

Sentencia T-174/97

DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS

El trabajo se preserva por la normativa constitucional “en condiciones dignas y justas”, es decir, sobre el supuesto de que quien aporta su esfuerzo a cambio de la remuneración es un ser humano, que constituye finalidad y propósito de la organización política, del orden jurídico y de las autoridades, y jamás un medio ni un instrumento para alcanzar otros fines, sean ellos particulares o públicos.

TRABAJO-Debe ser remunerado/SALARIO-Inalienabilidad/PRINCIPIO DE PRIMACIA DE REALIDAD SOBRE FORMALIDADES ESTABLECIDAS POR SUJETOS DE RELACIONES LABORALES

Es propio de la dignidad en que debe desenvolverse la relación laboral que el trabajo se remunere proporcionalmente a su cantidad y calidad. Todo trabajo debe ser remunerado, desde el primer minuto en que se presta, pues del salario depende la subsistencia del trabajador y el sostenimiento de su familia. Que se le pague por vincular su fuerza, su ingenio, su pericia y su tiempo a las finalidades de otro es algo que se constituye en derecho inalienable a partir del trabajo mismo y no por las solemnidades o trámites de índole legal o reglamentario con base en las cuales se haya pactado la prestación de servicios personales. El artículo 53 de la Constitución señala como postulado, insustituible en el Estatuto del Trabajo que debe expedir el legislador, el de la “primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales”.

RESPONSABILIDAD DEL NOMINADOR-Ejecución de labores de manera anticipada/DERECHO DEL TRABAJADOR AL SALARIO-Pago en tiempo que no se había posesionado

Existe una clara responsabilidad, en cabeza del nominador, por permitir o propiciar que las labores de quien todavía no es servidor público principien a ejecutarse de manera anticipada, más todavía si para el pago respectivo no hay partida presupuestal a la que pueda darse ese destino. Se trata de una falta que debe sancionarse por la autoridad competente, en cuanto afecta las finanzas públicas, entorpece el adecuado funcionamiento administrativo y perjudica al servidor público. Pero, claro está, ninguna de las circunstancias descritas puede

llevar a la consecuencia de que el derecho del trabajador al pago de su salario y prestaciones, por el tiempo en que no había tomado posesión del cargo, quede burlado. El trabajador no es el responsable de que se hubiera comenzado a aprovechar sus servicios antes de los trámites legales, ni puede ser quien asuma las consecuencias de la imprevisión, la falta de cuidado, la demora o la mala fe de la administración.

SALARIO-Pago por inicio de labores/DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS-Pago de salarios por efectiva prestación de servicios/PARTIDA PRESUPUESTAL-Disponibilidad o inicio trámite de adición

La orden de trabajo, verbal o escrita, compromete a la entidad y genera derechos a favor del trabajador. El solo hecho de que éste inicie sus labores obliga al pago, independientemente de la responsabilidad de quien lo haya vinculado irregularmente. En casos en el que ha sido probada la efectiva prestación de los servicios por el trabajador, cabe la tutela para defender la efectividad del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, y para ordenar que se efectúen los pagos correspondientes, siempre que haya disponibilidad presupuestal. Si no la hubiere, la administración deberá iniciar los trámites pertinentes de manera inmediata.

BUENA FE DE LA ADMINISTRACION EN RELACION LABORAL-Autorización de trabajar antes de nombramiento y posesión

El principio constitucional de la buena fe es de doble vía, puesto que se predica de las actuaciones, tanto de los particulares como de las autoridades públicas. La administración está obligada a ser consecuente consigo misma y a no asaltar la buena fe de los particulares. Así, pues, si un funcionario público otorga una autorización encaminada a que un particular pueda laborar para la administración, mientras que se surte el trámite pertinente de los actos de nombramiento y consiguiente posesión en el cargo, y por ello el particular, confiado en la autorización, empieza a trabajar, debe entonces la administración correr con las consecuencias que apareja dicho acto, esto es, con la carga específica de reconocer las obligaciones que de la relación entre ésta y el particular ha surgido. El principio de la buena fe adquiere una especial relevancia cuando la actuación de la autoridad pública está relacionada con el derecho al trabajo, dada la naturaleza fundamental de éste, el cual goza de una especial protección del Estado y por ser, a la vez, principio y valor constitucional.

DERECHO AL MINIMO VITAL-Pago salarios por trabajar antes del nombramiento y

posesión/MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL INEFICAZ-Amenaza del mínimo vital y morosidad justicia ordinaria

La situación económica del actor y la de su familia es precaria, y están comprometidos el mínimo vital y la subsistencia de ellos por el no pago de los salarios correspondientes al tiempo durante el cual el peticionario laboró sin que la administración le reconociera derecho alguno. Además, ningún otro medio de defensa judicial de los que podría disponer el peticionario le proporcionan la protección inmediata de sus derechos, dada la conocida morosidad de la justicia ordinaria y la urgencia con que el accionante necesita estos recursos -exiguos pero indispensables a él y a su familia en la coyuntura que atraviesan- para subsistir en condiciones dignas.

Referencia: Expediente T-111254

Acción de tutela instaurada por José Orlando Abril contra la Alcaldía Mayor de Santa Fe de Bogotá, la Secretaría de Educación y el Fondo Educativo Regional -FER-

Magistrado Ponente:

Dr. JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Santa Fe de Bogotá, D.C., ocho (8) de abril de mil novecientos noventa y siete (1997).

Se revisa el fallo proferido en el asunto de la referencia por la Sala Civil del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Fe de Bogotá .

JOSÉ ORLANDO ABRIL trabajó como celador en el colegio denominado “Instituto Industrial Piloto”, ubicado en Santa Fe de Bogotá, desde el 17 de agosto de 1993 hasta el 17 de febrero de 1994.

Para prestar sus servicios fue autorizado mediante oficio del 11 de agosto de 1993, proferido por la Secretaría de Educación del Distrito Capital.

Desde el comienzo, ABRIL se dedicó a las labores encomendadas, pero no recibía pago alguno, puesto que el acto que legalizaba su nombramiento y posesión se encontraba en trámite.

Tan sólo vino a ser nombrado por Resolución del 30 de diciembre de 1993 y se posesionó el 17 de febrero de 1994.

Según lo afirmado en la demanda, por el tiempo comprendido entre el día en que efectivamente comenzó a trabajar y la fecha de su posesión no se le canceló suma alguna por concepto de salarios, subsidio de transporte, alimentación, horas extras, diurnas y nocturnas, dominicales y festivos, compensatorios y, en general, por las prestaciones sociales causadas en ese lapso.

El 5 de agosto de 1994 el Ministerio de Educación Nacional (Fondo Educativo Regional de Santa Fe de Bogotá) envió al reclamante una comunicación en la que le informaba que no podía hacérsele pago alguno por el tiempo laborado, pues sólo a partir de la posesión, y reconocida la novedad por la oficina correspondiente, tenía su salario justificación legal.

Varios intentos posteriores de parte del actor y comunicaciones suyas escritas y verbales dirigidas a los distintos funcionarios de la Secretaría de Educación del Distrito fracasaron, puesto que, según afirmó, no hubo respuesta alguna.

II. DECISION JUDICIAL

La protección fue negada por la Sala Civil del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Fe de Bogotá, que en fallo del 24 de septiembre de 1996 la estimó improcedente por existir, a su juicio, otros medios para la efectiva defensa judicial del accionante, particularmente los señalados para establecer ante la justicia ordinaria si se daban los presupuestos legales para el pago de salarios y prestaciones.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

1. Competencia

Esta Sala es competente para revisar el fallo en referencia, según lo prescrito por los artículos 86 y 241 de la Constitución, en concordancia con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. El predominio de la realidad sobre los aspectos formales de la relación laboral. La remuneración, elemento esencial del trabajo en condiciones dignas y justas.

Según el artículo 25 de la Constitución Política, el trabajo -uno de los fundamentos del orden jurídico colombiano (artículo 1 C.P.)- merece la especial protección del Estado en todas sus modalidades.

El trabajo se preserva por la normativa constitucional “en condiciones dignas y justas”, es decir, sobre el supuesto de que quien aporta su esfuerzo a cambio de la remuneración es un ser humano, que constituye finalidad y propósito de la organización política, del orden jurídico y de las autoridades, y jamás un medio ni un instrumento para alcanzar otros fines, sean ellos particulares o públicos.

En Sentencia C-479 del 13 de agosto de 1992, la Sala Plena de la Corporación señaló:

“La Constitución, tal como queda expuesto en las consideraciones generales de este fallo, consagra el derecho al trabajo como uno de los fines propuestos en su Preámbulo, junto con la garantía de un orden político, económico y social justo, a la vez que señala como propósito del Estado la efectividad de los derechos reconocidos en su preceptiva. En concreto, el artículo 25 define el trabajo como un derecho y una obligación social y, reiterando el principio introducido en la reforma constitucional de 1936, declara que goza, en todas sus modalidades (una de la cuales es la del trabajo al servicio de la administración), de la especial protección del Estado y añade que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

La especial protección estatal que la norma exige para el trabajo alude a conductas positivas de las autoridades, así como al diseño y desarrollo de políticas macroeconómicas que tengan por objeto fomentar y promoverlo, de modo que quienes lo desarrollan (los trabajadores) puedan contar con suficientes oportunidades para acceder a él y con elementos indispensables para derivar de su estable ejercicio el sustento propio y familiar. Pero también implica, al lado del manejo económico, la creación de condiciones normativas adecuadas a los mismos fines, esto es, la previsión de un ordenamiento jurídico apto para la efectiva garantía de estabilidad y justicia en las relaciones entre patronos (oficiales o privados) y trabajadores.

En concordancia con lo expuesto, el artículo 53 de la Constitución ordena al Congreso expedir el estatuto del trabajo y tener en cuenta, en la respectiva ley, varios principios mínimos fundamentales -es decir de ineludible consagración y observancia-, entre los cuales se

encuentran la igualdad de oportunidades, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, la situación más favorable del trabajador en caso de duda y la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales. Se agrega la posibilidad de transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles, lo que a su vez implica la garantía constitucional de que la transacción y la conciliación no podrán referirse a derechos ciertos e indiscutibles...”

Es propio de la dignidad en que debe desenvolverse la relación laboral que el trabajo se remunere proporcionalmente a su cantidad y calidad, como lo impone el artículo 53 de la Constitución.

Todo trabajo debe ser remunerado, desde el primer minuto en que se presta, pues del salario depende la subsistencia del trabajador y el sostenimiento de su familia. Que se le pague por vincular su fuerza, su ingenio, su pericia y su tiempo a las finalidades de otro -sea éste una persona privada o el mismo Estado- es algo que se constituye en derecho inalienable a partir del trabajo mismo y no por las solemnidades o trámites de índole legal o reglamentario con base en las cuales se haya pactado la prestación de servicios personales.

El artículo 53 de la Constitución señala como postulado, insustituible en el Estatuto del Trabajo que debe expedir el legislador, el de la “primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales”, cuyo alcance ha sido definido por la jurisprudencia:

“La primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, es un principio constitucional (CP art. 53). La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o

denominación que le hayan querido dar al contrato.

El principio que se analiza, puede igualmente alegarse contra el Estado, si éste resulta asumiendo materialmente la posición de parte dentro de una particular relación de trabajo. La prestación laboral es intrínsecamente la misma así se satisfaga frente a un sujeto privado o ya se realice frente al Estado. En un Estado social de derecho, fundado en el trabajo (CP art. 1), mal puede el Estado prevalerse de su condición o de sus normas legales para escamotear los derechos laborales de quienes le entregan su trabajo” (Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-555 del 6 de diciembre de 1994. M.P.: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz)

“Este principio guarda relación con el de prevalencia del Derecho sustancial sobre las formas externas, consagrado en el artículo 228 de la Constitución en materia de administración de justicia.

Más que las palabras usadas por los contratantes para definir el tipo de relación que contraen, o de la forma que pretendan dar a la misma, importa, a los ojos del juez y por mandato expreso de la Constitución, el contenido material de dicha relación, sus características y los hechos que en verdad la determinan.

Es esa relación, verificada en la práctica, como prestación cierta e indiscutible de un servicio personal bajo la dependencia del patrono, la que debe someterse a examen, para que, frente a ella, se apliquen en todo su rigor las normas jurídicas en cuya preceptiva encuadra.

Eso es así, por cuanto bien podría aprovecharse por el patrono la circunstancia de inferioridad y de urgencia del trabajador para beneficiarse de sus servicios sin dar a la correspondiente relación jurídica las consecuencias que, en el campo de sus propias obligaciones, genera la aplicación de las disposiciones laborales vigentes, merced a la utilización de modalidades contractuales enderezadas a disfrazar la realidad para someter el vínculo laboral a regímenes distintos”. (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-166 del 1 de abril de 1997).

Aplicado lo dicho al asunto que ocupa la atención de la Corte, ha de verificarse, frente a la Carta Política, la situación del trabajador que ha laborado en efecto antes de que sea solemnizado el vínculo correspondiente por la firma del contrato o por el nombramiento y

posesión, según que se trate de relación convencional (empleados privados o trabajadores oficiales) o de vínculo legal y reglamentario (empleados públicos).

Para la Corte es evidente que la posible imprudencia del patrono por haber precipitado o anticipado la prestación de los servicios sin el cumplimiento de los requisitos necesarios para legalizar la relación laboral no puede incidir en perjuicio del trabajador.

En el caso de entidades públicas, es bien sabido que, según lo dispone el artículo 122 de la Constitución, “ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben”.

El artículo 123 ibídem indica quiénes son servidores públicos: los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Por otra parte, siguiendo el perentorio mandato del artículo 345 de la Carta, no podrá hacerse erogación con cargo al tesoro que no se halle incluida en el correspondiente presupuesto de gastos, ni transferir crédito alguno a objeto que él no hubiere contemplado.

Como ya lo puso de presente la Sala Plena de esta Corte, “el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades

establecidas por los sujetos de las relaciones laborales no tiene, adicionalmente, el alcance de excusar con la mera prestación efectiva de trabajo la omisión del cumplimiento de los requisitos constitucionales y legales previstos para acceder a la función pública que, en la modalidad estatutaria, son el nombramiento y la posesión, los que a su vez presuponen la existencia de un determinado régimen legal y reglamentario, de una planta de personal y de la correspondiente disponibilidad presupuestal”. (Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-555 del 6 de diciembre de 1994. M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz).

Existe, pues, una clara responsabilidad, en cabeza del nominador, por permitir o propiciar que las labores de quien todavía no es servidor público principien a ejecutarse de manera anticipada, más todavía si para el pago respectivo no hay partida presupuestal a la que pueda darse ese destino.

Se trata de una falta que debe sancionarse por la autoridad competente, en cuanto afecta las

finanzas públicas, entorpece el adecuado funcionamiento administrativo y perjudica al servidor público.

Pero, claro está, ninguna de las circunstancias descritas puede llevar a la consecuencia de que el derecho del trabajador al pago de su salario y prestaciones, por el tiempo en que no había tomado posesión del cargo, quede burlado.

En otros términos, el trabajador no es el responsable de que se hubiera comenzado a aprovechar sus servicios antes de los trámites legales, ni puede ser quien asuma las consecuencias de la imprevisión, la falta de cuidado, la demora o la mala fe de la administración.

La orden de trabajo, verbal o escrita, compromete a la entidad y genera derechos a favor del trabajador. El solo hecho de que éste inicie sus labores obliga al pago, independientemente de la responsabilidad de quien lo haya vinculado irregularmente.

En consecuencia, en casos como el que ahora se estudia, en el que ha sido probada la efectiva prestación de los servicios por el trabajador, cabe la tutela para defender la efectividad del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, y para ordenar que se efectúen los pagos correspondientes, siempre que haya disponibilidad presupuestal. Si no la hubiere, la administración deberá iniciar los trámites pertinentes de manera inmediata.

En el proceso materia de revisión, obra en el expediente constancia expedida el 18 de octubre de 1994 por el Rector y la Secretaria del Instituto Técnico Industrial Piloto de Santa Fe de Bogotá, en el sentido de que “el señor JOSE ORLANDO ABRIL, con C. de C. No. 19.203.324 de Bucaramanga, trabaja en este Instituto desde el diecisiete (17) de agosto de mil novecientos noventa y tres (1993) a la fecha, inclusive, del presente año como CELADOR 6020-03, enviado por la Secretaría de Educación D.C., según oficio No. 211-1071”.

También aparece en el expediente copia de una carta del 11 de agosto de 1993, dirigida al Rector del Colegio por la Coordinadora de Planteles Nacionales de la Secretaría de Educación del Distrito, en la cual comunica “que el señor JOSE ORLANDO ABRIL se encuentra autorizado para prestar sus servicios como celador 6020-03 en ese plantel, en reemplazo de SEGUNDO DANIEL FUQUEN”, agregando que “el acto administrativo que legaliza dicha novedad se encuentra en trámite”.

No obstante ese antecedente y el efectivo trabajo del actor, el Fondo Educativo Regional de Santa Fe de Bogotá expresa, en oficio del 5 de agosto de 1994:

“En atención a su oficio radicado el pasado 14 de julio del presente, me permito comunicar a usted que esta oficina no puede entrar a hacerle pago alguno por el tiempo laborado sin acto administrativo de nombramiento durante el año 1993 en el Instituto Técnico Industrial Piloto; solamente a partir de la posesión como celador, la oficina de novedades inició el pago correspondiente”.

Más aún, en contraevidente respuesta a la reiterada petición del demandante, la Coordinadora de Planteles Nacionales, el mismo despacho desde el cual se había enviado la carta del 11 de agosto de 1993, manifestó:

“En relación con la petición formulada por usted en comunicación radicada con el número y fecha de la referencia, atentamente me permito reiterarle que no es posible atender su solicitud por cuanto no medió un acto administrativo suscrito por el nominador, que le autorizara a laborar ese tiempo”.

No sólo se afectó, entonces, el derecho del trabajador al pago de su salario sino que se burló su buena fe, en abierto desconocimiento de la norma consagrada en el artículo 83 de la Constitución Política.

3. La buena fe de la administración en el marco de las relaciones laborales

La Constitución de 1991 consagró expresamente en su artículo 83 el principio de la buena fe, que debe regir las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas. Establece además que la buena fe se presume en todas las gestiones que aquéllos adelanten ante éstas.

La inclusión de dicha norma en el ordenamiento constitucional encuentra su causa en ciertas prácticas bastante extendidas en la administración, y que obedecen a la reprobable mentalidad del burócrata, que parte generalmente del supuesto de la mala fe de los particulares en todas sus actuaciones y pedimentos, estableciendo de hecho, una relación basada en la desconfianza.

El Constituyente, al establecer el postulado en mención, buscó corregir dicha anomalía, pues,

a su juicio, en una organización social civilizada, los asociados deben presumir la buena fe de los demás; se espera que actúen siempre bajo la convicción de que “el otro” no les engaña. De lo contrario, la seguridad jurídica como valor esencial de la comunidad se vería puesta en tela de juicio, y la paranoia colectiva arrasaría con cualquier residuo de seguridad, pues finalmente nadie podría saber a ciencia cierta si lo que se afirma o se hace tiene un fin adecuado o desviado del régimen jurídico, en una interminable cadena de recelos, reservas y desconfianzas. Caer en el imperio de la mala fe como principio y de la honestidad como excepción implica la destrucción de los pilares que sostienen un Estado de Derecho y la convivencia social en sí misma.

El principio constitucional de la buena fe es de doble vía, puesto que se predica de las actuaciones, tanto de los particulares como de las autoridades públicas.

El citado precepto, aunque ordena tal comportamiento por igual a unos y otros, exige a las autoridades -dado su poder y considerada su mayor posibilidad de abusar en casos concretos ante la indefensión de los gobernados- una conducta mucho más estricta en las relaciones que se generen con quienes a ellas acuden, y, por eso, pone su énfasis en la presunción de la buena fe en todas las gestiones que los particulares lleven a cabo ante la administración.

En cuanto se refiere a la relación inversa, esto es, la buena fe que el particular debe presumir sobre la actuación de la autoridad pública -y que obedece al natural funcionamiento de un Estado dentro del cual los asociados confían en el poder público legítimamente conformado-, esta Corte ha dicho lo siguiente:

“El particular que ingresa a una entidad pública y se comunica con una persona que hace parte de la institución, presume válidamente encontrarse frente a un funcionario que, en su campo, normalmente es depositario de la confianza del organismo, sin que deba esperarse de su parte que guarde dudas o suspicacias respecto de las directrices o respuestas provenientes del respectivo servidor público” (Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-98 del 7 de marzo de 1994. M.P.: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz)

De allí resulta que no sólo debe existir la mutua certidumbre de la leal actitud sino que la Constitución otorga al gobernado la posibilidad de exigir que los supuestos creados por el propio Estado, y de los cuales parte legítima y fundadamente para obrar, sean respetados en las posteriores decisiones de los entes públicos, ya que las actuaciones de la propia

administración establecen un marco de referencia indispensable que señala a los particulares la conducta que se les permite, se les impone o se les estimula, por lo cual, dados los presupuestos trazados por la propia autoridad pública, no le es lícito desconocerlos, para deducir después conclusiones o medidas negativas que afecten a quien obró de buena fe, basado en aquéllos.

Resulta de lo anterior que, en aplicación de esta legítima confianza en el poder público, los particulares se entregan desprevenidos a las disposiciones que aquél establece, y no tienen, en principio, por qué dudar sobre la existencia, seriedad, validez o legitimidad del acto emanado de una autoridad.

En este orden de ideas, la administración está obligada a ser consecuente consigo misma y a no asaltar la buena fe de los particulares. Así, pues, si -como en el presente caso ocurre- un funcionario público otorga una autorización encaminada a que un particular pueda laborar para la administración, mientras que se surte el trámite pertinente de los actos de nombramiento y consiguiente posesión en el cargo, y por ello el particular, confiado en la autorización, empieza a trabajar, debe entonces la administración correr con las consecuencias que apareja dicho acto, esto es, con la carga específica de reconocer las obligaciones que de la relación entre ésta y el particular ha surgido.

Vale la pena destacar que el principio de la buena fe adquiere una especial relevancia cuando la actuación de la autoridad pública está relacionada con el derecho al trabajo, dada la naturaleza fundamental de éste, el cual, como se ha expuesto, goza de una especial protección del Estado (artículo 25 de la Constitución) y por ser, a la vez, principio y valor constitucional (Preámbulo y artículo 1 de la Carta).

3. El derecho de petición

Esta Corporación ha fijado en múltiples oportunidades el contenido del derecho de petición, el cual supone no sólo la posibilidad de acudir ante las autoridades, sino que implica también el derecho a obtener una pronta y real respuesta, independientemente de que ésta sea o no favorable al solicitante (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-242 del 23 de junio de 1993).

En el caso que se estudia aparece que el señor Abril formuló varias peticiones ante algunas

autoridades públicas, todas destinadas a conseguir el pago de sus salarios, habiendo obtenido siempre una respuesta negativa a sus pretensiones (Cfr. folios 26, 27 y 28).

El demandante considera violado su derecho de petición por cuanto dice que no recibió respuesta del Secretario de Educación, ni de la Jefe de División de Personal de la Secretaría de Educación del Distrito Capital. Ello es cierto, ya que tales funcionarios no le contestaron en forma directa, pero esta Sala estima que no se produjo violación alguna en relación con el mencionado derecho, puesto que el señor Abril recibió tres respuestas negativas a sus solicitudes por parte de otros servidores de la Secretaría de Educación, relativas precisamente a la materia objeto de las solicitudes que formulaba. Así, pues, se concluye que la administración, por conducto de sus agentes, respondió de manera oportuna sobre las inquietudes del solicitante, aunque el sentido de lo resuelto le fuera adverso, y, por tanto, no hay desconocimiento del derecho de petición.

4. La acción de tutela y las pretensiones laborales. Eficacia del otro medio de defensa judicial

Según una consolidada jurisprudencia constitucional, la acción de tutela tiene como una de sus características esenciales la subsidiariedad, es decir, no ha sido concebida en principio para dirimir conflictos laborales, pues en la mayor parte de los casos el ordenamiento prevé los cauces procesales adecuados para lograr la protección de los derechos que dimanar de la relación laboral. No obstante, la Corte, en desarrollo del principio de la efectividad de los derechos, también ha aclarado que el otro medio de defensa judicial, por cuya existencia se ve desplazada la acción de tutela, debe ser idóneo para lograr el concreto, cierto y real amparo del derecho amenazado o vulnerado (Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-03 de 1992).

En el presente caso, encuentra la Sala que la situación económica del actor y la de su familia es precaria, y que están comprometidos el mínimo vital y la subsistencia de ellos por el no pago de los salarios correspondientes al tiempo durante el cual el peticionario laboró sin que la administración le reconociera derecho alguno. Además, ningún otro medio de defensa judicial de los que podría disponer el peticionario le proporcionan la protección inmediata de sus derechos, dada la conocida morosidad de la justicia ordinaria y la urgencia con que el accionante necesita estos recursos -exiguos pero indispensables a él y a su familia en la

coyuntura que atraviesan- para subsistir en condiciones dignas.

Esta circunstancia hace que sea procedente la acción de tutela.

IV. DECISION

Con base en las precedentes consideraciones, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

Primero.- REVOCASE el fallo proferido el 24 de septiembre de 1996 por la Sala Civil del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Fe de Bogotá, por medio del cual negó el amparo solicitado por el peticionario.

Segundo.- CONCEDESE la tutela de los derechos fundamentales a la vida y al trabajo en condiciones dignas y justas y, en consecuencia, ORDENASE al Fondo Educativo Regional, FER, Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá, pagar a JOSE ORLANDO ABRIL, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo, lo correspondiente, según la ley, al período trabajado antes de su posesión, siempre que exista partida presupuestal suficiente. De no existir dicha disponibilidad, las cuarenta y ocho horas se conceden para que el Fondo inicie los pertinentes trámites para la adición presupuestal indispensable, con el objeto de que al trabajador se le cancelen la totalidad de los salarios adeudados, a más tardar en el término de dos meses.

Las sumas debidas al trabajador deberán ser indexadas en los términos señalados por esta Corte en Sentencia C-448 del 19 de septiembre de 1996.

Tercero.- NO CONCEDER la tutela en relación con el derecho de petición.

Cuarto.- SURTASE el trámite previsto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado Ponente

Presidente de la Sala

HERNANDO HERRERA VERGARA

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General