterior en virtud de que se trata de un asunto típicamente laboral, para cuyo debate están establecidas las vías jurisdiccionales ante los jueces especializados.

Sin embargo, en relación con la protección de los derechos sindicales, la Corte Constitucional ha establecido que en ciertas situaciones los trabajadores carecen de mecanismos de defensa judicial idóneos y eficaces para proteger tales derechos. En efecto, desde la sentencia SU-342 de 1995, reiterada en las sentencias SU-547 de 1997 y en la T-050 de 1998, esa Corporación señaló 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 (art. 2 C.P.)”.*

A propósito del derecho fundamental a la asociación sindical, la Corte Constitucional en sentencia T- 077 de 2003 concluyó que las acciones laborales ordinarias resultan ineficaces para la protección de este derecho, cuando éste se enmarca dentro de la conducta abusiva del empleador, que implique la utilización de cualquier medio o sistema de persecución o sanción a los trabajadores por su condición de sindicalizados. Se considera que la conducta del empleador no se ajusta a los parámetros constitucionales cuando se puede comprobar que *“(.) está orientada a desalentar a los posibles asociados, a 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.”*<sup>4</sup>

Así las cosas, la Corte ha sostenido que las acciones laborales, como la acción de reintegro, resultan ineficaces para la protección del derecho a la asociación sindical, cuando se está frente a posibles conductas que impliquen la utilización de cualquier medio o sistema que vulnere los derechos constitucionales fundamentales. Al respecto, en la sentencia T-367 de 2017 determinó que en estos casos *“se habilita la vía del amparo constitucional con el propósito de hacer cesar la alegada vulneración de los derechos fundamentales o de prevenir su inminente lesión, independientemente de que las pretensiones de la demanda de tutela se encuentren en el fondo relacionadas con el contrato de trabajo o de que se ejecuten en este marco. Lo relevante en tal hipótesis no es el vínculo entre las pretensiones de la acción de tutela y el contrato de trabajo, sino que aquellas persiguen detener una violación a los derechos fundamentales del trabajador. Es ello lo que activa la vía extraordinaria de la acción de tutela, como mecanismo expedito para remediar prácticas del empleador contrarias a las disposiciones constitucionales.”*

En el presente caso, el juez de primera instancia declaró improcedente el amparo solicitado, al considerar que el accionante plantea un conflicto de índole laboral, y en tal virtud el actor no podía prescindir del mecanismo ordinario para resolverlo,

<sup>3</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-345 de 2007, M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

<sup>4</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-300 de 2000, M.P. José Gregorio Hernández Galindo.



pues ello comportaría la desnaturalización de la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y lo convertiría en principal; precisando que para el asunto debatido cuenta con la vía ordinaria laboral, cuyo escenario resulta idóneo y eficaz para amparar los derechos derivados de su calidad de aforado; teniendo en cuenta que el accionante no logró demostrar la existencia de un perjuicio inminente, urgente, grave e impostergable, toda vez que no acreditó algún padecimientos que le aquejara o le ha causado una incapacidad permanente o estado de invalidez que les impida llevar una vida normal.

Examinado el asunto concreto bajo el precedente jurisprudencial citado, encuentra el Juzgado que, contrario a lo establecido por el juez de primera instancia, la acción de tutela interpuesta por el señor ALEX ELOY MARTINEZ PINEDO satisface el requisito de subsidiariedad para obtener el amparo del derecho a la asociación sindical, teniendo en cuenta que en el escrito tutelar se plantea la posibilidad de que la empresa BIG GROUP SALINAS COLOMBIA S.A.S. haya usado la facultad que tiene como empleador, de terminar unilateralmente y bajo la supuesta justa causa el contrato laboral del accionante, con el propósito encubierto de conculcar su derecho fundamental a la asociación sindical.

En efecto, en la solicitud de amparo, el actor no plantea la controversia derivada del incumplimiento de las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo suscrito por las partes; por el contrario, funda sus pretensiones en una serie de circunstancias orientadas a demostrar que la terminación del vínculo contractual no obedeció a las justas causas esgrimidas en la carta despido, sino que deviene del conflicto colectivo de trabajo suscitado entre la empresa accionada y las organizaciones sindicales SINTRABG SALINAS y SINTRASALES de cuya directiva hace parte el actor, originado en una serie de reclamos y querrela administrativa laboral incoada por dichas organizaciones por presunta violaciones a la normas laborales (pago salario enero 2020 y seguridad social), así como el cese de actividades y posterior declaratoria de huelga en la empresa.

En virtud de las circunstancias planteadas, la vía de la acción de tutela es, en consecuencia, el mecanismo judicial para propender por la protección del derecho a la asociación sindical presuntamente vulnerado, como única acción judicial eficaz; perspectiva desde la cual el Juzgado deberá adentrarse en el estudio de fondo para establecer si la empresa accionada vulneró o no los derechos fundamentales a la asociación sindical del accionante, al trabajo, a la salud, a la vida y al mínimo invocados.

De otra parte, en cuanto a la procedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro porque según el accionante la empresa debió solicitar previamente a la autoridad competente el levantamiento de fuero sindical conforme al artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo; el Juzgado estima que si bien es cierto el fuero sindical es una garantía reconocida en favor del trabajador que ha decidido hacer parte de una organización sindical, de manera que el empleador no pueda terminarle unilateralmente la relación laboral, trasladarlos o desmejorar sus condiciones de trabajo, sin acudir previamente a la autoridad competente a fin de que ella califique la causa de la decisión; sin embargo la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para ordenar el reintegro laboral por fuero sindical.

En efecto, los trabajadores aforados, de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo tienen establecida a su favor la acción de reintegro por fuero sindical, cuyo conocimiento atañe a la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral (art. 408 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el art. 118 C.P.L.). Lo anterior, teniendo en cuenta que si bien la condición de aforado es una de las manifestaciones del derecho a la asociación sindical, sin embargo la



terminación del vínculo laboral omitiendo la calificación de la causa por el juez competente, es una controversia de carácter legal consagrado en la legislación laboral; en tanto que cuando la terminación del contrato deviene supuestamente de la conducta abusiva del empleador, en orden a generar perjuicios a la organización sindical de la cual hace parte el trabajador, estamos ante un debate planteado en términos de derechos fundamentales, evento en el cual para el juez laboral que conoce de la acción de reintegro, de manera individual y desvinculada de una situación de despido, *“es probable que la terminación de la relación laboral se haya realizado cumpliendo con las formalidades exigidas por la ley”*; de ahí la procedencia de la tutela para amparar el derecho fundamental a la asociación sindical, como se anotó en precedencia.

Y, si bien por disposición del artículo 118 A del C.P. del T. las acciones que emanan del fuero sindical tienen un término de prescripción de dos (2) meses que, para el trabajador, se cuenta desde la fecha de despido, traslado o desmejora; sin embargo, el hecho de que la acción hubiese caducado no hace procedente la tutela, porque según la jurisprudencia constitucional *“si los afectados han desaprovechado la oportunidad que el ordenamiento brinda de acudir a esos mecanismos de protección, la tutela resulta improcedente, pues no se trata tampoco de un instrumento que permita corregir omisiones anteriores de quien afirma se le han vulnerado sus derechos.”*<sup>5</sup>

Lo anterior, máxime que a la fecha ya se ha levantado por el Consejo Superior de la Judicatura la suspensión de términos que pesaba sobre las actuaciones judiciales, lo cual le permite al accionante acudir a la vía ordinaria en defensa de sus derechos.

#### Derecho fundamental a la asociación sindical

El derecho de asociación sindical se encuentra establecido en el artículo 39 de la Constitución que dispone que todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir asociaciones o sindicatos, sin la intervención Estatal. Adicionalmente, establece que su reconocimiento jurídico se produce con la inscripción del acta de constitución y la cancelación o suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Además, la misma normativa reconoce a los representantes sindicales el fuero y todas las garantías que necesiten para el cumplimiento de sus funciones.

Ahora bien, la Corte Constitucional, en la sentencia T-069 de 2015, reiteró su jurisprudencia respecto de la vulneración del derecho de asociación sindical por actos discriminatorios del empleador, en los siguientes términos:

*“(..)se atenta contra el derecho a la asociación sindical por discriminación cuando la empresa establece un régimen jurídico diferenciado entre los trabajadores no sindicalizados y aquellos que pertenecen a la organización sindical o se benefician del régimen convencional. Inicialmente, el precedente constitucional resaltó la vulneración del derecho a la igualdad y a la asociación entre trabajadores sindicalizados a no sindicalizados. Al mismo tiempo, reprochó la práctica nefasta de que los empleadores solicitaran al personal la renuncia al sindicato para acceder a las prestaciones fijadas en los pactos colectivos. Más adelante, dicha comparación se desplazó de los sujetos jurídicos destinatarios de las normas a los regímenes mismos. También, la Corte sancionó que los empleadores incluyeran en los contratos laborales cláusulas que implicaban la renuncia al régimen convencional para acceder a los planes de beneficios. Entonces, en el actual*

---

<sup>5</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-832 de 2003, M.P. Jaime Córdoba Triviño.



*balance constitucional se evalúa la diferencia entre los empleados que se benefician de la convención y quienes no les aplica dicha norma.”*

Por consiguiente, se incurre en esta conducta inconstitucional, entre otras, cuando el empleador acude a la facultad de terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo o a la imposición de sanciones disciplinarias con el fin de afectar la organización sindical, buscando su debilitamiento o su total desaparecimiento, a través de la persecución o desvinculación de un número plural de trabajadores sindicalizados. Así lo concluyó la sentencia T-657 de 2009, reiterada en la sentencia T-340 de 2012 en la que, ante el despido de un trabajador de la corporación, se manifestó:

*“Resulta particularmente relevante para este caso el hecho de que la jurisprudencia ha puntualizado que las facultades que, de conformidad con la ley, tiene el empleador en relación con sus trabajadores no 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 terminados 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.*

(...)

*En estos casos, la Corte ha puesto de presente que debe tenerse en cuenta el impacto que se causa entre los trabajadores por la adopción de medidas que afectan negativamente a trabajadores que sólo tienen por característica común su pertenencia al sindicato. Así, la aplicación rigurosa del reglamento, la apertura de procesos disciplinarios y la imposición de las correspondientes sanciones, cuando afecta de manera especial a trabajadores sindicalizados y, con mayor razón, cuando la actividad del empleado que da lugar a la imposición de una sanción puede vincularse, de alguna manera, al ejercicio por el afectado de labores propias de la organización sindical, puede traducirse en un desestímulo grave para la actividad sindical, en cuanto que directa o subliminalmente conduce a los trabajadores a escoger entre el ejercicio de la actividad sindical, afrontando las medidas que se perciben como retaliatorias, o abstenerse de intervenir en dicha actividad, para gozar de una relación laboral sin sobresaltos. De esta manera, en determinados escenarios, cierto tipo de conductas del empleador, en principio, se repite, lícitas, puede ser percibido por los empleados, sindicalizados o no, como una manifestación retaliatoria contra el sindicato, en razón de sus actividades de confrontación con la empresa, y tener, en todo caso, un efecto intimidatorio, si se interpreta por ellos que la pertenencia al sindicato o la participación en las actividades promovidas por éste ha sido un factor determinante de la conducta de la empresa.”*

#### Derecho al trabajo

El artículo 25 de la Constitución Política dispone que *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”*

Al efecto, en sentencia T-047 de 1995 la Corte Constitucional ha determinado que:



*“El derecho al trabajo, al ser reconocido como fundamental, exige la protección a su núcleo esencial, pero no trae consigo la facultad de obtener una vinculación concreta (...)*

*Así las cosas, debe entenderse que el derecho al trabajo no consiste en la pretensión incondicional de ejercer un oficio o cargo específico, en un lugar determinado por el arbitrio absoluto del sujeto, sino en la facultad, in genere, de desarrollar una labor remunerada en un espacio y tiempo indeterminados.”*

La jurisprudencia de la Corte ha determinado entonces, que la estabilidad laboral no puede garantizar la permanencia en un empleo determinado, aun en los casos en que la terminación del contrato provenga de una decisión injustificada por parte del patrono. *“En tales hipótesis, la protección de la estabilidad laboral se produce a través de la imposición de una obligación secundaria al empleador, como consecuencia de su responsabilidad. Con tal finalidad, nuestro ordenamiento laboral fija consecuencias precisas en los casos en que éste dé por terminado injustificadamente un contrato de trabajo. Así, no manifestarle al trabajador las causas de su despido, o no hacerlo conforme a las precisiones anteriormente establecidas, conduce a que el despido se considere injustificado y a que se deba indemnizar al trabajador, conforme al artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, pero no implica, por sí misma, que el trabajador tenga derecho a un reintegro definitivo. En estos casos, la eventual vulneración del derecho de defensa no puede llevar al extremo de que el juez de tutela desnaturalice el derecho a la estabilidad laboral sometiendo al empleador a la obligación de mantener un vínculo inescindible con el trabajador. En efecto, el derecho a la estabilidad laboral no es absoluto y no puede, sin más, llevar a la conclusión de que un empleador está obligado a reintegrar definitivamente a un trabajador a su puesto de trabajo, por el solo hecho de que la terminación de su contrato de trabajo haya carecido de justa causa.”*<sup>6</sup>

## 2. CASO CONCRETO

En el caso bajo estudio, la discusión que se propone gira en torno a la presunta vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, salud, vida digna, mínimo vital, asociación sindical y fuero sindical del señor ALEX ELOY MARTINEZ PINEDO por parte de BIG GROUP SALINAS COLOMBIA S.A., al dar por terminado de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo que existió entre ambas partes, a pesar de que el accionante goza de las garantías y protección del fuero sindical por cuanto ostenta la calidad de Secretario de Asuntos Laborales y Negociación Colectiva de la organización sindical SINTRASALES, razón por la cual este solicita que se le ordene a la empresa BIG GROUP SALINAS COLOMBIA S.A.S. que lo reintegre dentro del puesto de trabajo que venía ocupando hasta el momento del despido o, en su defecto, a uno en condiciones iguales, que le pague los aportes a la seguridad social y prestaciones sociales adeudadas a la fecha, junto con los salarios dejados de percibir a partir del despido sin justa causa hasta la fecha de su reintegro laboral.

Así las cosas, y en atención a la copia del contrato allegada por ambas partes, advierte el Despacho que está probado que el actor tuvo una relación laboral con la empresa BIG GROUP SALINAS COLOMBIA S.A.S. mediante contrato de trabajo a término indefinido, que se dio a partir del 15 de diciembre de 2014, para desempeñar el cargo de Sub Gerente de Producción en Manaure (La Guajira), devengando un

---

<sup>6</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-546 de 2000, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.



salario mensual de \$3.275.000.00; el cual se dio por terminado de manera unilateral por el empleador mediante carta despido fechada 20 de abril de 2020.

Aunado a lo anterior, tampoco es materia de discusión para el Juzgado, que al momento de su desvinculación, el accionante era miembro de la Junta Directiva de la organización denominada SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA SAL Y SUS DERIVADOS-SINTRASALES, conforme se deduce del contenido de la Constancia de Registro Modificación de la Junta Directiva de fecha 12 de febrero de 2020, suscrita por el Inspector del Trabajo y de la Seguridad Social de Maicao y el Depositante, haciendo constar que aparece inscrita la nueva junta directiva de dicha asociación, elegida en asamblea realizada el día 11 de febrero de esta anualidad, donde figura el actor como Secretario de Asuntos Laborales y Negociación Colectiva; evidenciándose que la nueva composición de la junta directiva nacional fue comunicada a la empresa accionada mediante comunicación que registra constancia de recibido el 12 de febrero del cursante año.

De otra parte, con las documentales allegadas al escrito tutelar aparece probado que: i) el día 4 de febrero de 2020 las organizaciones sindicales SINTRASALES y SINTRABG SALINAS registraron querrela administrativa laboral contra la empresa BIG GROUP SALINAS COLOMBIA S.A.S., ante el Viceministerio de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo y la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo, por la presunta violación de los Derechos de Asociación Sindical, consagrados en la Constitución Política de Colombia, ante el incumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo: pago de la prima de antigüedad a todos los trabajadores, acreencias adeudadas, incumplimiento en las dotaciones legales y convencionales; violaciones al Régimen de Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo; todo ello con el fin que la querrelada ser sancionada en los términos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo; ii) en Asamblea General de los Trabajadores de la empresa accionada celebrada el día 13 de febrero de 2020 se tomó la decisión por mayoría absoluta, optar por la declaratoria de huelga imputable al empleador; iii) por oficio fechado 18 de febrero de 2020 los Presidentes de las organizaciones sindicales le comunicaron a la empresa accionada sobre la iniciación de la huelga; y iv) que por oficio del 18 de abril de esta anualidad los representantes de las organizaciones sindicales formularon queja contra la empresa accionada ante el Ministerio de Trabajo, Defensoría del Pueblo Regional Guajira, Gobernación de la Guajira y la Alcaldía Municipal de Manaure la Guajira, por incumplimiento con el pago de salud y pensión.

De la carta despido fechada 20 de abril de 2020 anexa al escrito de tutela, se infiere que la empresa BIG GROUP SALINAS COLOMBIA S.A.S le dio por terminado el contrato de trabajo al trabajador MARTINEZ PINEDO, por haber incurrido en conducta constitutiva de violación grave de las obligaciones y prohibiciones legalmente establecidas, con fundamento en los artículos 58 numeral 1º, 60 numeral 4º y 62 literal a) numeral 6º del Código Sustantivo del Trabajo que, conforme a los hechos expuestos según el empleador constituyen justa causa para terminar el vínculo laboral; exponiendo como motivos para tal determinación: su ausencia injustificada del lugar de trabajo los días 27, 28 y 29 de Enero de 2020, 3, 4 y 7 de Febrero de 2020, indicándole que en la diligencia de descargos evadió las explicaciones de su supuesta permanencia en la empresa por las siguientes razones: *“En la jornada laboral del 27 de enero de 2020 al exhibirle los registro del personal de seguridad y los controles del CCTV en donde Ud. ingresó a las 7:18 am y salió a las 10:08 am y no regresó a la empresa, no contesto que actividad estaba cumpliendo y si su Jefe inmediato fue informado de su salida de la compañía. En cuanto a la jornada del 03 de febrero de 2020, inicio su actividad a las 7:20 am, sin que exista justificación en el retardo. Los días 04 de febrero y 06 de febrero de*



2020 se registraron estas novedades: \* 4 de febrero: Registro de inició de jornada a las 7:18 am y en la tarde a las 14:08 horas, saliendo a las 15:58 horas \* 06 de febrero: Registro 7:17 am y en la tarde a las 14:20 horas, sin que pueda justificar porque no se está cumpliendo con la jornada de trabajo de 8 horas diarias.”

El examen de la documental arrojada al expediente, permite al Juzgado llegar a la conclusión que la empresa BIG GROUP SALINAS COLOMBIA S.A.S, en su calidad de empleadora, demostró con suficiencia elementos que, contrario a los planteamientos del impugnante, permiten advertir que el despido del señor ALEX ELOY MARTINEZ PINEDO obedeció a razones objetivas, constitucionalmente admisibles, por medio de las cuales se desvirtúa la presunción constitucional de que el despido del trabajador tiene origen en su ingreso, permanencia y participación en la organización sindical SINTRASALES, y por lo tanto no constituye una actuación discriminatoria y atentatoria contra la garantía del derecho a la asociación sindical y al trabajo, por las siguientes razones:

(i) No puede deducirse que la terminación del vínculo laboral tiene su causa en la afiliación del accionante a SINTRASALES, dado que la empresa accionada hizo uso de su atribución legal después de mucho tiempo de encontrarse afiliado el señor MARTINEZ PINEDO a la organización sindical. Lo anterior, teniendo en cuenta que, según el escrito tutelar, el actor pertenece al sindicato en mención desde su fundación, ha sido un líder y representante frente a los conflictos laborales que se han presentado con el empleador; y si bien no aparece acreditado en el expediente la fecha en que se produjo su afiliación, sin embargo los hechos expuestos por los representantes legales de SINTRASALES Y SINTRABG SALINAS en la querrela administrativa radicada ante el Viceministerio de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo y la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo el día 4 de febrero de 2020, dan cuenta que entre dichas organizaciones y la empresa accionada se suscribió convención colectiva de trabajo en el año 2017, es decir, desde hace aproximadamente 3 años.

Lo anterior en concordancia con lo plasmado por el accionante en el hecho segundo de la acción de tutela, en la cual indicó: *“El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Sal y sus Derivados - SINTRASALES es una organización sindical reconocida y con afiliados al interior de la empresa BIG GROUP SALINAS DE COLOMBIA S.A.S. (en Adelante EL EMPLEADOR), a la cual pertenece desde su fundación y ha sido un líder y representante frente a los conflictos laborales que se han presentado con EL EMPLEADOR.”*

(ii) Tampoco puede inferirse que la inclusión del accionante en la conformación de la nueva junta directiva de la organización sindical, tuvo incidencia en la decisión del empleador de terminar su contrato de trabajo de forma unilateral y por las justas causas esgrimidas en la carta despido. En efecto, si bien a través del oficio recibido el 12 de febrero de 2020 la empresa tuvo conocimiento de la nueva conformación de la junta directiva de la organización sindical, donde figura el accionante como Secretario de Asuntos Laborales y Negociación Colectiva; sin embargo, la citación a descargos por oficio recibido por el trabajador en la misma fecha no permite deducir que ello obedeció a su calidad de aforado, por cuanto se advierte que según las constancias que figuran en las comunicaciones, la empresa BIG GROUP SALINAS COLOMBIA S.A.S recibió la notificación de esta modificación en la mencionada fecha a las 10:50 a.m., es decir cuando ya el trabajador había sido convocado a descargos en la misma fecha a las 10:27 a.m.; aunado a lo anterior, los hechos imputados tuvieron ocurrencia los días 27, 28, 29 y 31 de enero de 2020, 3, 4, 7 y 8 de febrero de 2020, es decir, cuando aún no tenía la calidad de aforado



como Secretario de Asuntos Laborales y Negociación Colectiva de la organización sindical.

(iii) Examinada el acta de descargos del 13 de febrero de 2020, se aprecia que la citación tuvo como objeto determinar si el trabajador incurrió o no en las faltas que se le imputan: ausencias injustificadas de su lugar de trabajo, dejándose constancia que el trabajador se presentó con el representante del sindicato SINTRASALES. Al presentar sus descargos, el trabajador no alegó encontrarse desarrollando actividades sindicales como justificación de la ausencia que se le endilga, pues manifestó que el día 31 de enero de 2020 se encontraba hospitalizado por presentar un cuadro de hipertensión; de igual manera, para los días 3 y 4 de febrero del 2020, expuso que en aras de aclarar ante la ausencia de algunos gerentes y antes de ingresar a la empresa coordinaba actividades y trabajos con sus asistentes Rosendo Pusaina, Saúl Mengual y Antonio ahumada, indicando que se trata de *“un ejercicio en el inicio de actividades, tomar de manera informal la zona antes del portón para estas pequeñas reuniones y posteriormente ingrese a las instalaciones”*; al preguntársele si estaba en asamblea permanente, manifestó encontrarse trabajando.

(iv) Y, no infiere el Juzgado que por la desvinculación del actor de su cargo se genere para la organización sindical un grave perjuicio que lleve a la extinción de la misma, pues no sólo por la finalización de la relación laboral no se extingue el vínculo sindical conforme al Parágrafo 3º del artículo 9º del Estatuto General de SINTRASALES que consagra la conservación de la afiliación al terminar el contrato de trabajo, además, y dada la conformación de los sindicatos, se advierte que existe la posibilidad que los cargos que dejen los principales sean asumidos por suplentes o que se reintegre la dirección del sindicato, lo que no configura tampoco un perjuicio irremediable debidamente comprobado.

(v) Frente al desconocimiento del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, en la aplicación al debido proceso, ya que según el accionante la decisión por parte de la administración debió ser debidamente notificada y sustentada al trabajador, en cumplimiento de los principios de legalidad, publicidad y doble instancia que se le debe dar a este procedimiento; para el Juzgado no ofrece duda alguna que el artículo 62 del C.S. del T. modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, no requiere que se surta previamente un trámite disciplinario para dar por terminado el contrato de trabajo por las justas causas allí enlistadas, ya que en su Parágrafo sólo exige a la parte que decide terminar unilateralmente el vínculo contractual dar a conocer a la otra, en el momento de la extinción, *“la causal o motivo de esa determinación”*, de suerte que posteriormente no puede alegar causales o motivos distintos.

Adicionalmente, el artículo 115 del C.S.T invocado en el escrito tutelar se refiere al procedimiento para imponer sanciones disciplinarias, perspectiva desde la cual la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia tiene dicho que el despido, al no ser un sanción disciplinaria, no está sujeto a un trámite previo, a menos que así se hubiera pactado y; en este caso, el accionante no allegó al expediente copia del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa o norma convencional que exija el agotamiento previo de un proceso disciplinario para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, y las cláusulas del contrato nada dicen al respecto.

Al efecto, la Sala de Casación Laboral en Sentencia SL1444-2018/58083 de abril 24 de 2018, con ponencia del Magistrado Santander Rafael Brito Cuadrado, preciso:



*“Si la obligación del empleador de escuchar al trabajador antes de ponerle fin al contrato con justa causa establecida en la Sentencia C-299 de 1998 para la causal 3º del artículo 62 del CST, extendida por la Corte Constitucional a todas las justas causas de despido, mediante la Sentencia de tutela T-546 de 2000 que invoca la censura como fundamento de la acusación, se deriva del deber de lealtad que es conmutativo para las partes del contrato de trabajo, la citación a descargos no puede convertirse en un requisito formal inexcusable, siempre y en todas las demás causales, so pena de que el despido se califique de injusto, puesto que se trata de un requisito que no está previsto en la ley expresamente como tal (como si ocurre con el deber de notificar los motivos del despido al momento del retiro), y menos cuando no es el caso de que haya sido así establecido dentro de la empresa por cualquier otro instrumento posible (..)”*

Luego entonces, si la empresa escuchó en descargos al accionante a pesar de que no está probada la exigencia de ese requisito previo por el Reglamento Interno o norma convencional, ello permite evidenciar que pretendió garantizar el derecho de defensa del trabajador permitiéndole dar versión de los hechos y exponer argumentos de disenso sobre las pruebas aportadas, cumpliendo con la exigencia legal de comunicarle en la carta despido los mismos hechos que ya eran conocidos por el trabajador, como motivo de su decisión de terminar el contrato de trabajo por justa causa.

En conclusión, el conjunto de elementos mencionados, debidamente acreditados dentro del trámite de la acción de amparo, conducen a inferir que la decisión de contra BIG GROUP SALINAS DE COLOMBIA S. A. S, de terminar unilateralmente el contrato del señor ALEX ELOY MARTINEZ PINEDO no vulneró su derecho a la asociación sindical y, por ese medio, al trabajo, al resultar que la terminación del vínculo contractual no obedeció a su afiliación y ser miembro directivo de la organización sindical SINTRASALES.

Finalmente, no se vislumbra la vulneración de los derechos al a la salud, a la vida digna y al mínimo vital, por cuanto no aparece acreditado en el expediente que el salario es la única fuente de ingresos para cubrir las necesidades básicas del accionante, ya que este último no cumplió con la carga mínima probatoria para indicar una afectación del mínimo vital, teniendo en cuenta que se limitó a afirmar en el escrito tutelar que el único medio de subsistencia de él y su familia es el derivado de su salario, pero no allegó elemento de prueba que respalde su afirmación, y conforme a la jurisprudencia constitucional *“no se exige la prueba diabólica (demostración a plenitud de que no se tienen otros ingresos), sino que se requiere algo que le permita al juez deducir que el salario es el único ingreso y que el no pago afecta gravemente al trabajador”*<sup>7</sup> en tanto los comprobantes de pago de nómina allegados por la entidad accionada evidencian que en el mes de febrero de 2020 el accionante recibió el pago de cesantías por valor de \$4.248.439 e intereses de cesantías por \$509.812,63 (folios 38 y 45 de la contestación). Tampoco se acreditó en el expediente que se trata de persona en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia de su estado de salud.

Bajo estos supuestos, el juzgado revocará el fallo de tutela impugnado en cuanto consideró improcedente la presente acción de tutela, y en su lugar se declarara la improcedencia de la presente acción de tutela para amparar el derecho al fuero sindical y se negará el amparo constitucional promovido por el accionante con el fin

<sup>7</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-1088 de 2000, M.P. Alejandro Martínez Caballero.



de proteger sus derechos fundamentales al trabajo, salud, vida digna, mínimo vital y asociación sindical.

En razón y mérito de lo expuesto, el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Riohacha, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO:** REVOCAR el fallo de tutela impugnado de fecha veinticinco (25) de junio de dos mil veinte (2020), proferido por el Juzgado Promiscuo Municipal de Manaure-La Guajira, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

**SEGUNDO:** En su lugar, DECLARAR improcedente la acción de tutela promovida por el señor ALEX ELOY MARTINEZ PINEDO en contra de BIG GROUP SALINAS COLOMBIA S.A.S, con el fin de proteger su derecho al fuero sindical, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

**TERCERO:** NEGAR el amparo constitucional promovido por el señor ALEX ELOY MARTINEZ PINEDO con el fin de proteger sus derechos fundamentales al trabajo, salud, vida digna, mínimo vital y asociación sindical, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

**CUARTO:** Por el medio más expedito notifíquese a los interesados de esta acción, de acuerdo a lo estipulado por el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

**QUINTO:** Remitir el expediente en su oportunidad, a la Corte Constitucional, para una eventual revisión del fallo.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**YEIDY ELIANA BUSTAMANTE MESA**  
Jueza